

**PENGARUH DEDIKASI TERHADAP KINERJA SDM
MELALUI *WORK IT SELF* SEBAGAI VARIABEL
MEDIASI PADA PT PLN (PERSERO) UP3
SEMARANG**

**Skripsi
Untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan
Mencapai Derajat Sarjana S1**

Program Studi Manajemen



Disusun oleh:

**Amalia Dwi Ramdhani
NIM: 30401700278**

**UNIVERSITAS ISLAM SULTAN AGUNG
FAKULTAS EKONOMI PROGRAM STUDI MANAJEMEN
SEMARANG
2024**

HALAMAN PENGESAHAN

SKRIPSI

**PENGARUH DEDIKASI TERHADAP KINERJA SDM
MELALUI *WORK IT SELF* SEBAGAI VARIABEL MEDIASI
PADA PT PLN (PERSERO) UP3 SEMARANG**

Disusun oleh :

Amalia Dwi Ramdhani

NIM: 30401700278

Telah disetujui oleh pembimbing dan selanjutnya dapat diajukan dihadapan sidang
panitia ujian penelitian skripsi Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi
Universitas Islam Sultan Agung Semarang

UNISSULA

جامعة سلطان ابي سفيان
Semarang, 19 Februari 2024

Pembimbing,



Digitally signed by
Dr. Budhi Cahyono
Date: 2024.03.01
10:05:23 +07'00'

(Dr. Budhi Cahyono, S.E., M.Si)

NIK. 210492030

**PENGARUH DEDIKASI TERHADAP KINERJA SDM
MELALUI *WORK IT SELF* SEBAGAI VARIABEL MEDIASI PADA
PT PLN (PERSERO) UP3 SEMARANG**

Disusun Oleh :

Amalia Dwi Ramdhani

30401700278

Telah dipertahankan di depan penguji

Pada tanggal 16 Februari 2024

Susunan Dewan Penguji

Pembimbing

Penguji



Digitally signed
by Dr. Budhi
Cahyono
Date: 2024.03.01
10:03:21 +07'00'



Dr. Budhi Cahyono, S.E., M.Si.
NIK. 210492030

Prof. Dr. Widodo, S.E., M.Si.
NIK. 210499045



Wahyu Setiawan, S.E., M.Ec.Pol.
NIK. 210416054

Skripsi ini telah diterima sebagai salah satu persyaratan untuk memperoleh Gelar Sarjana
Manajemen Tanggal

Ketua Program Studi Manajemen


Dr. H. Lutfi Nurcholis, S.T., S.E., M.M.
NIK. 210416055

PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Nama : Amalia Dwi Ramdhani
NIM : 30401700278
Program studi : Manajemen
Fakultas : Ekonomi
Universitas : Universitas Islam Sultan Agung

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa skripsi yang berjudul **“PENGARUH DEDIKASI TERHADAP KINERJA SDM MELALUI *WORK IT SELF* SEBAGAI VARIABEL MEDIASI PADA PT PLN (PERSERO) UP3 SEMARANG”** merupakan karya peneliti sendiri dan tidak ada unsur plagiarisme dengan cara yang tidak sesuai etika atau tradisi keilmuan. Peneliti siap menerima sanksi apabila di kemudian hari ditemukan pelanggaran etika akademik dalam skripsi ini.

Semarang, 19 Februari 2024

Yang menyatakan,



Amalia Dwi Ramdhani
NIM. 30401700278

KATA PENGANTAR

Segala puji dan syukur penulis panjatkan kehadirat Allah SWT atas izin, rahmat dan karunia-Nya sehingga penulis dapat menyusun skripsi yang berjudul **“Pengaruh Dedikasi Terhadap Kinerja SDM Melalui *Work it Self* Sebagai Variabel Mediasi Pada PT PLN (Persero) UP3 Semarang”** dapat terselesaikan. Penulisan Skripsi ini dimaksud untuk memenuhi salah satu persyaratan kelulusan Program Strata-1 (S1) Fakultas Ekonomi Jurusan Manajemen Universitas Islam Sultan Agung Semarang.

Penulis menyadari, bahwa berhasilnya penyusunan Skripsi ini tidak terlepas dengan bantuan dari berbagai pihak yang telah memberikan dukungan, bantuan, semangat, saran, serta doa kepada penulis dalam menghadapi setiap tantangan. Sehingga, pada kesempatan kali ini penulis ingin menyampaikan rasa terima kasih kepada:

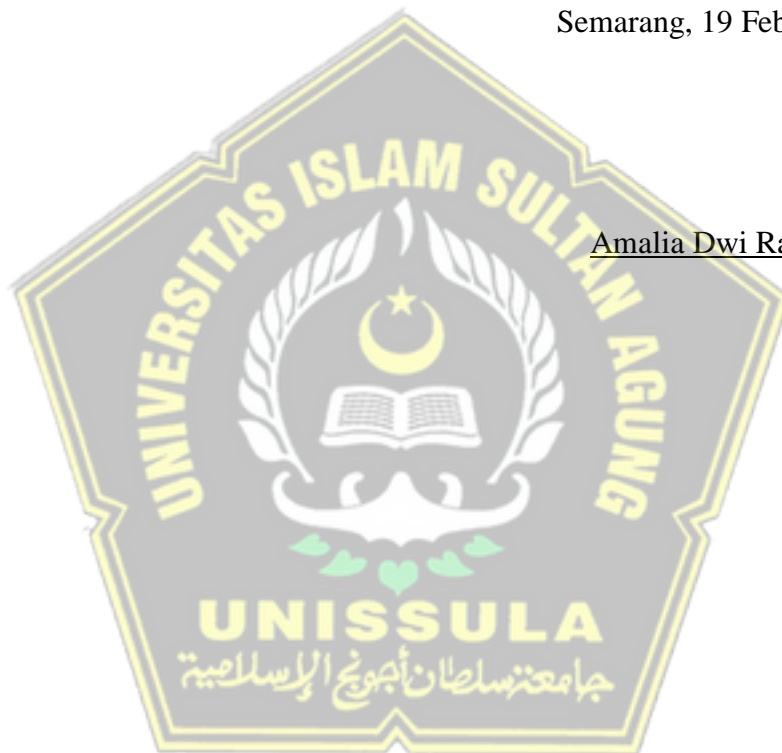
1. Bapak Prof. Dr. Heru Sulistyono, SE, M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Islam Sultan Agung Semarang;
2. Bapak Dr. Lutfi Nurcholis, ST, SE, MM selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Sultan Agung Semarang
3. Bapak Dr. H. Budhi Cahyono, SE., M.Si selaku Dosen Pembimbing yang telah meluangkan waktunya untuk memberikan bimbingan dan motivasi serta mengarahkan penulis hingga sampai menyelesaikan usulan penelitian skripsi ini.
4. Seluruh Dosen dan Staff serta Karyawan Fakultas Ekonomi Universitas Islam Sultan Agung (Unissula) atas kerja sama dan bantuannya selama menempuh perkuliahan di Fakultas Ekonomi Unissula Semarang
5. Suami dan calon anak saya tercinta, serta keluarga yang saya sayangi, terima kasih atas dukungan, pengorbanan, kasih sayang yang sangat tulus, selalu mendukung penulis untuk segera menyelesaikan skripsi dan menjalani hidup dengan bahagia dan rasa bersyukur yang lebih.
6. Seluruh rekan-rekan di kantor PT PLN (Persero) UP3 Semarang dan sahabat baik yang selalu mendukung penulis.

7. Seluruh teman-teman Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Sultan Agung Semarang.

Penulis menyadari bahwa penelitian skripsi ini masih memiliki banyak kekurangan dan kesempurnaan. Oleh karena itu, segala kritik dan saran yang bersifat membangun guna untuk menyempurnakan penelitian skripsi untuk menghasilkan karya yang lebih baik. Penulis harap semoga skripsi ini dapat bermanfaat untuk semua pihak yang membacanya.

Semarang, 19 Februari 2024

Amalia Dwi Ramdhani

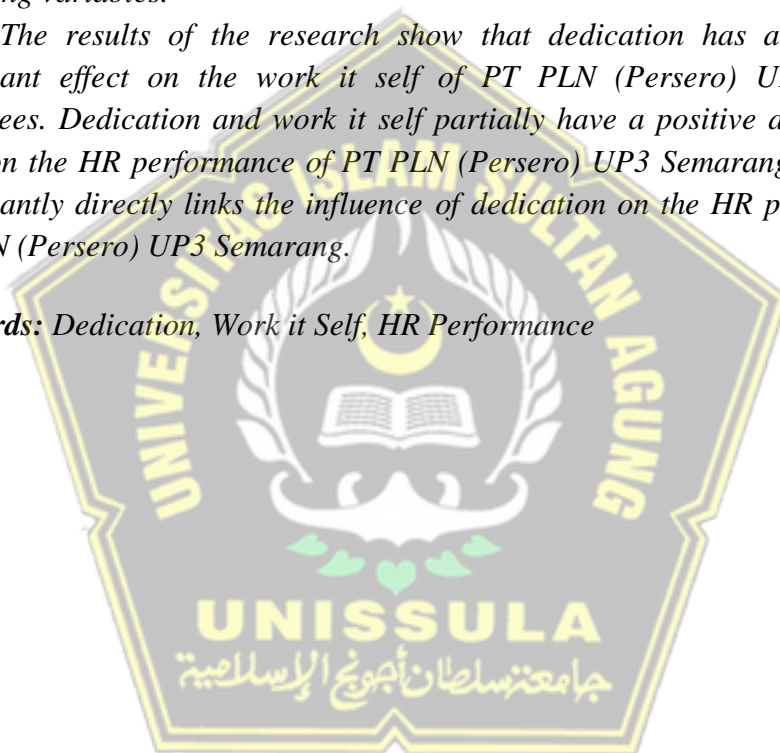


ABSTRACT

The aim of this research is to determine and analyze the effect of dedication on HR performance with work it self as a mediating variable. The type of research used in this research is the verification research method. The population in this study was 120 employees of PT PLN (Persero) UP3 Semarang. The sample taken was 92 respondents using purposive sampling technique. The collection techniques used in this research were questionnaires and literature study. The analysis used in this research is multiple linear regression analysis to see the influence between variables and the Sobel test to see the influence of mediating variables.

The results of the research show that dedication has a positive and significant effect on the work it self of PT PLN (Persero) UP3 Semarang employees. Dedication and work it self partially have a positive and significant effect on the HR performance of PT PLN (Persero) UP3 Semarang. Work it self significantly directly links the influence of dedication on the HR performance of PT PLN (Persero) UP3 Semarang.

Keywords: *Dedication, Work it Self, HR Performance*

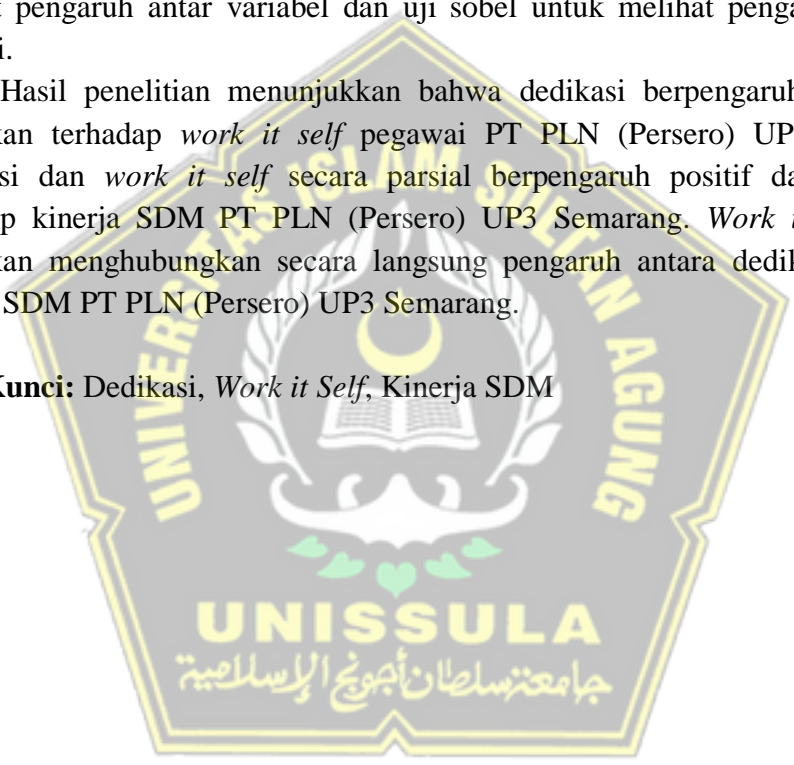


ABSTRAK

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh dedikasi terhadap kinerja SDM dengan *work it self* sebagai variabel mediasi. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian verifikatif. Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai PT PLN (Persero) UP3 Semarang sebanyak 120 orang. Sampel yang diambil sebanyak 92 responden dengan teknik *purposive sampling*. Teknik pengumpulan yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner dan studi pustaka. Analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda untuk melihat pengaruh antar variabel dan uji sobel untuk melihat pengaruh variabel mediasi.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa dedikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap *work it self* pegawai PT PLN (Persero) UP3 Semarang. Dedikasi dan *work it self* secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja SDM PT PLN (Persero) UP3 Semarang. *Work it self* secara signifikan menghubungkan secara langsung pengaruh antara dedikasi terhadap kinerja SDM PT PLN (Persero) UP3 Semarang.

Kata Kunci: Dedikasi, *Work it Self*, Kinerja SDM



DAFTAR ISI

HALAMAN PENGESAHAN.....	ii
PERNYATAAN KEASLIAN PRA SKRIPSI.....	i
PERNYATAAN PERSETUJUAN UNGGAH KARYA ILMIAH.....	ii
KATA PENGANTAR	iv
ABSTRACT.....	vi
ABSTRAK.....	vii
DAFTAR ISI.....	viii
DAFTAR TABEL	xii
DAFTAR GAMBAR	xiii
DAFTAR LAMPIRAN	xiv
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang Masalah.....	1
1.2 Rumusan Masalah.....	7
1.3 Tujuan Penelitian.....	8
1.4 Manfaat Penelitian.....	8
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	9
2.1 Kinerja SDM.....	9
2.1.1 Pengertian Kinerja SDM.....	9
2.1.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja SDM	10
2.1.3 Indikator Kinerja SDM	11
2.2 <i>Work it Self</i>	13
2.2.1 Pengertian <i>Work it Self</i>	13
2.2.2 Indikator <i>Work it Self</i>	14
2.3 Dedikasi.....	15
2.3.1 Pengertian Dedikasi	15
2.3.2 Indikator Dedikasi.....	16
2.4 Hubungan Antar Variabel.....	17
2.4.1 Pengaruh Dedikasi Terhadap <i>Work it Self</i>	17
2.4.2 Pengaruh Dedikasi Terhadap Kinerja SDM	18

2.4.3	Pengaruh <i>Work it Self</i> Terhadap Kinerja SDM.....	19
2.5	Kerangka Berpikir	19
BAB III METODE PENELITIAN.....		20
3.1	Jenis Penelitian	20
3.2	Populasi dan Sampel.....	20
3.2.1	Populasi.....	20
3.2.2	Sampel	20
3.3	Sumber dan Metode Pengumpulan Data	21
3.3.1	Sumber data	21
3.3.2	Metode Pengumpulan Data.....	22
3.4	Variabel dan Indikator.....	23
3.5	Teknik Analisis.....	23
3.5.1.	Uji Instrumen.....	23
3.5.2.	Uji Asumsi Klasik.....	25
3.5.3.	Analisis Regresi Linear Berganda	27
3.5.4.	Uji Hipotesis.....	28
3.5.5.	Uji Sobel	29
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....		31
4.1	Deskripsi Responden	31
4.1.1	Usia Responden.....	31
4.1.2	Jenis Kelamin Responden.....	32
4.1.3	Pendidikan Terakhir Responden.....	32
4.1.4	Lama Bekerja Responden	33
4.2	Deskripsi Variabel	33
4.2.1.	Deskripsi Variabel Dedikasi (X).....	33
4.2.2.	Variabel <i>Work it Self</i> (Y1)	34
4.2.3.	Variabel Kinerja SDM (Y2)	36
4.3	Uji Instrumen.....	37
4.3.1	Uji Validitas.....	37
4.3.2	Uji Reliabilitas	38
4.4	Uji Asumsi Klasik	39

4.4.1	Uji Normalitas Data.....	39
4.4.2	Uji Multikolonieritas	40
4.4.3	Uji Heteroskedastisitas	41
4.5	Analisis Regresi Linier Berganda.....	42
4.6	Pengujian Hipotesis	44
4.6.1	Uji t	44
4.6.2	Uji F.....	45
4.6.3	Koefisien Determinasi	46
4.6.4	Uji Sobel	47
4.7	Pembahasan	48
4.7.1	Pengaruh Dedikasi Terhadap <i>Work it Self</i>	48
4.7.2	Pengaruh Dedikasi Terhadap Kinerja SDM	49
4.7.3	Pengaruh <i>Work it Self</i> Terhadap Kinerja SDM.....	51
4.7.4	Pengaruh Dedikasi Terhadap Kinerja SDM dengan <i>Work it Self</i> Sebagai Variabel Mediasi	52
BAB V PENUTUP.....		54
5.1.	Kesimpulan.....	54
5.2.	Saran	54
5.3	Keterbatasan dan Agenda Penelitian Mendatang	54
DAFTAR PUSTAKA.....		57
LAMPIRAN.....		59

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1	Jumlah Kehadiran Jam Masuk dan Jam Pulang Pegawai PT PLN (Persero) UP3 Semarang	6
Tabel 1.2	Rata – Rata Penilaian Kinerja Karyawan Tahun 2021-2022	6
Tabel 3.1	Variabel dan Indikator	23
Tabel 4.1	Usia Responden	31
Tabel 4.2	Jenis Kelamin Responden	32
Tabel 4.3	Pendidikan Terakhir Responden	32
Tabel 4.4	Deskripsi Lama Bekerja Responden	33
Tabel 4.5	Tanggapan Responden Mengenai Dedikasi (X)	34
Tabel 4.6	Tanggapan Responden Mengenai Variabel <i>Work it Self</i> (Y1)	35
Tabel 4.7	Tanggapan Responden Mengenai Variabel Kinerja SDM (Y2) ...	36
Tabel 4.8	Hasil Uji Validitas	38
Tabel 4.9	Hasil Uji Reliabilitas	39
Tabel 4.10	Hasil Uji Normalitas Model 1 dan 2	39
Tabel 4.11	Hasil Uji Multikolonieritas Model 1	40
Tabel 4.12	Hasil Uji Multikolonieritas Model 2	40
Tabel 4.13	Hasil Uji Heteroskedastisitas Model 1	41
Tabel 4.14	Hasil Uji Heteroskedastisitas Model 2	41
Tabel 4.15	Hasil Uji Regresi Linier Berganda	42
Tabel 4.16	Hasil Uji Sobel	47

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran Penelitian 19



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuesioner.....	59
Lampiran 2 Input Data	62
Lampiran 3 Output Data.....	67



BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Asset terpenting yang harus dimiliki oleh sebuah organisasi adalah tenaga kerja atau manusia, dimana sumber daya manusia ini merupakan motor penggerak utama dalam pencapaian tujuan organisasi. Organisasi sebagai suatu system akan melibatkan berbagai sumber daya dan sumber dana yang satu sama lain saling menopang dan saling menunjang. Sarana dan prasarana serta sumber dana yang memadai merupakan unsur penting lainnya dalam menggerakkan roda organisasi, namun tanpa dukungan sumber daya manusia yang handal yang memiliki kemampuan kegiatan organisasi tidak akan berjalan dengan baik sehingga pencapaian tujuan organisasi tidak dapat tercapai. Dengan demikian sumber daya manusia yang berkualitas merupakan aspek yang sangat penting dalam sebuah organisasi.

Kemampuan pegawai sebagai sumber daya manusia dalam suatu organisasi sangat penting arti keberadaannya bagi kelangsungan hidup sebuah organisasi. Bagaimanapun canggihnya sarana dan prasarana yang dimiliki organisasi tanpa ditunjang dengan sumber daya manusia yang berkualitas, dapat diperkirakan organisasi tersebut akan sulit untuk maju dan berkembang. Pengembangan sumber daya manusia pada hakikatnya adalah dalam rangka meningkatkan kemampuan, kinerja seorang pegawai supaya tercipta kinerja kerja pegawai yang baik.

Menurut Simamora (2017) kinerja SDM adalah prestasi kerja atau hasil kerja baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai SDM persatuan periode waktu dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Prinsip dasar manajemen menyatakan bahwa kinerja sumber daya manusia merupakan perpaduan antara motivasi yang ada pada diri seorang dan kemampuannya dalam melaksanakan suatu pekerjaan. Pendapat tersebut menunjukkan bahwa sumber daya manusia dapat mencapai hasil yang memuaskan dalam bekerja tergantung dari perilaku karyawan dalam melaksanakan pekerjaan.

Oleh karena itu kinerja SDM sangat penting, karena dengan kinerja yang baik perusahaan akan mampu menghasilkan sebuah produk atau jasa yang dibutuhkan oleh konsumen secara berkelanjutan dan sejalan dengan itu target perusahaan dapat tercapai. Sementara Shafri & Hubeis, (2013) mengatakan bahwa kinerja adalah hasil dari proses pekerjaan tertentu secara terencana pada waktu dan tempat dari karyawan serta organisasi bersangkutan.

Kinerja sumber daya manusia merupakan sebuah hasil seorang karyawan atau pegawai secara keseluruhan selama periode tertentu didalam melaksanakan tugas, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama (Veithzal, 2018). Kinerja sumber daya manusia tidak hanya sekedar informasi untuk dapat dilakukannya promosi atau penetapan gaji bagi perusahaan. Akan tetapi bagaimana perusahaan dapat memotivasi karyawan dan mengembangkan satu rencana untuk memperbaiki hasil kerja karyawan.

Kinerja sumber daya manusia yang dihasilkan oleh karyawan dalam suatu perusahaan ditentukan oleh beberapa faktor dan kondisi yang baik itu yang berasal dari dalam diri karyawan ataupun yang berasal dari luar individu karyawan. Kinerja sumber daya manusia berhubungan erat dengan sikap dari karyawan terhadap pekerjaannya sendiri, situasi kerja, kerjasama antar pimpinan dan sesama karyawan (As'ad, 2013). Faktor yang dapat muncul dalam upaya meningkatkan Kinerja sumber daya manusia adalah dedikasi karyawan kepada perusahaan.

Dedikasi yaitu sebuah bentuk di mana pekerja berpihak dengan perusahaan serta keinginannya, dan bermaksud untuk mengadakan klub dalam organisasi (Robbins, 2008). Komitmen organisasi dibangun di atas gagasan-gagasan karyawan dalam nilai-nilai organisasi, kesediaan individu untuk membantu mengenali tujuan organisasi. Akbar (2017) yang berpendapat ada pengaruh yang luar biasa dari komitmen organisasi terhadap kinerja pekerja secara keseluruhan

Dedikasi bisa jadi kunci sukses, terutama dalam konteks sumber daya manusia (SDM). Ketika anggota tim memiliki dedikasi yang tinggi terhadap pekerjaan mereka, itu bisa menghasilkan beberapa pengaruh positif. Dedikasi cenderung meningkatkan kinerja pegawai. Selain itu, dedikasi juga dapat meningkatkan kualitas pekerjaan. Orang yang benar-benar berkomitmen terhadap tugas mereka cenderung lebih teliti dan berfokus pada detail. Pegawai mungkin lebih cenderung menyelesaikan pekerjaan dengan baik karena memiliki rasa tanggung jawab yang kuat, hal inilah yang mempengaruhi meningkatnya kinerja pegawai.

Pada penelitian yang dilakukan oleh Dewanti dan Mayasari (2022) menyatakan bahwa dedikasi telah dampak positif pada kinerja karyawan secara keseluruhan. Dedikasi organisasi memiliki kontribusi besar untuk mencapai keinginan organisasi dan menyelesaikan kerja dalam waktu singkat, dan dengan nilai rendah. Selain itu, Mirawati (2021) menyatakan bahwa dedikasi berpengaruh terhadap kinerja. Namun, Kujayanti (2017) menyatakan hal yang berbeda bahwa dedikasi kerja memiliki pengaruh negatif yang tidak signifikan terhadap kinerja.

Dalam hal ini dalam menghubungkan pengaruh antara dedikasi terhadap kinerja SDM dapat dibantu dengan pekerjaan itu sendiri atau *work it self*. Tingkat dedikasi seseorang dapat memengaruhi persepsi mereka terhadap pekerjaan itu sendiri. Orang yang berdedikasi mungkin cenderung melihat pekerjaan sebagai sesuatu yang bermakna, menantang, dan memotivasi. Ini bisa memicu tingkat keterlibatan dan antusiasme yang lebih tinggi terhadap pekerjaan. Dengan meningkatnya *work it self*, ada potensi peningkatan kualitas pekerjaan dan pencapaian tujuan. Orang yang merasa terlibat dan termotivasi oleh pekerjaan mereka mungkin lebih cenderung mencapai hasil yang lebih baik. Dedikasi yang tinggi dapat mendorong individu untuk menyelesaikan tugas dengan lebih teliti dan dengan fokus yang lebih tinggi.

Dalam konteks sumber daya manusia, *work it self* yang lebih baik juga dapat berdampak pada pembangunan keterampilan dan peningkatan efisiensi. Orang yang merasa terlibat dalam pekerjaan mereka mungkin lebih terbuka terhadap pembelajaran dan pengembangan keterampilan, yang pada gilirannya dapat meningkatkan kinerja SDM.

Sebelumnya belum ada penelitian yang menyatakan mengenai pengaruh dedikasi terhadap *work it self*. Namun, ada penelitian yang membahas mengenai pengaruh *work it self* terhadap kinerja seperti pada penelitian yang dilakukan Mansyur (2023) menyatakan bahwa *Work It Self* pekerjaan itu sendiri berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja sumber daya manusia. Karyawan memiliki pemahaman yang baik tentang bidang pekerjaannya sendiri baik dalam hal variasi pekerjaan, pekerjaan sesuai keterampilan, pengambilan langkah selanjutnya, dan pelaksanaan hasil kerja. Ini menunjukkan bahwa seseorang tersebut memiliki umpan balik yang baik dalam memanfaatkan kemampuan yang dimiliki sebaik mungkin.

PT PLN (Persero) UP3 Semarang merupakan salah satu BUMN yang berkecimpung di bidang ketenagalistrikan. PT PLN (Persero) UP3 Semarang ini berlokasi di Jalan Pemuda No. 93, Sekayu, Semarang Tengah, Kota Semarang, Jawa Tengah. PT PLN (Persero) memiliki moto “Listrik untuk Kehidupan yang Lebih Baik”. Maksud dan tujuan Perseroan ini adalah untuk menyelenggarakan usaha penyediaan tenaga listrik bagi kepentingan umum dalam jumlah dan mutu yang memadai serta memupuk keuntungan dan melaksanakan penugasan Pemerintah di bidang ketenagalistrikan dalam rangka menunjang pembangunan dengan menerapkan prinsip-prinsip Perseroan Terbatas.

Namun dalam pelaksanaannya, PT PLN (Persero) UP3 Semarang belum secara maksimal menjalankan tugas dan fungsinya sehingga belum memberikan pelayanan yang maksimal bagi pelanggannya artinya kinerja pada SDM di PT PLN (Persero) UP3 Semarang masih rendah. Berdasarkan prasurey yang telah

dilakukan oleh peneliti ditemukan bahwa kurangnya dedikasi pada pegawai PT PLN (Persero) UP3 Semarang hal ini terlihat dari masih ditemukannya pegawai yang masuk dan pulang kerja tidak sesuai dengan peraturan.

Tabel 1.1
Jumlah Kehadiran Jam Masuk dan Jam Pulang Pegawai PT PLN (Persero) UP3 Semarang

Bulan	Terlambat Masuk	Pulang Lebih Awal
September	13	2
Oktober	18	1
November	20	4

Sumber: PT PLN (Persero) UP3 Semarang, 2023

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa masih ada karyawan yang terlambat / melebihi jam kerja dan karyawan pulang kurang dari jam kerja. Selain itu, tiap bulannya mengalami peningkatan baik pada keterlambatan masuk kerja dan pulang kerja lebih awal dari bulan September sampai dengan November 2023.

Berikut ini kondisi kinerja karyawan di PT. PLN (Persero) Berastagi yang dilihat dari hasil penilaian kinerja dari tahun 2021 – 2022 data dapat dilihat pada tabel 1.2 berikut ini:

Tabel 1.2
Rata – Rata Penilaian Kinerja Karyawan Tahun 2021-2022

Perilaku Kerja	2021			2022		
	Bobot	Nilai Kerja	Skor (%)	Bobot	Nilai Kerja	Skor (%)
Kedisiplinan	10	75	7,5	10	60	6
Tanggung jawab	10	70	7	10	65	6,5
Kerjasama	10	75	7,5	10	65	6,5
Kepemimpinan	10	80	8	10	70	7
Hasil Kerja						
Kualitas kerja	20	75	15	20	70	14
Kuantitas kerja	20	75	15	20	70	14
Keterampilan kerja	20	80	16	20	75	15
Jumlah	100		76	100		69

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa terjadi penurunan kinerja para pegawai PT PLN (Persero) UP3 Semarang hasil kerja pada tahun 2021 sebesar 76% dan pada tahun 2022 turun menjadi 69%. Tentunya hal ini jauh dari harapan instansi yang menginginkan karyawan memiliki kinerja baik yaitu 100%. Hal tersebut menandakan bahwa kinerja karyawan di dalam perusahaan belum optimal. Berdasarkan prasurvey yang dilakukan dengan HRD bahwa rendahnya dedikasi karyawan dan rendahnya tanggung jawab karyawan dengan tidak menyelesaikan pekerjaannya dengan segera yang menyebabkan terhambatnya pekerjaan karyawan lain.

Berdasarkan uraian di atas maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian lebih lanjut mengenai **“Pengaruh Dedikasi Terhadap Kinerja SDM Melalui *Work it Self* Sebagai Variabel Mediasi Pada PT PLN (Persero) UP3 Semarang”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang masalah di atas maka masalah dalam penelitian ini dirumuskan sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh dedikasi terhadap *work it self*?
2. Bagaimana pengaruh dedikasi terhadap kinerja SDM?
3. Bagaimana pengaruh *work it self* terhadap kinerja SDM?
4. Bagaimana pengaruh dedikasi terhadap kinerja SDM dengan *work it self* sebagai variabel mediasi?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas maka tujuan dari penelitian ini sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh dedikasi terhadap *work it self*.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh dedikasi terhadap kinerja SDM.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh *work it self* terhadap kinerja SDM.
4. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh dedikasi terhadap kinerja SDM dengan *work it self* sebagai variabel mediasi.

1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Manfaat teoritis

Diharapkan dapat memberikan tambahan referensi untuk mengembangkan ilmu pengetahuan khususnya bidang Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) khususnya tentang pengaruh dedikasi terhadap kinerja SDM dengan *work it self* sebagai variabel mediasi.

2. Manfaat praktis

Diharapkan hasil penelitian ini dapat memberikan informasi yang berharga bagi Perusahaan PT PLN (Persero) UP3 Semarang dalam pengelolaan SDM beserta segala kebijakan yang berkaitan langsung dengan aspek-aspek SDM secara lebih baik.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Kinerja SDM

2.1.1 Pengertian Kinerja SDM

Menurut Simamora (2017) kinerja SDM adalah prestasi kerja atau hasil kerja baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai SDM persatuan periode waktu dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Suatu perusahaan membutuhkan karyawan sebagai tenaga kerjanya guna meningkatkan produk atau jasa yang berkualitas. Mengingat karyawan menjadi aset penting bagi perusahaan, banyak hal yang perlu diperhatikan terkait peningkatan kinerjanya.

Kinerja sumber daya manusia dapat di artikan lain sebagai prestasi kerja (*performance*). Menurut Mangkunegara (2012) menyatakan bahwa kinerja karyawan (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang di capai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya, lalu di sempurnakan oleh Mangkunegara (2014) disimpulkan bahwa kinerja Sumber Daya Manusia atau Prestasi kerja adalah hasil karya atau kerja (output) baik kualitas maupun kuantitas yang di capai sumber daya manusia persatu periode waktu dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan.

2.1.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja SDM

Menurut Mangkuprawira dan Hubeis (2013), faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja SDM sebagai berikut:

1. Faktor Personal

Faktor personal meliputi unsur pengetahuan, keterampilan, kemampuan, kepercayaan diri, Lingkungan dan komitmen yang dimiliki oleh setiap individu.

2. Faktor Kepemimpinan

Faktor Kepemimpinan meliputi aspek kualitas manajer dan dan team leader dalam memberikan dorongan, semangat, arahan, dan dukungan kerja kepada karyawan.

3. Faktor Tim

Faktor Tim meliputi kualitas dukungan dan semangat yang diberikan oleh rekan dalam satu team, kepercayaan terhadap sesama anggota team, kekompakan, dan keeratn anggota team.

4. Faktor Sistem

Faktor Sistem meliputi system kerja, fasilitas kerja dan infrakstruktur yang diberikan oleh organisasi, kompensasi dan proses organisasi dan kultur kinerja dalam organisasi.

5. Faktor Kontekstual

Faktor Kontekstual meliputi tekanan dan perubahan lingkungan eksternal dan internal.

Selanjutnya ditambahkan lagi menurut A. Dele Timple dalam Mangkunegara (2014), faktor-faktor kinerja terdiri dari faktor internal dan faktor eksternal. Faktor internal (disposisional) yaitu adalah faktor yang dihubungkan sifat-sifat seseorang. Misalnya, kinerja seseorang baik disebabkan karena mempunyai kemampuan tinggi dan seseorang itu tipe pekerja keras, sedangkan seseorang mempunyai kinerja jelek disebabkan seseorang tersebut mempunyai kemampuan rendah dan orang tersebut tidak memiliki upaya-upaya untuk memperbaiki kemampuannya. Faktor Eksternal yaitu faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yang berasal dari lingkungan atau tempat kerja. Seperti perilaku, sikap, dan tindakan-tindakan rekan kerja, bawahan atau pimpinan. Faktor eksternal ini dapat bersifat langsung maupun tidak langsung.

2.1.3 Indikator Kinerja SDM

Menurut Wirawan (2019) dimensi kinerja dikelompokkan menjadi dua jenis yaitu perilaku kerja dan hasil kerja.

1. Perilaku kerja merujuk pada segala tindakan, respons, dan interaksi yang dilakukan oleh seseorang dalam konteks lingkungan kerja.
 - a. Kedisiplinan, merujuk pada sikap dan perilaku pekerja dalam mematuhi aturan, norma, dan tata tertib yang berlaku di lingkungan kerja. Ini mencakup sejauh mana seorang pekerja dapat mematuhi jam kerja, menjalankan tugas-tugasnya dengan tepat waktu, dan mematuhi peraturan organisasi.

- b. Tanggung jawab, mengacu pada kewajiban, tugas, dan kewajiban yang melekat pada pekerjaan atau posisi tertentu dalam suatu organisasi. Ini mencakup berbagai aspek, termasuk tanggung jawab terhadap tugas pekerjaan, pencapaian tujuan perusahaan, dan hubungan dengan rekan kerja serta atasan.
- c. Kerjasama adalah proses atau tindakan bekerja sama antara dua atau lebih individu atau kelompok untuk mencapai tujuan perusahaan.

2. Hasil kerja

Hasil kerja adalah output atau hasil yang dihasilkan dari upaya dan aktivitas yang dilakukan oleh sumber daya atau pegawai dalam lingkungan kerja.

- a. Kualitas kerja, adalah tingkat keunggulan, akurasi, dan kecanggihan dalam pelaksanaan tugas atau pekerjaan. Kualitas ini mencakup sejauh mana hasil pekerjaan memenuhi standar yang ditetapkan.
- b. Kuantitas kerja merujuk pada jumlah atau volume pekerjaan yang dilakukan oleh pegawai dalam suatu periode waktu tertentu.
- c. Keterampilan kerja adalah kemampuan dan keahlian yang dimiliki seseorang dalam konteks lingkungan kerja. Ini mencakup kombinasi dari pengetahuan, keterampilan teknis, keterampilan interpersonal, dan sifat-sifat pribadi yang membuat seseorang efektif dalam melaksanakan tugas dan mencapai tujuan pekerjaan.

2.2 *Work it Self*

2.2.1 *Pengertian Work it Self*

Menurut Wibowo (2017) pekerjaan itu sendiri (*work it self*), yaitu merupakan sumber utama kepuasan dimana pekerjaan tersebut memberikan tugas yang menarik, pekerjaan yang tidak membosankan, kesempatan untuk belajar, kesempatan untuk menerima tanggung jawab dan kemajuan untuk pegawai. Sedangkan, Menurut Herzberg dalam Dewi (2015) the *work it self* (pekerjaan itu sendiri) dapat diartikan sebagai suatu pekerjaan-pekerjaan dapat menyediakan tugas-tugas yang menarik bagi individual itu sendiri. Hal yang menarik dari individu terhadap pekerjaan-pekerjaannya merupakan sumber utama dari kepuasan kerja.

Luthans dalam Barlian, (2015) menyatakan bahwa pekerjaan (*work it self*) yaitu sifat menyeluruh dari pekerjaan itu sendiri yang merupakan faktor penentu utama kepuasan kerja. Pekerjaan mempengaruhi kepuasan kerja melalui rancangan jabatan. Pekerjaan itu dipengaruhi oleh elemen-elemen seperti *skill variety, task identity, task significant, autonomy and feedback* dari pekerjaan itu sendiri yang memberikan kontribusi pada kepuasan kerja. Setiap pekerjaan memerlukan suatu keterampilan tertentu sesuai dengan bidangnya masing-masing. Sukar tidaknya suatu pekerjaan serta perasaan seseorang bahwa keahliannya dibutuhkan dalam melakukan pekerjaan tersebut, akan meningkatkan atau mengurangi kepuasan.

2.2.2 Indikator *Work it Self*

Pekerjaan itu sendiri yaitu sejauh mana pekerjaan menyediakan kesempatan seseorang untuk belajar memperoleh tanggung jawab dalam suatu tugas tertentu dan tantangan untuk pekerjaan yang menarik. Menurut Wibowo (2017) mengidentifikasi indikator dalam mengukur pekerjaan itu sendiri sebagai berikut:

1. Kesesuaian pekerjaan dengan kemampuan yang dimiliki adalah sejauhmana pekerjaan yang dijalankan oleh seseorang sesuai dengan keterampilan, pengetahuan, dan kemampuan yang dimilikinya. Ketika seseorang bekerja di posisi yang sesuai dengan kemampuan dan bakatnya, ini dapat memberikan berbagai manfaat baik bagi individu maupun organisasi.
2. Tanggungjawab yang diberikan dalam pekerjaan adalah kewajiban, tugas, atau peran tertentu yang diamanahkan kepada seseorang di lingkungan kerja. Setiap pekerjaan memiliki serangkaian tanggung jawab yang harus dilaksanakan oleh individu yang mengemban posisi tersebut.
3. Inovatif dan kreatif adalah konsep yang sering digunakan dalam konteks pengembangan ide, produk, atau solusi baru.
4. Kesempatan belajar adalah situasi atau kondisi dimana seseorang diberikan akses atau peluang untuk memperoleh pengetahuan, keterampilan, atau pengalaman baru.

2.3 Dedikasi

2.3.1 Pengertian Dedikasi

Dedikasi dalam bahasa Inggris, “*dedicate*” memiliki arti mempersembahkan. Dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia (2017) dijelaskan bahwa dedikasi adalah pengabdian bersifat pengorbanan tenaga, pikiran, dan waktu untuk keberhasilan yang bertujuan mulia. Dedikasi ini bisa juga berarti pengabdian untuk melaksanakan cita-cita yang luhur dan diperlukan adanya sebuah keyakinan yang teguh. Dedikasi adalah kontribusi gagasan dan tenaga yang diberikan oleh karyawan dengan tulus kepada perusahaan. Semakin tinggi dedikasi karyawan kepada perusahaan maka semakin tinggi loyalitas karyawan (Willianto, 2019).

Berdedikasi ditandai dengan pencapaian atas prestasi kerja, pengabdian, kesetiaan pada lembaga, berjasa pada negara, maupun menciptakan karya yang bermanfaat (inovatif) atau cara kreatif untuk memecahkan permasalahan dalam tugasnya dengan penuh tanggungjawab. Dedikasi mengacu pada perasaan penuh makna, antusias dan bangga dalam pekerjaan, serta merasa terinspirasi dan tertantang. Karyawan yang memiliki skor dedikasi yang tinggi secara kuat mengidentifikasi pekerjaan mereka karena menjadikannya pengalaman berharga, menginspirasi dan menantang. Disamping itu, mereka biasanya merasa antusias dan bangga terhadap pekerjaan mereka. Sedangkan, skor rendah pada dedikasi berarti tidak mengidentifikasi diri dengan pekerjaan karena mereka tidak memiliki pengalaman bermakna, menginspirasi atau menantang, terlebih lagi mereka merasa tidak antusias dan bangga terhadap pekerjaan mereka. (Saks, 2019)

2.3.2 Indikator Dedikasi

Seseorang pegawai yang berdedikasi ditandai dengan pencapaian prestasi kerja, pengabdian, kesetiaan pada lembaga, berjasa pada negara, maupun menciptakan karya yang bermanfaat atau cara kreatif untuk memecahkan permasalahan dalam tugasnya dengan penuh tanggung jawab. Menurut A. Munir (2016) menjelaskan, bahwa sekurang-kurangnya ada tiga indikator dedikasi pegawai terhadap profesi dan pekerjaannya, antara lain:

1. Pasokan energi yang berlimpah

Memiliki energi berlimpah yang bersumber dari rasa cinta yang mendalam, dan merasa bahagia dengan sesuatu yang dilakukannya. Rasa cinta adalah dasar utama dalam sebuah pengabdian. Melalui sebuah cinta seseorang akan bisa melakukan apapun tanpa ada paksaan dari siapapun. Demikian pula dalam dedikasi terhadap profesi yang ditekuninya.

2. Kesiediaan berkorban

Kesiediaan berkorban bagi seorang pegawai merupakan salah satu indikator dedikasi pegawai. Kesiediaan berkorban tercermin dari sikap yang rela melakukan perbuatan atau pekerjaan yang melebihi tanggung jawabnya. Kesiediaan berkorban berupa kesiediaan mencurahkan seluruh kemampuan, pikiran, perasaan, tenaga, dan energi dalam menerima beban tanggung jawab pekerjaan tanpa ada unsur paksaan atau ingin dihargai oleh orang lain atau pimpinan yang melimpahkan tanggung jawabnya kepada pegawai.

3. Selalu ingin memberi yang terbaik

Perbuatan maksimal yang dapat dilakukan tanpa berharap sebuah balasan. Mampu menuangkan semua kemampuan, ide, gagasan, dan pandangannya demi kemajuan institusi atau lembaga dimana pegawai tersebut bekerja. Selalu siap kapanpun dan dimanapun dibutuhkan bila berkaitan dengan pekerjaan dan profesi yang ditekuninya. Dengan demikian, apa yang menjadikan harapan dan kemauan dari pegawai berusaha untuk memberikan yang terbaik pada institusinya dan menimbulkan rasa bangga bila pegawai tersebut dapat melakukannya.

2.4 Hubungan Antar Variabel

2.4.1 Pengaruh Dedikasi Terhadap *Work it Self*

Dedikasi terhadap *Work Itself* memiliki dampak signifikan terhadap kualitas dan hasil pekerjaan seseorang. Ketika seorang individu memiliki tingkat dedikasi yang tinggi terhadap tugas atau pekerjaannya, ini menciptakan landasan yang kokoh untuk kinerja yang unggul. Dedikasi menciptakan semangat intrinsik dan komitmen, mendorong individu untuk memberikan yang terbaik dalam setiap aspek pekerjaan mereka. Dalam situasi ini, pekerjaan bukan hanya sekadar tugas rutin, melainkan merupakan panggilan untuk mencapai prestasi yang luar biasa.

Pentingnya dedikasi terhadap "*Work Itself*" juga dapat dilihat dalam kontribusinya terhadap motivasi pribadi. Pekerja yang berdedikasi merasakan kepuasan batin dan pencapaian ketika mereka berhasil menyelesaikan tugas atau proyek. Motivasi ini berakar pada rasa tanggung jawab dan komitmen yang

mendalam terhadap hasil pekerjaan. Namun sejauh ini belum ditemukan adanya penelitian yang meneliti hal tersebut. Berdasarkan uraian tersebut maka hipotesis dalam penelitian ini adalah

H1 : dedikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap *work it self*

2.4.2 Pengaruh Dedikasi Terhadap Kinerja SDM

Dedikasi individu terhadap pekerjaan memiliki dampak yang signifikan pada kinerja Sumber Daya Manusia (SDM) di lingkungan kerja. Ketika seorang SDM menunjukkan tingkat dedikasi yang tinggi terhadap tanggung jawabnya, ini seringkali menghasilkan kinerja yang lebih optimal. Dedikasi menciptakan motivasi intrinsik yang mendorong SDM untuk memberikan yang terbaik, menghadapi tugas dan tantangan dengan semangat dan fokus yang tinggi. Pada tingkat ini, pekerjaan bukan hanya menjadi kewajiban rutin, melainkan panggilan untuk memberikan kontribusi maksimal dalam mencapai tujuan organisasi. Kehadiran dedikasi ini dapat meningkatkan efisiensi tim, memotivasi anggota tim untuk saling mendukung, dan akhirnya, meningkatkan kinerja SDM secara keseluruhan. Dewanti dan Mayasari (2022) dan Mirawati (2021) menyatakan bahwa dedikasi telah dampak positif pada kinerja karyawan secara keseluruhan. Dedikasi organisasi memiliki kontribusi besar untuk mencapai keinginan organisasi dan menyelesaikan kerja dalam waktu singkat, dan dengan nilai rendah. Berdasarkan uraian tersebut maka hipotesis dalam penelitian ini adalah

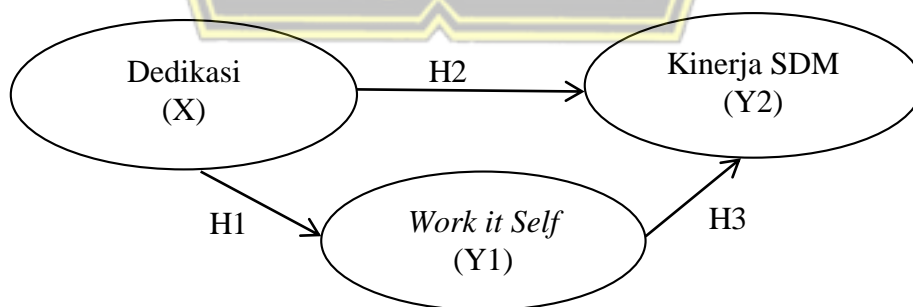
H2 : dedikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja SDM

2.4.3 Pengaruh *Work it Self* Terhadap Kinerja SDM

Kinerja Sumber Daya Manusia (SDM) adalah krusial dalam menentukan sejauh mana individu dapat memberikan kontribusi yang efektif dan berkualitas dalam lingkungan kerja. Karakteristik pekerjaan, tugas, dan tanggung jawab yang diemban oleh SDM dapat berpengaruh signifikan terhadap kinerja mereka. Mansyur (2023) menyatakan bahwa *work it self* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja SDM. Kualitas pekerjaan juga memainkan peran penting dalam perkembangan profesional dan pribadi SDM. Pekerjaan yang memberikan kesempatan untuk mengembangkan keterampilan, mengambil tanggung jawab yang lebih besar, dan berkembang secara karir dapat meningkatkan potensi pengembangan SDM, yang pada gilirannya dapat berdampak positif pada kinerja jangka panjang. Berdasarkan uraian tersebut maka hipotesis dalam penelitian ini adalah

H3 : *work it self* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja SDM

2.5 Kerangka Berpikir



Gambar 2.1
Kerangka Pemikiran Penelitian

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Metode penelitian verifikatif adalah metode yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih (Sugiyono, 2016). Metode ini juga digunakan untuk menguji pengaruh atau bentuk hubungan sebab akibat dari masalah yang sedang diselidiki atau diajukan dalam hipotesis. Metode verifikatif dalam penelitian ini digunakan untuk menjawab rumusan masalah yaitu mengetahui pengaruh dedikasi terhadap kinerja SDM melalui *work it self* sebagai variabel mediasi pada PT PLN (Persero) UP3 Semarang.

3.2 Populasi dan Sampel

3.2.1 Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: obyek/subyek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2016). Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai PT PLN (Persero) UP3 Semarang sebanyak 120 orang.

3.2.2 Sampel

Sampel merupakan bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi (Sugiyono, 2016). Bila populasi besar dan peneliti tidak meneliti semua

yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga, dan waktu maka peneliti dapat menggunakan sampel yang ada pada populasi itu.

Sampel tersebut didapat dengan menggunakan rumus slovin:

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

$$n = \frac{120}{1 + 120(0,05)^2}$$

$$n = \frac{120}{1,3}$$

n = 92,31 dibulatkan menjadi 92 sampel

Keterangan:

- N : Ukuran Populasi
n : Ukuran Sampel
e : Persen kelonggaran ketidakteelitian karena kesalahan pengambilan sampel yang masih dapat ditolerir yaitu 5 %

Teknik sampling yang digunakan dalam penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah *purposive sampling* adalah teknik penentuan sampel dengan berdasarkan kriteria-kriteria atau pertimbangan tertentu. Adapun kriteria penentuan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah pegawai PT PLN (Persero) UP3 Semarang yang bekerja lebih dari 1 tahun.

3.3 Sumber dan Metode Pengumpulan Data

3.3.1 Sumber data

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini antara lain:

1. Data Primer

Diperoleh secara langsung atau pertama kali dari sumber utama. Data ini meliputi jawaban atas pertanyaan dalam kuisisioner yang diajukan pada responden.

2. Data Sekunder

Data yang pengumpulannya dilakukan oleh pihak lain, dalam hal ini data sekunder diperoleh dengan cara studi pustaka maupun dari literatur-literatur yang ada.

3.3.2 Metode Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data merupakan cara yang digunakan peneliti untuk mendapatkan data dalam suatu penelitian. Teknik pengumpulan yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Kuesioner (angket)

Kuesioner (angket) merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya (Sugiyono, 2016). Pengumpulan data dengan menggunakan penyebaran pertanyaan/kuesioner kepada pegawai PT PLN (Persero) UP3 Semarang.

2. Studi Pustaka

Studi kepustakaan merupakan langkah yang penting dimana setelah seseorang peneliti menetapkan topik penelitian, langkah selanjutnya adalah melakukan kajian teoritis dan referensi yang terkait dengan penelitian yang

dilakukan (Sugiyono, 2016). Pengumpulan data untuk menunjang keabsahan penelitian, berupa studi tentang buku-buku terkait penelitian.

3.4 Variabel dan Indikator

Tabel 3.1
Variabel dan Indikator

No	Variabel	Definisi Operasional	Indikator
1	Dedikasi (X)	Dedikasi adalah kontribusi gagasan dan tenaga yang diberikan oleh karyawan dengan tulus kepada perusahaan. (Willianto, 2019)	1. Pasokan energi yang berlimpah 2. Kesiediaan berkorban 3. Selalu ingin memberi yang terbaik (Munir, 2016)
2	<i>Work it Self</i> (Y1)	<i>Work it self</i> (pekerjaan itu sendiri) dapat diartikan sebagai suatu pekerjaan-pekerjaan dapat menyediakan tugas-tugas yang menarik bagi individual itu sendiri. (Dewi, 2015)	1. Kesesuaian pekerjaan dengan kemampuan yang dimiliki 2. Tanggungjawab yang diberikan dalam pekerjaan 3. Inovatif dan kreatif 4. Kesempatan belajar (Wibowo, 2017)
3	Kinerja SDM (Y2)	Kinerja SDM adalah prestasi kerja atau hasil kerja baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai SDM (Simamora, 2017)	1. Kedisiplinan 2. Tanggung jawab 3. Kerjasama 4. Kualitas kerja 5. Kuantitas kerja 6. Keterampilan kerja (Wirawan, 2019)

3.5 Teknik Analisis

3.5.1. Uji Instrumen

Uji instrumen yang digunakan dalam penelitian ini antara lain:

1. Uji Validitas

Uji validitas dalam penelitian ini untuk menguji validitasnya kuesioner. Validitas menunjukkan sejauh mana ketetapan dan kecermatan suatu alat ukur dalam melakukan fungsi ukurnya (Azwar, 2018). Perhitungan ini akan dilakukan dengan bantuan computer program SPSS (*Statistical for Social Science*) versi 21. Untuk menentukan nomor-nomor item yang valid dan yang gugur, perlu dikonsultasikan dengan table *r product moment*. Kriteria penilaian uji validitas adalah:

- Apabila r hitung $>$ r table (pada taraf signifikansi 5 %), maka dapat dikatakan item kuesioner tersebut valid.
- Apabila r hitung $<$ r table (pada taraf signifikansi 5 %), maka dapat dikatakan item kuesioner tersebut tidak valid.

2. Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah suatu indeks yang menunjukkan sejauh mana hasil suatu pengukuran dapat dipercaya (Azwar, 2018). Hasil pengukuran dapat dipercaya atau reliabel hanya apabila dalam beberapa kali pelaksanaan pengukuran terhadap kelompok subyek yang sama diperoleh hasil yang relative sama, selama aspek yang diukur dalam diri subyek memang belum berubah (Azwar, 2018). Untuk mengetahui apakah kuesioner tersebut sudah reliabel dilakukan pengujian reliabilitas kuesioner dengan bantuan computer program SPSS. Kriteria penilaian uji reliabilitas adalah:

- Apabila hasil koefisien Alpha lebih besar dari taraf signifikansi 60% atau 0,6 maka kuesioner tersebut reliabel.

- Apabila hasil koefisien Alpha lebih kecil dari taraf signifikansi 60% atau 0,6 maka kuesioner tersebut tidak reliable.

3.5.2. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik bertujuan untuk mengetahui kondisi data yang dipergunakan dalam penelitian. Hal tersebut dilakukan agar diperoleh model analisis yang tepat. Model analisis regresi penelitian ini mensyaratkan uji asumsi terhadap data yang meliputi:

1. Uji Normalitas Data

Salah satu asumsi model regresi adalah residual mempunyai distribusi normal. Konsekuensinya jika model tidak mempunyai residual yang berdistribusi normal yaitu uji t yang digunakan untuk melihat signifikansi variabel independen terhadap variabel dependen menjadi tidak bisa diaplikasikan jika model tidak mempunyai distribusi residual yang normal. Deteksi normalitas suatu model dapat dilakukan dengan beberapa cara antara lain: (1) cara grafis dengan menggunakan grafik Normal P-P Plot; (2) Uji Kolmogorov-Smirnov (K-S); dan (3) Uji Jarque-Berra (J-B). Dalam penelitian ini akan digunakan uji Kolmogorov-Smirnov (K-S) karena lebih representatif. Kriteria uji Kolmogorov-Smirnov (K-S) adalah sebagai berikut:

- Jika $p_{value} \text{ (Asymp.Sig.)} > 0,05$, maka model atau variabel yang digunakan dalam penelitian memiliki distribusi normal.
- Jika $p_{value} \text{ (Asymp.Sig.)} < 0,05$, maka model atau variabel yang digunakan dalam penelitian memiliki distribusi tidak normal.

2. Uji Multikolonieritas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variable independent (Ghozali, 2011). Jika terjadi korelasi, maka dinamakan terdapat problem multikolinearitas. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independent. Uji multikolinearitas pada penelitian dilakukan dengan matriks korelasi. Pengujian ada tidaknya gejala multikolinearitas dilakukan dengan memperhatikan nilai matriks korelasi yang dihasilkan pada saat pengolahan data serta nilai VIF (Variance Inflation Factor) dan Tolerance-nya.

Apabila nilai matriks korelasi tidak ada yang lebih besar dari 0,5 maka dapat dikatakan data yang akan dianalisis terlepas dari gejala multikolinearitas. Kemudian apabila nilai VIF berada di bawah 10 dan nilai Tolerance mendekati 1, maka diambil kesimpulan bahwa model regresi tersebut tidak terdapat problem multikolinearitas (Ghozali, 2011).

3. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual dari satu pengamatan satu ke pengamatan yang lain (Ghozali, 2011). Situasi heteroskedastisitas akan menyebabkan penaksiran koefisien-koefisien regresi menjadi tidak efisien dan hasil taksiran dapat menjadi kurang atau melebihi dari yang semestinya. Dengan demikian, agar koefisien-koefisien regresi tidak

menyesatkan, maka situasi heteroskedastisitas tersebut harus dihilangkan dari model regresi.

Untuk menguji ada tidaknya heteroskedastisitas digunakan uji-Glejser yaitu dengan mengregresikan masing-masing variabel bebas terhadap nilai absolut dari residual. Jika nilai koefisien regresi dari masing-masing variabel bebas terhadap nilai absolut dari residual (*error*) ada yang signifikan, maka kesimpulannya terdapat heteroskedastisitas (varian dari residual tidak homogen).

3.5.3. Analisis Regresi Linear Berganda

Regresi linier berganda merupakan analisis data untuk melihat seberapa pengaruh variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y). Metode analisis data ini digunakan untuk menguji ada tidaknya pengaruh variabel dedikasi (X) terhadap *work it self* (Y1) dan kinerja SDM (Y2). Adapun model matematis yang digunakan dapat ditulis seperti berikut ini:

$$Y1 = b1X + e$$

$$Y2 = b1X + b2Y1 + e$$

Keterangan:

$b1b2b3$: Koefisien regresi

Y1 : *work it self*

Y2 : kinerja SDM

X : dedikasi

e : Standar error

3.5.4. Uji Hipotesis

1. Uji Hipotesis Parsial (Uji t)

Uji statistik t menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel penjelas atau independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen dan digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh masing-masing variabel independen secara individual terhadap variabel dependen (Ghozali, 2018). Uji ini dapat dilakukan dengan melihat perbandingan t hitung dengan t tabel. Adapun penerimaan atau penolakan hipotesis dilakukan dengan kriteria sebagai berikut :

- a. Jika $\text{sig} < 0,05$ atau $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya variabel independen memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen secara parsial.
- b. Jika $\text{sig} > 0,05$ atau $t \text{ hitung} < t \text{ tabel}$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak, artinya variabel independen tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel dependen secara parsial.

2. Uji Simultan (Uji F)

Uji F ini digunakan untuk mengetahui apakah semua variabel bebas atau independen memiliki pengaruh secara bersamaan terhadap variabel terikat atau tidak. Terdapat beberapa kriteria dalam pengambilan keputusan dengan menggunakan uji statistika F yaitu sebagai berikut:

- a. Jika tingkat signifikan $< \alpha (0,05)$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima, maka artinya variabel independen secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel dependen.

- b. Jika tingkat signifikan $> \alpha$ (0,05) maka H_0 ditolak dan H_a di terima, maka artinya variabel independen secara bersama-sama tidak berpengaruh terhadap variabel dependen.

3. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien Determinasi merupakan analisis yang bertujuan untuk melihat seberapa besar pengaruh yang diberikan variabel bebas secara simultan (bersama-sama) terhadap variabel terikat. Nilai koefisien determinasi adalah antara 0 dan 1. Apabila dalam pengujian empiris $adjusted R^2 = 0$ maka dianggap tidak ada hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat. Sedangkan jika $R^2 = 1$ maka, $adjusted R^2$ dianggap memiliki hubungan yang kuat antara variabel bebas dengan variabel terikat (Ghozali, 2018)..

3.5.5. Uji Sobel

Pengujian hipotesis mediasi dapat dilakukan dengan prosedur yang dikembangkan oleh Sobel (1982) dan dikenal dengan uji sobel (*Sobel test*). Dalam uji sobel ini digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel mediasi yaitu kepuasan. Menurut Baron dan Kenny dalam Ghozali, (2018). suatu variabel disebut intervening jika variabel tersebut ikut mempengaruhi hubungan antara variabel independen dan variabel dependen.

Uji Sobel dilakukan dengan cara menguji kekuatan pengaruh tidak langsung X ke Y lewat M. Dalam penelitian ini uji dilakukan dengan menggunakan aplikasi online Daniel Soper melalui www.danielsoper.com dengan menu *Statistic Calculator Mediation Model-Sobel Test Calculator for*

Significance of Mediation. Kalkulator sobel tersebut untuk mengetahui variabel mediasi secara signifikan membawa pengaruh variabel bebas ke variabel terikat. Dengan kriteria jika nilai *two tailed probability* atau $p\text{-value} < \alpha = 0,05$, maka secara signifikan variabel mediasi dapat memediasi pengaruh dari variabel bebas terhadap variabel terikat.



BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Deskripsi Responden

Dalam penelitian ini responden yang diambil adalah 92 pegawai PT PLN (Persero) UP3 Semarang, dari hasil jawaban responden berdasarkan usia, jenis kelamin, pendidikan terakhir dan lama bekerja.

4.1.1 Usia Responden

Usia pegawai PT PLN (Persero) UP3 Semarang yang menjadi responden dalam penelitian ini dapat dijabarkan di dalam tabel berikut ini:

Tabel 4.1 Usia Responden

No	Usia	Jumlah	Persentase (%)
1	22 – 25 tahun	9	9,8
2	26 – 30 tahun	25	27,1
3	31 – 35 tahun	32	34,9
4	36 – 40 tahun	7	18,4
5	41 – 45 tahun	3	3,3
6	> 45 tahun	6	6,6
Total		92	100

Sumber: data primer yang diolah, 2024

Berdasarkan tabel 4.1 pengelompokan responden pegawai PT PLN (Persero) UP3 Semarang didominasi dengan responden berusia 31 – 35 tahun yaitu sebesar 32 orang (34,9%), responden berusia 26 – 30 tahun sebesar 25 orang (27,1%), responden berusia 36 – 40 tahun sebesar 17 orang (18,4%), responden berusia 22 – 25 tahun sebanyak 9 orang (9,8%), responden berusia > 45 tahun sebanyak 6 orang (6,6%) dan sisanya responden berusia 41 - 45 tahun sebesar 3 orang (3,3%). Pada penelitian ini jelas bahwa pegawai PT PLN (Persero) UP3Semarang masih berusia produktif.

4.1.2 Jenis Kelamin Responden

Jenis kelamin responden yang digunakan dalam penelitian ini dapat dilihat dalam tabel berikut

Tabel 4.2 Jenis Kelamin Responden

No	Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase (%)
1	Laki-laki	37	40,2
2	Perempuan	55	59,8
Total		92	100

Sumber: data primer yang diolah, 2023

Berdasarkan tabel 4.2 diketahui bahwa pada penelitian ini sebagai pegawai PT PLN (Persero) UP3 Semarang didominasi dengan responden berjenis kelamin perempuan sebanyak 55 orang (59,8%) sedangkan responden berjenis kelamin laki-laki sebanyak 37 orang (40,2%). Pada penelitian ini, perempuan lebih banyak karena lebih teliti dalam bekerja.

4.1.3 Pendidikan Terakhir Responden

Penggolongan responden menurut tingkat pendidikannya dikelompokkan dalam tabel 4.3 berikut ini.

Tabel 4.3 Pendidikan Terakhir Responden

No	Pendidikan Terakhir	Jumlah	Persentase (%)
1	SMA	8	8,7
2	Diploma (D3)	13	14,1
3	Sarjana (S1)	62	67,4
4	Magister (S2)	9	9,8
Total		92	100

Sumber: data primer yang diolah, 2022

Berdasarkan tabel 4.3 dapat diketahui sebagian besar responden penelitian memiliki pendidikan terakhir S1 sebanyak 62 orang (67,4%), berpendidikan Diploma (D3) sebanyak 13 orang (14,1%), pendidikan terakhir Magister (S2)

sebanyak 9 orang (9,8%), dan sisanya dengan pendidikan terakhir SMA sebanyak 8 orang (8,7%). Hal ini dapat mengindikasikan bahwa tingkat pendidikan pegawai PT PLN (Persero) UP3 Semarang tinggi, sehingga mampu menjalankan pekerjaannya dengan baik.

4.1.4 Lama Bekerja Responden

Penggolongan responden menurut lama bekerja dikelompokkan dalam tabel 4.4 berikut ini.

Tabel 4.4
Deskripsi Lama Bekerja Responden

No	Usia	Jumlah	Persentase (%)
1	2 – 5 tahun	54	58,8
2	5 - 10 tahun	32	34,8
3	11 – 15 tahun	6	6,6
Total		92	100

Sumber: data primer yang diolah, 2023

Berdasarkan tabel 4.4 dapat dilihat bahwa mayoritas lama bekerja pegawai PT PLN (Persero) UP3 Semarang sudah bekerja 2 – 5 tahun sebanyak 54 responden (58,8%), lalu 5 – 10 tahun sebanyak 32 responden (34,8%), dan sisanya bekerja sudah bekerja selama 11 - 15 tahun sebanyak 6 responden (6,6%). Artinya pegawai masih belum memiliki kemampuan yang cukup baik.

4.2 Deskripsi Variabel

4.2.1. Deskripsi Variabel Dedikasi (X)

Tanggapan responden terhadap masing-masing pernyataan dalam variabel dedikasi adalah sebagai berikut:

Tabel 4.5 Tanggapan Responden Mengenai Dedikasi (X)

No.	Indikator	Frekuensi	Skor					Jumlah	Rata-rata	Kategori
		Skor	STS	TS	CS	S	SS			
1	Pasokan energi yang berlimpah	Frekuensi	0	2	8	32	50	92	4,41	Sangat Tinggi
		F x S	0	4	24	128	250	406		
2	Kesediaan berkorban	Frekuensi	0	8	37	30	17	92	3,61	Tinggi
		F x S	0	16	111	120	85	332		
3	Selalu ingin memberi yang terbaik	Frekuensi	0	1	7	32	52	92	4,47	Sangat Tinggi
		F x S	0	2	21	128	260	411		
Rata-rata								4,16	Tinggi	

Sumber: Data primer yang diolah, 2024

Berdasarkan tabel 4.5 menunjukkan bahwa sebagian besar responden memandang pentingnya dedikasi sebagai faktor yang dapat meningkatkan *work it self* dan kinerja SDM. Hal ini terbukti dari tanggapan responden akan variabel dedikasi menunjukkan nilai yang tinggi dengan skor rata-rata sebesar 4,16. Artinya bahwa dedikasi pegawai PT PLN (Persero) UP3 Semarang sudah baik. Seperti yang terlihat pada tabel di atas indikator paling tinggi dalam pengukuran dedikasi pegawai PT PLN (Persero) UP3 Semarang adalah X.3 atau selalu ingin memberi yang terbaik dengan rata-rata senilai 4,47 dalam kategori sangat tinggi. Dalam hal ini pegawai PT PLN (Persero) UP3 Semarang mengungkapkan pegawai elalu ingin memberi yang terbaik kepada perusahaan.

4.2.2. Variabel *Work it Self* (Y1)

Tanggapan responden terhadap masing-masing pernyataan dalam variabel *work it self* adalah sebagai berikut:

Tabel 4.6 Tanggapan Responden Mengenai Variabel *Work it Self* (Y1)

No.	Indikator	Frekuensi	Skor					Jumlah	Rata-rata	Kategori
		Skor	STS	TS	CS	S	SS			
1	Kesesuaian pekerjaan dengan kemampuan yang dimiliki	Frekuensi	0	0	2	28	62	92	4,65	Sangat Tinggi
		F x S	0	0	6	112	310	428		
2	Tanggungjawab yang diberikan dalam pekerjaan	Frekuensi	0	7	16	42	27	92	3,97	Tinggi
		F x S	0	14	48	168	135	365		
3	Inovatif dan kreatif	Frekuensi	0	0	5	36	51	92	4,50	Sangat Tinggi
		F x S	0	0	15	144	255	414		
4	Kesempatan belajar	Frekuensi	0	5	17	47	23	92	3,96	Tinggi
		F x S	0	10	51	188	115	364		
Rata-rata								4,27	Sangat Tinggi	

Sumber: Data primer yang diolah, 2023

Berdasarkan tabel 4.6 menunjukkan bahwa sebagian besar responden memandang pentingnya *work it self* terhadap kinerja SDM. Hal ini terbukti dari tanggapan responden akan variabel *work it self* menunjukkan nilai yang sangat tinggi dengan skor rata-rata sebesar 4,27. Artinya bahwa *work it self* pegawai PT PLN (Persero) UP3 Semarang sudah baik. Seperti yang terlihat pada tabel di atas indikator paling tinggi dalam pengukuran *work it self* pegawai PT PLN (Persero) UP3 Semarang adalah Y1.1 atau kesesuaian pekerjaan dengan kemampuan yang dimiliki dengan rata-rata senilai 4,65 dalam kategori sangat tinggi. Dalam hal ini pegawai PT PLN (Persero) UP3 Semarang mengungkapkan bahwa pegawai bekerja sesuai dengan kemampuan yang mereka miliki.

4.2.3. Variabel Kinerja SDM (Y2)

Tanggapan responden terhadap masing-masing pernyataan dalam variabel kinerja SDM adalah sebagai berikut:

Tabel 4.7 Tanggapan Responden Mengenai Variabel Kinerja SDM (Y2)

No.	Indikator	Frekuensi	Skor					Jumlah	Rata-rata	Kategori
		Skor	STS	TS	CS	S	SS			
1	Kedisiplinan	Frekuensi	0	0	10	35	47	92	4,40	Sangat Tinggi
		F x S	0	0	30	140	235	405		
2	Tanggung jawab	Frekuensi	0	1	16	42	33	92	4,16	Tinggi
		F x S	0	2	48	168	165	383		
3	Kerjasama	Frekuensi	0	1	20	45	26	92	4,04	Tinggi
		F x S	0	2	60	180	130	372		
4	Kualitas kerja	Frekuensi	1	1	22	39	29	92	4,02	Tinggi
		F x S	1	2	66	156	145	370		
5	Kuantitas kerja	Frekuensi	0	2	22	34	34	92	4,09	Tinggi
		F x S	0	4	66	136	170	376		
6	Keterampilan kerja	Frekuensi	0	0	6	33	53	92	4,51	Sangat Tinggi
		F x S	0	0	18	132	265	415		
Rata-rata								4,20	Tinggi	

Sumber: Data primer yang diolah, 2024

Berdasarkan tabel 4.7 menunjukkan bahwa sebagian besar responden memandang pentingnya kinerja SDM. Hal ini terbukti dari tanggapan responden akan variabel kinerja SDM menunjukkan nilai yang tinggi dengan skor rata-rata sebesar 4,20. Artinya bahwa kinerja SDM PT PLN (Persero) UP3 Semarang sudah baik. Seperti yang terlihat pada tabel di atas indikator paling tinggi dalam pengukuran kinerja SDM PT PLN (Persero) UP3 Semarang adalah Y2.6 atau keterampilan kerja dengan rata-rata senilai 4,51 dalam kategori sangat tinggi. Dalam hal ini pegawai PT PLN (Persero) UP3 Semarang mengungkapkan jika memiliki ketrampilan dalam bekerja.

Berdasarkan hasil deskripsi variabel kinerja SDM maka dapat dikatakan bahwa kinerja SDM pegawai PT PLN (Persero) UP3 Semarang tinggi, namun PT

PLN (Persero) UP3 Semarang tetap harus mempertahankan atau meningkatkan lagi kinerja pegawai untuk lebih baik lagi. Hal tersebut dapat dilakukan dengan cara memberikan pelatihan dan pengembangan kemampuan kerja pegawai untuk meningkatkan ketrampilan kerja pegawai, memberikan penghargaan atau pengakuan atas kinerja yang berkualitas kepada setiap pegawai, memastikan bahwa lingkungan kerja mendukung produktivitas dan kesejahteraan karyawan juga merupakan faktor penting dalam meningkatkan kinerja. Hal Ini bisa melibatkan penyediaan sumber daya dan sarana prasarana yang diperlukan, memastikan keseimbangan kerja dan kehidupan pribadi pegawai, dan motivasi kepada pegawai.

4.3 Uji Instrumen

4.3.1 Uji Validitas

Uji validitas dilakukan dengan membandingkan nilai r hitung dengan nilai r tabel, jika nilai r hitung $>$ nilai r tabel maka item pernyataan dalam kuesioner dinyatakan valid, r hitung didapat dari nilai *corrected item-total correlation* dari hasil uji validitas melalui SPSS sedangkan nilai r tabel diperoleh dengan menggunakan nilai derajat bebas. Nilai df adalah $df = 92 - 2$ dimana, n adalah banyaknya sampel. Maka, diketahui $df = 92 - 2 = 90$. Maka untuk $df = 90$, nilai r tabel adalah 0,205. Nilai r hitung diperoleh dengan menggunakan perangkat lunak SPSS yang ditunjukkan pada tabel berikut:

Tabel 4.8 Hasil Uji Validitas

Variabel	Item	Rhitung	Rtabel	Keterangan
Dedikasi (X)	X.1	0,372	0,205	Valid
	X.2	0,371		Valid
	X.3	0,377		Valid
Work it Self (Y1)	Y1.1	0,352		Valid
	Y1.2	0,640		Valid
	Y1.3	0,356		Valid
	Y1.4	0,431		Valid
Kinerja SDM (Y2)	Y2.1	0,464		Valid
	Y2.2	0,605		Valid
	Y2.3	0,577		Valid
	Y2.4	0,657		Valid
	Y2.5	0,452		Valid
	Y2.6	0,541	Valid	

Sumber: Data primer yang diolah, 2024

Berdasarkan data pada tabel 4.8 diketahui bahwa pada tiap butir pernyataan variabel dalam kuesioner memiliki nilai r hitung lebih besar dari nilai r tabel ($r \text{ hitung} > 0,205$) sehingga disimpulkan bahwa item pernyataan dalam kuesioner valid dan dapat digunakan untuk penelitian.

4.3.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui apakah instrumen/indikator yang digunakan dapat dipercaya atau handal sebagai alat ukur variabel, apabila nilai *Cronbach's Alpha* (α) suatu variabel $\geq 0,60$ maka indikator yang digunakan oleh variabel tersebut reliabel, sedangkan nilai *Cronbach's Alpha* (α) suatu variabel $< 0,60$ maka indikator yang digunakan oleh variabel tersebut tidak reliabel. Hasil uji reliabilitas adalah sebagai berikut:

Tabel 4.9 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	Keterangan
Dedikasi (X)	0,658	Reliabel
<i>Work it self</i> (Y1)	0,651	Reliabel
Kinerja SDM (Y2)	0,793	Reliabel

Sumber: Data primer yang diolah, 2023

Hasil uji reliabilitas memperlihatkan bahwa nilai *Cronbach's Alpha* semua variabel diatas 0,60, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel dedikasi (X), *work it self* (Y1), dan kinerja SDM (Y2) adalah reliabel atau dapat dipercaya (handal) untuk digunakan sebagai alat ukur variabel.

4.4 Uji Asumsi Klasik

4.4.1 Uji Normalitas Data

Uji normalitas adalah uji statistik yang digunakan untuk menguji apakah data yang diamati memiliki distribusi normal atau tidak. Salah satu uji normalitas adalah uji *Kolmogorov-Smirnov* dengan kriteria jika nilai signifikansi dari hasil uji *Kolmogorov-Smirnov* > 0,05 maka asumsi normalitas terpenuhi. Adapun Uji Normalitas dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel 4.10 Hasil Uji Normalitas Model 1 dan 2

		Unstandardized Residual	
		Model 1	Model 2
N		92	92
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.000	.000
	Std. Deviation	1.80822419	2.48336213
Most Extreme Differences	Absolute	.097	.103
	Positive	.077	.085
	Negative	-.097	-.103
Test Statistic		.097	.103
Asymp. Sig. (2-tailed)		.081 ^c	.098 ^c

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

Sumber: Data primer yang diolah, 2024

Pada tabel 4.10 hasil uji normalitas model 1 dan 2 di atas maka uji Kolomorov Smirnov menunjukkan bahwa residual data yang didapat tersebut mengikuti distribusi normal, berdasarkan hasil output menunjukkan nilai signifikan Kolmogorov-Smirnov pada tiap variabel $> 0,05$. Dengan demikian, residual data berdistribusi normal dan model regresi telah memenuhi asumsi normalitas.

4.4.2 Uji Multikolonieritas

Uji multikolonieritas merupakan hubungan linear antara variabel independen di dalam regresi berganda. Uji multikolonieritas ditujukan untuk melihat hubungan/korelasi antara masing-masing variabel. Gejala multikolonieritas dapat dikoreksi dengan menggunakan nilai *Tolerance* dan VIF (*Variance Inflation Factor*), apabila nilai VIF < 10 dan nilai tolerance-nya $> 0,1$, maka tidak terjadi multikolonieritas. Berdasarkan analisis regresi yang dilakukan, akan diperoleh nilai VIF dan Tolerance sebagai berikut:

Tabel 4.11 Hasil Uji Multikolonieritas Model 1

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	dedikasi	.434	1.374

a. Dependent Variable: work it self

Sumber: Data primer yang diolah, 2024

Tabel 4.12 Hasil Uji Multikolonieritas Model 2

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	dedikasi	.808	1.238
	work it self	.808	1.238

a. Dependent Variable: kinerja SDM

Sumber: Data primer yang diolah, 2024

Pada tabel hasil uji multikolonieritas model 1 dan 2 di atas maka terlihat bahwa nilai *tolerance* semua variabel lebih dari dari 0,1 dan nilai VIF lebih kecil dari 10 hal ini menunjukkan bahwa dalam model regresi ini bebas dari masalah multikolinearitas.

4.4.3 Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Uji heteroskedastisitas yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji glesjer. Dasar pengambilan keputusannya didasarkan atas hasil uji Glesjer dimana besaran nilai signifikansi parameter secara parsial (signifikansi t) variabel bebas terhadap absolut residu regresi harus lebih besar dari 0,05. Hasil uji heterokesdastisitas dapat dilihat pada tabel-tabel berikut ini.

Tabel 4.13 Hasil Uji Heteroskedastisitas Model 1
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
		B	Std. Error			
1	(Constant)	1.245	.860		1.447	.151
	dedikasi	.015	.068	.022	.213	.832

a. Dependent Variable: abress_work it self
Sumber: Data primer yang diolah, 2024

Tabel 4.14 Hasil Uji Heteroskedastisitas Model 2
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
		B	Std. Error			
1	(Constant)	3.016	1.262		2.390	.019
	dedikasi	-.025	.087	-.034	-.287	.775
	work it self	-.034	.074	-.054	-.457	.648

a. Dependent Variable: abress2_ kinerja SDM
Sumber: Data primer yang diolah, 2024

Berdasarkan tabel uji heteroskedastisitas model 1 dan 2 di atas maka terbukti bahwa setiap variabel bebas memiliki nilai signifikansi lebih dari 0,05. Hal ini berarti bahwa setiap variabel bebas dari penelitian ini tidak memiliki pengaruh terhadap residual regresi, dan karenanya dapat disimpulkan bahwa model penelitian yang dikembangkan terbebas dari masalah heteroskedastisitas.

4.5 Analisis Regresi Linier Berganda

Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi berganda. Dalam penelitian analisis dibagi menjadi 2 model, model pertama digunakan untuk mengetahui pengaruh dedikasi (X) terhadap *work it self* (Y1) serta model kedua digunakan untuk mengetahui pengaruh dedikasi (X) dan *work it self* (Y1) terhadap kinerja SDM (Y2).

Model Regresi I :

$$Y1 = b1X$$

Model Regresi II :

$$Y2 = b1X + b2Y1$$

Keterangan:

$b1b2$: Koefisien regresi

Y1 : *work it self*

Y2 : Kinerja SDM

X : dedikasi

Hasil analisis regresi berganda model 1 dan model 2 dengan menggunakan program SPSS adalah sebagai berikut

Tabel 4.15 Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Regresi	Adjusted R ² Square	Uji F		Uji t			Keterangan
		F Hitung	Sig	Std. E	B	Sig	
Model 1							
Dedikasi	0,484	21.454	0,000	0,068	0,339	0,000	H1 diterima
Model 2							
Dedikasi	0,661	26,722	0,000	0,172	0,347	0,010	H2 diterima
Work it self				0,146	0,462	0,000	H3 diterima

Sumber: Data primer yang diolah, 2024

Berdasarkan dari hasil analisis regresi linier berganda model 1 dengan menggunakan program SPSS maka diperoleh hasil regresi antara variabel dedikasi (X) terhadap *work it self* (Y1). Berdasarkan hasil regresi yang didapat maka dapat dibuat persamaan sebagai berikut:

$$Y1 = 0,339X$$

Persamaan regresi model 1 mempunyai arti bahwa koefisien regresi dedikasi terhadap *work it self* bernilai positif sebesar 0,339. Artinya, semakin tinggi dedikasi pegawai maka dapat meningkatkan *work it self* atau pekerjaan itu sendiri.

Selanjutnya, berdasarkan dari hasil analisis regresi linier berganda model 2 dengan menggunakan program SPSS maka diperoleh hasil regresi antara variabel dedikasi (X) dan *work it self* (Y1) terhadap kinerja SDM (Y2) hasil persamaan sebagai berikut:

$$Y2 = 0,347X + 0,462Y1$$

Persamaan regresi tersebut mempunyai arti sebagai berikut :

1. Koefisien regresi dedikasi terhadap kinerja SDM bernilai positif sebesar 0,347. Artinya, semakin tinggi nilai dedikasi pegawai maka dapat

meningkatkan kinerja SDM.

2. Koefisien regresi *work it self* terhadap kinerja SDM bernilai positif sebesar 0,462. Artinya, semakin tinggi nilai *work it self* tiap pegawai maka dapat meningkatkan kinerja SDM.
2. Berdasarkan hasil koefisien regresi yang didapat, menunjukkan bahwa variabel *work it self* dengan nilai koefisien 0,462 menjadi faktor yang lebih dominan dalam mempengaruhi kinerja SDM.

4.6 Pengujian Hipotesis

4.6.1 Uji t

Uji t ini digunakan untuk membuktikan pengaruh yang signifikan antara variabel independen terhadap variabel dependen secara parsial, dimana apabila nilai signifikan lebih kecil dari 0,05 menunjukkan diterimanya hipotesis yang diajukan. Berdasarkan tabel 4.15, maka hasil pengujian hipotesis adalah sebagai berikut.

1. Hasil uji t dedikasi terhadap *work it self*

Berdasarkan tabel 4.15 hasil uji regresi linier berganda model 1 dapat diketahui bahwa nilai signifikansi variabel dedikasi terhadap *work I self* sebesar $0,000 < 0,05$ dan koefisien regresi bertanda positif sebesar 0,339 sehingga dari hasil uji hipotesis ini dapat disimpulkan bahwa dedikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap *work it self* secara parsial, maka dapat dikatakan bahwa hasil penelitian ini menerima hipotesis 1.

2. Hasil uji t dedikasi terhadap kinerja SDM

Berdasarkan tabel 4.15 hasil uji regresi linier berganda model 2 dapat diketahui bahwa nilai signifikansi variabel dedikasi terhadap kinerja SDM sebesar $0,010 < 0,05$ dan koefisien regresi bertanda positif sebesar 0,347 sehingga dari hasil uji hipotesis ini dapat disimpulkan bahwa dedikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja SDM secara parsial, maka dapat dikatakan bahwa hasil penelitian ini menerima hipotesis 2.

3. Hasil uji t *work it self* terhadap kinerja SDM

Berdasarkan tabel 4.15 hasil uji regresi linier berganda model 2 dapat diketahui bahwa nilai signifikansi variabel *work it self* terhadap kinerja SDM sebesar $0,000 < 0,05$ dan koefisien regresi bertanda positif sebesar 0,462 sehingga dari hasil uji hipotesis ini dapat disimpulkan bahwa *work it self* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja SDM secara parsial, maka dapat dikatakan bahwa hasil penelitian ini menerima hipotesis 3.

4.6.2 Uji F

Uji – F dengan cara yang sama digunakan untuk melihat pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat secara simultan, dimana apabila nilai signifikansi uji F lebih kecil dari 0,05 maka model yang digunakan fit atau baik.

1. Model Regresi 1

Berdasarkan tabel 4.15 dapat diketahui bahwa nilai signifikansi uji F sebesar 0,000, karena nilai signifikansi uji F $< 0,05$ dengan demikian model regresi antara dedikasi (X) terhadap *work it self* (Y1) dinyatakan fit atau layak

maka dapat dikatakan bahwa dedikasi (X) berpengaruh secara simultan terhadap *work it self* (Y1).

2. Model Regresi 2

Berdasarkan tabel 4.15 dapat diketahui bahwa nilai signifikansi uji F sebesar 0,000, karena nilai signifikansi uji $F < 0,05$ dengan demikian model regresi antara dedikasi (X) dan *work it self* (Y1) terhadap kinerja SDM (Y2) dinyatakan fit atau layak maka dapat dikatakan bahwa dedikasi (X) dan *work it self* (Y1) berpengaruh simultan terhadap kinerja SDM (Y2).

4.6.3 Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi digunakan untuk melihat kemampuan variabel bebas dalam menjelaskan variabel terikat, dimana nilai *Adjusted R Square* yang mendekati satu maka variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen.

1. Model Regresi 1

Berdasarkan Tabel 4.15 dapat diketahui bahwa nilai *adjusted R²* sebesar 0,484 artinya adalah variabel *work it self* dapat dijelaskan variabel dedikasi sebesar 48,4%, sementara sisanya sebesar 51,6% (100%–48,4%) variabel *work it self* dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

2. Model Regresi 2

Berdasarkan tabel 4.15 dapat diketahui bahwa nilai *adjusted R²* sebesar 0,661 artinya adalah bahwa variabel kinerja SDM dapat dijelaskan

oleh variabel dedikasi dan *work it self* sebesar 66,1%, sementara sisanya sebesar 33,9% (100% – 33,9%) variabel kinerja SDM dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

4.6.4 Uji Sobel

Dalam melihat pengaruh langsung dan tidak langsung penelitian ini, peneliti menggunakan uji Sobel. Uji sobel dalam penelitian ini digunakan untuk mengetahui apakah variabel *work it self* merupakan variabel intervening dari pengaruh variabel dedikasi terhadap variabel kinerja SDM. Uji sobel dilakukan dengan menggunakan aplikasi online Daniel Soper melalui www.danielsoper.com dengan menu *Statistic Calculator-Mediation Model-Sobel Test Calculator for Significance of Mediation*. Pengukuran kalkulator ini dilakukan secara online di www.danielsoper.com dengan menggunakan nilai std, error dan koefisien regresi di analisis regresi linier berganda. Berikut hasil uji sobel adalah sebagai berikut:

Tabel 4.16 Hasil Uji Sobel

Uji Sobel	Nilai Sobel Test Statistic	Two-tailed probability
Dedikasi terhadap kinerja SDM melalui <i>work it self</i>	2,672	0,007

Sumber: Data primer yang diolah, 2024

Berdasarkan hasil perhitungan sobel test dengan Daniel Soper diperoleh nilai *two tailed probability* atau p-value pengaruh dedikasi terhadap kinerja SDM melalui *work it self* sebesar $0,007 < 0,05$. Dengan demikian *work it self* berperan sebagai variabel mediasi atau intervening dalam hubungan antara dedikasi dengan kinerja SDM.

4.7 Pembahasan

4.7.1 Pengaruh Dedikasi Terhadap *Work it Self*

Hasil pengujian regresi menunjukkan dedikasi terhadap *work it self* sebesar $0,000 < 0,05$ dan koefisien regresi bertanda positif sebesar 0,339, yang berarti dedikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap *work it self*. Artinya semakin tinggi dedikasi pegawai maka semakin meningkat pula *work it self* atau pekerjaan yang dilakukan oleh pegawai itu sendiri. Hal ini dibuktikan dari jawaban kuesioner pegawai yang menunjukkan nilai yang tinggi dengan skor rata-rata sebesar 4,16 dan indikator paling tinggi adalah ketersediaan pegawai untuk melakukan yang terbaik kepada perusahaan. Dalam hal ini ketersediaan pegawai untuk melakukan yang terbaik kepada perusahaan dapat meningkatkan kesesuaian pekerjaan dengan kemampuan yang dimiliki pada indikator kinerja dengan rata-rata paling tinggi.

Semakin pegawai memiliki energi yang melimpah dalam bekerja, bersedia berkorban dan selalu ingin memberikan yang terbaik kepada perusahaan maka semakin meningkat dedikasi pegawai, dengan dedikasi pegawai yang meningkat maka akan meningkatkan *work it self* pegawai sehingga pegawai memiliki kesesuaian pekerjaan dengan kemampuan yang dimiliki, bertanggungjawab atas pekerjaannya, pemikiran inovatif dan kreatif, dan memiliki kesempatan belajar yang tinggi. Penelitian yang dilakukan oleh Dewanti (2022) menyatakan bahwa dedikasi berpengaruh terhadap pekerjaan itu sendiri artinya ketika seseorang memiliki tingkat dedikasi yang tinggi terhadap pekerjaannya, mereka cenderung

lebih fokus, bersemangat, dan berusaha untuk mencapai hasil terbaik dalam tugas yang diberikan.

Dalam meningkatkan *work it self* secara menyeluruh melalui dedikasi pegawai PT PLN (Persero) UP3 Semarang, perlu dilakukan pendekatan pegawai dengan cara memberikan pelatihan karyawan secara terus-menerus untuk meningkatkan keterampilan teknis dan kepemimpinan, pengakuan dan penghargaan terhadap prestasi karyawan, peningkatan komunikasi antar tim, pemberdayaan karyawan dalam mengambil inisiatif, pengukuran kinerja yang jelas, mendorong budaya inovasi, dan memastikan keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi karyawan. Dengan diangkat *tagline* 100% PLN, 100% Keluarga, contoh nyata pengimplementasiannya yaitu dengan adanya program "Rencanakan Cutimu" yang dilakukan secara rutin setiap bulan yang bertujuan agar *awareness* pegawai beserta atasannya mengenai pentingnya cuti sebagai hak pegawai. Sehingga diharapkan dapat mencapai peningkatan yang signifikan dalam kualitas pekerjaan dan kepuasan pegawai atas pekerjaan yang dilakukannya di PT PLN (Persero) UP3 Semarang.

4.7.2 Pengaruh Dedikasi Terhadap Kinerja SDM

Hasil pengujian regresi menunjukkan dedikasi terhadap kinerja SDM nilai signifikansi variabel dedikasi terhadap kinerja SDM $0,010 < 0,05$ dan koefisien regresi bertanda positif sebesar 0,347, yang berarti dedikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja SDM. Artinya semakin tinggi dedikasi pegawai maka semakin meningkat pula kinerja SDM. Hal ini dibuktikan dari jawaban

kuesioner dedikasi pegawai yang menunjukkan nilai dengan paling tinggi adalah ketersediaan pegawai untuk memberi yang terbaik kepada perusahaan yang membuat pegawai PT PLN (Persero) UP3 Semarang memiliki ketrampilan dalam bekerja.

Semakin pegawai memiliki energi yang melimpah dalam bekerja, bersedia berkorban dan selalu ingin memberikan yang terbaik kepada perusahaan maka semakin meningkat dedikasi pegawai, dengan dedikasi pegawai yang meningkat maka akan meningkatkan kinerja SDM sehingga pegawai memiliki kedisiplinan, tanggung jawab, kerjasama, kualitas kerja, kuantitas kerja, dan keterampilan kerja yang tinggi. Namun, perlu diingat kembali jika kinerja pegawai harus terus ditingkatkan dengan tujuan mencapai tujuan organisasi. Dalam meningkatkan kinerja secara menyeluruh melalui dedikasi pegawai PT PLN (Persero) UP3 Semarang, maka perlu diadakan pelatihan secara berkala kepada karyawan untuk meningkatkan keterampilan mereka, mengakui prestasi karyawan secara terbuka, mendorong komunikasi yang baik di antara tim, memberikan karyawan kebebasan dalam pekerjaan mereka, mendorong ide-ide baru, dan memastikan karyawan memiliki keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi.

Hasil penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian Haris (2017) yang menyatakan bahwa dedikasi organisasi telah meningkat atau berkembang, dapat berdampak baik pada kinerja pekerja. Melalui memiliki komitmen organisasi yang tinggi, karyawan akan memberikan kinerja yang paling menguntungkan. Semakin baik dedikasi organisasi maka semakin tinggi pula loyalitas pegawai terhadap perusahaan. sehingga akan menumbuhkan komitmen perusahaan melalui

tanggung jawab yang menyenangkan kepada pegawai, kepercayaan pegawai, dan membantu kesejahteraan pekerja sehingga dapat menumbuhkan loyalitas kepada perusahaan.

4.7.3 Pengaruh *Work it Self* Terhadap Kinerja SDM

Hasil pengujian regresi menunjukkan *work it self* terhadap kinerja SDM nilai signifikansi variabel *work it self* terhadap kinerja SDM sebesar $0,000 < 0,05$ dan koefisien regresi bertanda positif sebesar 0,462, yang berarti *work it self* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja SDM. Artinya semakin tinggi *work it self* pegawai maka semakin meningkat pula kinerja SDM. Hal ini dibuktikan dari jawaban kuesioner *work it self* pegawai yang menunjukkan nilai dengan paling tinggi adalah kesesuaian pekerjaan dengan kemampuan yang dimiliki. Hal ini dapat meningkatkan indikator kinerja paling tinggi adalah 4,51 yaitu ketrampilann kerja.

Semakin pegawai bekerja sesuai dengan kemampuan yang dimiliki, bertanggungjawab atas pekerjaannya, berfikir inovatif dan kreatif, serta memiliki kesempatan belajar maka semakin meningkat *work it self* pegawai, dengan *work it self* pegawai yang meningkat maka akan meningkatkan kinerja SDM sehingga pegawai memiliki kedisiplinan, tanggung jawab, kerjasama, kualitas kerja, kuantitas kerja, dan keterampilan kerja yang tinggi. Dalam meningkatkan kembali kinerja di PT PLN (Persero) UP3 Semarang menjadi lebih baik lagi, penting bagi setiap pegawai untuk benar-benar memahami tanggung jawab mereka dalam pekerjaan yang dilakukannya, sehingga setiap pegawai harus fokus pada tugas

masing-masing, berinisiatif mengambil bagian dalam pengambilan keputusan, dan terus berusaha untuk meningkatkan kemampuan mereka. Dengan begitu, diharapkan hasil kerja secara keseluruhan akan meningkat. Hasil penelitian tersebut sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Mansyur (2023) bahwa *work it self* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja SDM. Kualitas pekerjaan juga memainkan peran penting dalam perkembangan profesional dan pribadi SDM.

4.7.4 Pengaruh Dedikasi Terhadap Kinerja SDM dengan *Work it Self* Sebagai Variabel Mediasi

Hasil pengujian uji sobel menunjukkan *work it self* secara signifikan menghubungkan secara langsung pengaruh antara dedikasi terhadap kinerja SDM, hal ini dibuktikan dengan nilai *two tailed probability* atau p-value pengaruh dedikasi terhadap kinerja SDM melalui *work it self* sebesar $0,007 < 0,05$. Dedikasi yang tinggi terhadap pekerjaan dapat memainkan peran krusial sebagai pendorong kinerja sumber daya manusia (SDM), dengan *Work it Self* berperan sebagai variabel mediasi yang menghubungkan dedikasi dengan hasil kinerja. Ketika seorang individu memiliki tingkat dedikasi yang tinggi terhadap tugas-tugasnya, mereka cenderung lebih terlibat secara emosional dan motivasional dalam pekerjaan tersebut. Dedikasi menciptakan dorongan internal untuk mencapai hasil yang maksimal, memicu upaya ekstra dan konsistensi dalam menjalankan tugas-tugas pekerjaan.

Dedikasi yang tinggi berpengaruh terhadap *Work it Self* di antara karyawan PT PLN (Persero) UP3 Semarang mungkin mengacu pada memiliki semangat atau energi yang tinggi dalam bekerja, ketersediaan untuk melakukan atau berkorban untuk perusahaan dan selalu ingin memberi yang terbaik perusahaan dapat meningkatkan perasaan dimana pekerjaan yang dikerjakan sesuai dengan kemampuan yang dimiliki, bersikap tanggungjawab atas pekerjaannya, dapat berfikir inovatif dan kreatif, dan merasa jika memiliki kesempatan belajar. Karyawan yang memiliki dedikasi yang tinggi terhadap pekerjaan cenderung lebih termotivasi dan berkomitmen untuk mencapai tujuan dan standar kinerja yang tinggi. Ketika dedikasi terhadap *work it self* sangat tinggi di antara karyawan PT PLN (Persero) UP3 Semarang, hal ini dapat memicu berbagai perilaku positif di tempat kerja seperti memiliki tingkat kedisiplinan yang tinggi, bertanggungjawab, selalu ingin bekerjasama, kualitas dan kuantitas kerja yang lebih baik, dan memiliki keterampilan kerja yang lebih besar dalam upaya untuk meningkatkan kinerja SDM. *Work it Self* pada pegawai PT PLN (Persero) UP3 Semarang dapat bertindak sebagai variabel mediasi yang menghubungkan dedikasi pegawai terhadap kinerja SDM. Artinya, tingkat dedikasi yang tinggi terhadap *work it self* di antara karyawan PT PLN (Persero) UP3 Semarang akan meningkatkan kinerja SDM.

BAB V

PENUTUP

5.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan di atas, maka dapat disimpulkan beberapa hal sebagai berikut:

1. Dedikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap *work it self*. Dedikasi pegawai PT PLN (Persero) UP3 Semarang yang semakin tinggi akan meningkatkan *work it self* pegawai dan peningkatannya signifikan.
2. Dedikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja SDM. Dedikasi pegawai PT PLN (Persero) UP3 Semarang yang semakin tinggi akan meningkatkan kinerja SDM dan peningkatannya signifikan.
3. *Work it self* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja SDM. *Work it self* pegawai PT PLN (Persero) UP3 Semarang yang semakin tinggi akan meningkatkan kinerja SDM dan peningkatannya signifikan.
4. *Work it self* secara signifikan menghubungkan secara langsung pengaruh antara dedikasi terhadap kinerja SDM. Artinya bahwa variabel *work it self* menjadi variabel intervening dalam hubungan antara dedikasi pegawai dengan kinerja SDM.

5.2. Saran

Berdasarkan dari kesimpulan yang didapat, maka saran yang diberikan adalah:

1. Dalam upaya meningkatkan kinerja SDM, dapat dilakukan dengan meningkatkan dedikasi dan *work it self*. Pada variabel dedikasi indikator paling rendah dari tanggapan pegawai adalah ketersediaan berkorban sehingga diharapkan pimpinan atau perusahaan selalu melibatkan pegawai dalam setiap kegiatan perusahaan sehingga mereka merasa sebagai bagian dari organisasi. Selain itu, pada variabel *work it self* tanggapan responden paling rendah adalah pada indikator kesempatan belajar sehingga diharapkan perusahaan dapat menyediakan pelatihan dan pembelajaran kepada pegawai agar pegawai dapat meningkatkan kemampuan dan ketrampilan dalam bekerja.
2. *Work it self* yang diukur oleh pegawai dalam hasil penelitian masih ditemukan adanya pegawai yang belum memahami pekerjaan/tugas yang diberikan. Diharapkan pegawai dapat meningkatkan dan mempertahankan kualitas kegiatan rekrutmen perusahaan, dengan menetapkan kualifikasi yang sesuai dengan jenis pekerjaan yang dimiliki perusahaan sehingga karyawan yang bekerja merasa bahwa pekerjaan yang mereka miliki sesuai dengan kemampuan mereka.
3. Diharapkan perusahaan dapat membantu pegawai dalam mencari makna dalam setiap tugas yang pegawai lakukan. Memahami kontribusi pegawai terhadap tujuan organisasi akan memberikan rasa makna dan tujuan, yang pada gilirannya dapat meningkatkan dedikasi pegawai terhadap pekerjaan.

5.3. Keterbatasan dan Agenda Penelitian Mendatang

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan ditemukan adanya keterbatasan pada penelitian ini antara lain:

1. Penelitian ini hanya menggunakan dedikasi sebagai variabel bebas tanpa memperhatikan faktor-faktor lain yang dapat berpengaruh terhadap *work it self* dan kinerja SDM PT PLN (Persero) UP3 Semarang.
2. Populasi dalam penelitian ini hanya pegawai PT PLN (Persero) UP3 Semarang sehingga dirasa kurang relevan dan akurat.
3. Pada penelitian ini teknik pengambilan data dengan kuesioner dirasa kurang dapat menjelaskan secara lengkap mengenai *work it self* pegawai.

Berdasarkan keterbatasan tersebut maka agenda untuk penelitian mendatang antara lain:

1. Diharapkan pada penelitian selanjutnya dapat menambahkan variabel lain yang dianggap dapat mempengaruhi kinerja SDM seperti motivasi, stress kerja, beban kerja, dan variabel lainnya.
4. Penelitian mendatang diharapkan dapat diperluas pada pegawai PT PLN (Persero) unit lainnya, hal ini agar penelitian memberikan hasil yang lebih relevan dan akurat.
2. Penelitian mendatang agar menambah metode lain dalam pengumpulan data, seperti wawancara.

DAFTAR PUSTAKA

- Akbar, Muhammad. (2017). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Cogindo Daya Bersama PLTU Barru dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Skripsi*. Makassar: Universitas Hasanuddin.
- Albrecht, S. L., Bakker, A. B., Gruman, J. A., Macey, W. H., & Saks, A. M. (2019). Employee Engagement, Human Resource Management Practices And Competitive Advantage: An Integrated Approach. *Journal of Organizational Effectiveness: People and Performance*, 2, 7-35. doi:10.108/JOEPP-08-2014-0042
- As'ad, M. (2013). *Psikologi Industri*, Seri Ilmu Sumber Daya Manusia. Liberty.
- Azwar, S. (2018). *Reliabilitas dan Validitas*. Jakarta: Pustaka Pelajar.
- Dewanti, K.D, dan N.M.D. Ariani Mayasari. Pengaruh Beban Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Bumdes Se-Kecamatan Tejakula. *Bisma: Jurnal Manajemen*, Vol. 8 No. 2, Bulan Agustus Tahun 2022.
- Ghozali, I. (2011). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS*. 25. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Mangkunegara, A.A Anwar Prabu. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, Anwar Prabu, (2014), *Evaluasi Kinerja SDM*, Cetakan Ketujuh, Bandung: Refika Aditama.
- Mansyur, Muhammad Ali dan Widodo. Model Peningkatan Kinerja Sumber Daya Manusia Berbasis Motivasi Intrinsik Dan Work It Self / Pekerjaan Itu Sendiri (Studi Pada Karyawan PT Misaja Mitra Pati). *Jurnal Ilmiah Sultan Agung Universitas Islam Sultan Agung Semarang*, 15 Maret 2023.
- Mirawati dan Wiwik Mariana. Pengaruh Dedikasi dan Jaminan Kesejahteraan Terhadap Kinerja Guru Madrasah Tsanawiyah Pekanbaru. *POTENSIA: Jurnal Kependidikan Islam*, Vol. 7, No.2, Desember 2021.
- Robbins, S. (2008). *Perilaku Organisasi*, Jilid I dan II, alih Bahasa: Hadyana. Pujaatmaja. Jakarta: Prenhallindo.
- Shafri, M., & Hubeis, A. V. (2013). *Manajemen Mutu Sumber. Daya Manusia*. Jakarta: Ghalia Indonesia.

- Shafri, Mangkuprawira dan Aida Vitayla Hubeis. (2013). *Manajemen Mutu Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Simamora. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Gramedia.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Veithzal, R. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Wawan dan Munir. (2016), *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Universitas. Trisakti.
- Wibowo. (2017). *Manajemen Kinerja*. Edisi Kelima. Depok: PT. Raja Grafindo Persada.
- Willianto, H. (2019). Pemetaan Loyalitas Karyawan PT Mitra Tritunggal Sakti. *Agora*, 7(1).
- Wirawan, (2019). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.

