



Similarity Report

Metadata

Name of the organization

Universitas Muhammadiyah Sidoarjo

Title

naufal artikel (1)

Author(s)

Coordinator



perpustakaan umsidasuryo

Organizational unit

Perpustakaan

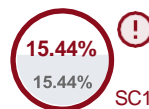
Alerts

In this section, you can find information regarding text modifications that may aim at temper with the analysis results. Invisible to the person evaluating the content of the document on a printout or in a file, they influence the phrases compared during text analysis (by causing intended misspellings) to conceal borrowings as well as to falsify values in the Similarity Report. It should be assessed whether the modifications are intentional or not.

Characters from another alphabet		0
Spreads		0
Micro spaces		0
Hidden characters		0
Paraphrases (SmartMarks)		94

Record of similarities

SCs indicate the percentage of the number of words found in other texts compared to the total number of words in the analysed document. Please note that high coefficient values do not automatically mean plagiarism. The report must be analyzed by an authorized person.

**25**

The phrase length for the SC 2

6697

Length in words

50769

Length in characters

Active lists of similarities

This list of sources below contains sources from various databases. The color of the text indicates in which source it was found. These sources and Similarity Coefficient values do not reflect direct plagiarism. It is necessary to open each source, analyze the content and correctness of the source crediting.

The 10 longest fragments

Color of the text

NO	TITLE OR SOURCE URL (DATABASE)	NUMBER OF IDENTICAL WORDS (FRAGMENTS)
1	http://repositori.uin-alauddin.ac.id/8186/1/ABDULLAHADRI.PDF	28 0.57 %
2	http://repository.stiemahardhika.ac.id/3822/3/18210583%20ALFI%20BERLIAN%20DIRGANTARA%20JURNAL.pdf	19 0.54 %
3	https://repository.uniba-bpn.ac.id/74/1/ABDUL%20RAHMAN%20HAMID%20-%20154022056.pdf	18 0.49 %
4	http://repository.unpas.ac.id/2054/4/Bab%201%20skripsi.pdf	17 0.45 %

5	http://repository.potensi-utama.ac.id/jspui/bitstream/123456789/6268/4/Bab%202.pdf	17 0.41 %
6	https://ijins.umsida.ac.id/index.php/ijins/article/view/989/1200	17 0.40 %
7	https://jurnal.utpas.ac.id/index.php/jpema/article/download/136/112/1065	13 0.34 %
8	http://repo.iain-tulungagung.ac.id/5123/6/BAB%20III.pdf	13 0.33 %
9	http://repository.stei.ac.id/5114/4/BAB%20III.pdf	12 0.27 %
10	https://ijins.umsida.ac.id/index.php/ijins/article/view/989/1200	12 0.12 %

from RefBooks database (2.66 %)

NUMBER OF IDENTICAL WORDS
(FRAGMENTS)

Source: Paperity

1	Pengaruh Profesionalisme Kerja, Karakteristik Pekerjaan, dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Non Medis pada Rumah Sakit Umum Daerah Raden Mattaher Jambi Sigit Indrawijaya, Maksum Maksum, Edward Edward;	46 (4) 0.69 %
2	Hubungan Budaya Organisasi Dengan Profesionalisme Pegawai Negeri Sipil Erialdy Erialdy;	41 (1) 0.61 %
3	Pengaruh Budaya Organisasi Dan Kepuasan Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Maros Zulkarnain S, Hermin andi Magga, Roswiyanti Roswiyanti;	26 (4) 0.39 %
4	PENGARUH KEPEMIMPINAN, BUDAYA ORGANISASI, DAN PROFESIONALISME TERHADAP KINERJA DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL MODERASI Aris Wibowo & Y. Djoko Suseno;	22 (3) 0.33 %
5	PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA BADAN PENDAPATAN DAERAH PROVINSI SULAWESI UTARA Manoppo Erika -, Regina Saerang, Tewel Bernhard;	21 (4) 0.31 %
6	Pengaruh Remunerasi, Lingkungan Kerja dan Kompetensi Terhadap Kepuasan Kerja Ismail Nasution, Ishak Hanawi, Aisyah Rengganis, Muhammad Nasir, Hasrita Lubis, Ade Yovi Novalesi;	19 (2) 0.28 %
7	Analisis Tax Planning: Upaya Meminimalkan Pajak Pertambahan Nilai Pada PT. Sinergi Gula Nusantara Pabrik Gula Glenmore Siti Rofiah, Luluk Musfiroh, Dewi Rahmawati, Sheila Riskiya;	13 (2) 0.19 %
8	PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN PARTISIPATIF DAN KOMUNIKASI ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN MELALUI KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING Muhammad Nur Rokib, Djoko Santoso;	13 (2) 0.19 %
9	THE EFFECT OF JOB CONDITION, INTERPERSONAL COMMUNICATION, AND PERCEIVED ORGANIZATIONAL SUPPORT ON EMPLOYEE PERFORMANCE OF PDAM COMPANY SURABAYA, INDONESIA Purwanti Purwanti;	13 (1) 0.19 %
10	PENGARUH PROFESIONALISME, KOMITMEN ORGANISASI DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. BANK RAKYAT INDONESIA (PERSERO) CABANG MANADO Mintardjo Christoffel ., Tawas Hendra N, Waterkamp Clara I. A.;	11 (1) 0.16 %
11	PENGARUH KOMUNIKASI, KONFLIK, DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN KOTA BITUNG Taroreh Rita N., Sualang Lydia A., Trang Ivan;	8 (1) 0.12 %
12	PENGARUH KUALITAS KEHIDUPAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL MEDIASI PADA BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA DAERAH KOTA JAMBI Hefni Adrian;	7 (1) 0.10 %

13	PENGARUH ARUS KAS DAN MODAL KERJA TERHADAP PROFITABILITAS PADA KOPERASI SIMPAN PINJAM MAKMUR MANDIRI DI SURABAYA wati Rina;	7 (1) 0.10 %
14	Pengaruh Kompetensi Karyawan, Semangat Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Produktivitas Kerja pada PT Multi Teknik Telaga Indonesia di Sidoarjo Hasan Ubaidillah,Sari Andika Ayu Novita;	7 (1) 0.10 %
15	Pengaruh Kepemimpinan, Kepuasan Kerja, Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Cv Bumami Food: Bahasa Indonesia Arie Hendra Saputro,Yollanda Alvionita;	6 (1) 0.09 %
16	Model Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja: Penempatan dan Lingkungan Kerja Candana Dori Mitra, Ratih Purwasih, putra rio andhika;	5 (1) 0.07 %

from the home database (0.10 %)



NO	TITLE	NUMBER OF IDENTICAL WORDS (FRAGMENTS)
1	ARTIKEL TEMPLATE UMSIDA_SYAWALA PUTRI SAFINSKA_212010200310_6B1 10/30/2024 Universitas Muhammadiyah Sidoarjo (Perpustakaan)	7 (1) 0.10 %

from the Database Exchange Program (0.60 %)



NO	TITLE	NUMBER OF IDENTICAL WORDS (FRAGMENTS)
1	MKI 10/9/2024 Sekolah Tinggi Intelijen Negara (PERPUSTAKAAN SEKOLAH TINGGI INTELIJEN NEGARA)	15 (1) 0.22 %
2	SKRIPSI - JORDY G. LANING 8/15/2024 Poltekkes Kemenkes Kupang (PPN)	13 (2) 0.19 %
3	EVALUAREA RISCULUI DE AUDIT ŞI A COMPONENTELOR SALE 6/6/2016 Academia de Studii Economice din Bucureşti (Academia de Studii Economice din Bucuresti)	12 (1) 0.18 %

from the Internet (12.78 %)



NO	SOURCE URL	NUMBER OF IDENTICAL WORDS (FRAGMENTS)
1	https://jiins.umsida.ac.id/index.php/jiins/article/view/989/1200	666 (30) 1.94 %
2	http://repositori.uin-alauddin.ac.id/8186/1/ABDULLAHADRI.PDF	228 (5) 1.40 %
3	http://repository.stiemahardhika.ac.id/3822/3/18210583%20ALFI%20BERLIAN%20DIRGANTARA%20JURNAL.pdf	226 (4) 1.37 %
4	http://repository.unpas.ac.id/2054/4/Bab%201%20skripsi.pdf	157 (6) 1.34 %
5	http://repo.iain-tulungagung.ac.id/5123/6/BAB%20III.pdf	145 (3) 2.17 %
6	http://repository.potensi-utama.ac.id/jspui/bitstream/123456789/6268/4/Bab%202.pdf	109 (2) 1.63 %
7	https://media.neliti.com/media/publications/344338-peran-servant-leadership-dan-person-orga-0f664217.pdf	86 (3) 1.28 %
8	https://repository.uniba-bpn.ac.id/74/1/ABDUL%20RAHMAN%20HAMID%20-%20154022056.pdf	80 (1) 1.19 %
9	http://repository.stei.ac.id/5114/4/BAB%20III.pdf	79 (2) 1.18 %

10	https://ojs.stie-satyadharma.ac.id/ojs/index.php/JSD/article/download/349/276/	76 (2) 1.13 %
11	https://media.neliti.com/media/publications/343914-pengaruh-disiplin-kerja-kompensasi-dan-l-4794c73a.pdf	70 (3) 1.05 %
12	https://archive.umsida.ac.id/index.php/archive/preprint/download/4002/29654/33460	69 (5) 1.03 %
13	http://repository.ub.ac.id/166415/1/Adella%20Devi%20Hardiani.pdf	68 (5) 1.02 %
14	http://repository.stiemahardhika.ac.id/3356/3/JURNAL%20-%20YOLANDA%20AYU%20ANGGYTA%20-%2018210284.pdf	66 (2) 0.99 %
15	https://jurnal.utpas.ac.id/index.php/jpema/article/download/136/112/1065	63 (1) 0.94 %
16	https://tugasakhirfantinurulzaqiyah.blogspot.com/2024/08/sumber-daya-manusia-pengaruh-lingkungan.html	60 (3) 0.90 %
17	https://ijler.umsida.ac.id/index.php/ijler/article/view/1143/1370	57 (3) 0.85 %
18	http://repository.unwira.ac.id/2147/3/BAB%20II.pdf	52 (1) 0.78 %
19	https://repository.uksw.edu/bitstream/123456789/16459/4/T2_912015065_BAB%20IV.pdf	50 (3) 0.75 %
20	https://archive.umsida.ac.id/index.php/archive/preprint/download/6772/48551/54250	50 (2) 0.75 %
21	https://ejournal.unsrat.ac.id/v2/index.php/JAP/article/download/34886/32712	49 (3) 0.73 %
22	https://digilib.uin-suka.ac.id/id/eprint/41959/1/16820002_BAB-I_BAB-V_DAFTAR-PUSTAKA.pdf	44 (5) 0.66 %
23	https://repository.um-surabaya.ac.id/8818/4/5.%20BAB%20III%20WULAN%20SUCI%20A%2020191221180..pdf	41 (2) 0.61 %
24	https://jurnal.polines.ac.id/index.php/admisi/article/download/4349/108447	38 (3) 0.57 %
25	http://repositori.uin-alaududin.ac.id/15453/1/PENGARUH%20SERVANT%20LEADERSHIP%20DAN%20KOMITMEN%20ORGANISASI.pdf	37 (2) 0.55 %
26	https://ejournal.mediaantartika.id/index.php/juma/article/download/544/121/1891	31 (1) 0.46 %
27	http://repository.potensi-utama.ac.id/jspui/bitstream/123456789/6327/1/BAB%20II.pdf	31 (1) 0.46 %
28	https://journal.stieamkop.ac.id/index.php/yume/article/download/6709/4507	31 (3) 0.46 %
29	http://repository.unbari.ac.id/935/1/SITI%20EVA%20FADILLAH%20FE.pdf	27 (3) 0.40 %
30	http://repository.stei.ac.id/4874/4/BAB%20III.pdf	26 (2) 0.39 %
31	https://jurnal.unived.ac.id/index.php/er/article/download/4293/3564/	26 (1) 0.39 %
32	http://eprintslib.ummgl.ac.id/2319/1/16.0101.0066_BAB%20I_BAB%20II_BAB%20III_BAB%20V_DAFTAR%20PUSTAKA.pdf	23 (3) 0.34 %
33	https://e-journal.unmas.ac.id/index.php/value/article/download/5633/4287	23 (1) 0.34 %
34	https://ejournal.unsrat.ac.id/v3/index.php/emba/article/download/51594/44411	22 (1) 0.13 %
35	https://pdfs.semanticscholar.org/36f7/e0e2f2d3ae16485e422bd1831f9d8a99777f.pdf	22 (1) 0.13 %
36	https://eprints.umm.ac.id/id/eprint/1337/4/BAB%20III%20%287%29.pdf	22 (1) 0.13 %
37	http://download.garuda.kemdikbud.go.id/article.php?article=2842967&val=13365&title=Pengaruh%20Literasi%20Keuangan%20Terhadap%20Kinerja%20Keuangan%20Usaha%20Industri%20Kerupuk%20di%20Kecamatan%20Bathin%20Solapan	21 (1) 0.11 %

List of accepted fragments (no accepted fragments)

NO	CONTENTS	NUMBER OF IDENTICAL WORDS (FRAGMENTS)
----	----------	---------------------------------------

Page | 1

10 | Page

Page | 9

The Role of Interpersonal Communication, Professionalism and Job Satisfaction on Employee Performance at PLN Surabaya Branch

Peran Komunikasi Interpersonal, Profesionalisme Dan **Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai** Pada PLN Cabang Surabaya

Muhammad Naufal

192010200344

Dosen Pembimbing

Hasan Ubaidillah S.E., M.M.

NIDN. 0726027304

ARTIKEL

Program Studi Manajemen

Fakultas Bisnis, Hukum dan Ilmu Sosial

Universitas Muhammadiyah Sidoarjo

Februari, 2025

LEMBAR PENGESAHAN

Judul : Peran Komunikasi Interpersonal, Profesionalisme **Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai** Pada PLN Cabang Surabaya

Nama Mahasiswa : Muhammad Naufal

Nim 192010200344

Disetujui oleh

Dosen Pembimbing

Hasan Ubaidillah S.E., M.M

NIDN. 0726027304

Diketahui oleh

Ketua Program Studi

Mochamad Rizal Yulianto, SE.,MM.

NIDN. 0716078804

Performance Strategy Analysis, Professionalism and Job Satisfaction on Employee Performance at PLN Surabaya Branch Peran

Komunikasi Interpersonal, Profesionalisme Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada PLN Cabang Surabaya

Muhammad Naufal 1), Hasan Ubaidillah 2) **1. Program Studi Manajemen, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia 2. Program Studi Manajemen, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia Email** : m.naufal.mn91@gmail.com 1) ubaid@umsida.ac.id 2)

Page | 1

8 | Page

Page | 7

1. I. Pendahuluan

1. Manajemen sumber daya manusia adalah suatu ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, Pegawai dan masyarakat [1]. Sumber daya manusia sangat diperlukan untuk dikelola dengan baik secara efektif dan efisiensi agar perusahaan semakin meningkat baik dan mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Pegawai merupakan salah satu faktor penentu keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuan. Maka manajemen perlu mengelola dan mengendalikan seluruh sumber daya yang ada, agar rencana yang ditetapkan perusahaan dapat tercapai. Pengelolaan sumber daya manusia yang baik dilakukan dengan menempatkan Pegawai pada tempat yang tepat sesuai dengan kemampuan dan keterampilan masing-masing Pegawai. Oleh karena itu setiap organisasi menginginkan dan berusaha untuk mendapatkan sumber daya manusia yang bisa mewujudkan dan mencapai tujuan organisasi tersebut.

2. Kinerja Pegawai sangat penting dan perlu diperhatikan dalam setiap perusahaan yang ada. Dengan adanya kualitas kinerja yang baik dari setiap Pegawai / pekerja dapat menguntungkan perusahaan tersebut. Semua itu didukung oleh sikap profesional dari Pegawai terlebih lagi mampu berkomitmen dalam tugas dan pekerjaan pada perusahaan. Dalam meningkatkan kinerja Pegawai juga dibutuhkan kepuasan kerja dari Pegawai agar dapat tercapainya tujuan dari perusahaan. Kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya [2]. " hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya". [3]

3. Kesuksesan dalam suatu pekerjaan dapat ditentukan oleh suatu profesionalisme dan komitmen terhadap pekerjaan yang dikerjakan. Komitmen adalah sikap dan perilaku seseorang yang akan menumbuhkan rasa motivasi diri sendiri dalam menekuni suatu pekerjaan. **Profesionalisme adalah sebuah istilah atau sebutan yang diberikan kepada seseorang yang dalam melaksanakan tugas yang diberikan dijalankan dengan baik dan penuh tanggungjawab dalam sebuah organisasi atau pekerjaan yang telah dijalankan, dan selalu meningkatkan kualitas yang diharapkan dalam sebuah bidang pekerjaan atau Organisasi.**

4. Profesionalisme sangat diperlukan dalam sebuah organisasi karena setiap orang dituntut untuk bekerja secara profesional. Jika dalam sebuah bidang organisasi tidak ditemukannya profesionalisme, maka yang akan terjadi adalah timbulnya keresahan dalam organisasi tersebut dan mengakibatkan pekerjaan yang diharapkan dapat selesai menjadi terabaikan atau terbengkalai karena kurang adanya kepedulian terhadap pekerjaan tersebut. [4] mengungkapkan bahwa profesionalisme merupakan sebuah keahlian yang dimiliki oleh seseorang terkait dengan ilmu dan keterampilan yang dimiliki. Seorang individu yang memegang jabatan atau kedudukan tertentu dituntut memiliki profesionalisme yang tinggi agar dalam pelaksanaan pekerjaannya dapat berjalan dengan efektif. Seorang individu yang mengenali dengan baik keahlian dan keterampilan yang dimiliki akan lebih mudah menjalankan tugas dan pekerjaannya dengan lebih baik dibandingkan individu lain yang kurang mampu mengenali keahliannya.

5. Dalam bekerja setiap sumber daya manusia dituntut untuk memiliki profesionalisme karena didalam profesionalisme terkandung kepiawaian atau keahlian dalam mengoptimalkan ilmu pengetahuan, waktu dan tenaga. Sikap profesional kerja ini sudah dibutuhkan saat pegawai tersebut diterima didalam suatu lembaga/instansi. Sikap profesionalisme harus dimiliki oleh seorang pegawai pada saat ia di terima di instansi tersebut [5].

6. Penelitian sebelumnya membahas tentang pengaruh profesionalisme terhadap kinerja karyawan pernah dilakukan oleh [6] menyimpulkan profesionalisme berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Begitujuga dengan hasil penelitian [7] juga menyimpulkan profesionalisme berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Artinya bahwa semakin tinggi profesionalisme kerja pegawai semakin baik pula kinerja pegawai yang dihasilkan dan sesuai dengan yang diharapkan..

7. Selain profesionalisme salah satu faktor yang tidak bisa kita pungkiri peranannya terhadap kinerja yaitu kepuasan kerja. Kepuasan kerja bukanlah pekerjaan yang diperoleh dari status sosial yang tinggi, melainkan dari pekerjaan yang maksimal. Kepuasan kerja mengacu kepada sikap dalam diri individu terhadap pekerjaannya. Menurut [8] kepuasan kerja merupakan tingkat perasaan senang seseorang sebagai penilaian positif terhadap pekerjaannya dan lingkungan tempat pekerjaannya Manajemen harus mampu mendorong sumber daya manusia agar tetap produktif dalam menjalankan tugasnya [9].

8. **Penelitian sebelumnya membahas tentang pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pernah dilakukan oleh [10] menghasilkan kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.** Begitujuga dengan hasil penelitian [1] menghasilkan **kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja.** Artinya semakin karyawan merasa puas dengan pekerjaannya maka dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Namun berbeda dengan hasil penelitian [11] menghasilkan kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja, serta penelitian yang dilakukan oleh [12] menyatakan bahwa secara parsial kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

9. PT. PLN (Persero) sebagai perusahaan BUMN di Indonesia yang bertugas menyuplai serta mengatur pasokan listrik. Setiap tahunnya kebutuhan akan listrik di Indonesia terus meningkat, sebagai akibat dari peningkatan kualitas kesejahteraan masyarakat diiringi juga oleh perkembangan industri di Indonesia. Sementara PT. PLN (Persero) memiliki keterbatasan dalam memenuhi peningkatan akan kebutuhan listrik tersebut. Sekarang ini setiap perusahaan dituntut agar selalu meningkatkan produktivitas pelayanannya, untuk itu PT.PLN (Persero) terus berupaya meningkatkan produktivitas pelayanannya dalam penyediaan listrik. Melihat banyaknya keluhan-keluhan dari pelanggan mengenai pelayanan listrik selama ini. Berikut ini kondisi kinerja pegawai pada PT. PLN (Persero) Area Pelayanan dan Jaringan (APJ) Surabaya yang dilihat dari hasil penilaian kinerja dari 2021 sampai 2022 dapat dilihat pada tabel 1.1 berikut ini :

Tabel 1.1 Rata-rata Hasil Penilaian Kinerja Pegawai tahun 2021-2022

PERILAKU KERJA	2021	2022																										
Bobot (%) Nilai Capation Skor (%) Bobot (%) Nilai Capation Skor (%)	1. Kedisiplinan	2. Tanggung jawab	3. Kerjasama	4. kepemimpinan	10	10	10	10	70	70	85	75	7	7	8,5	7,5	10	10	10	10	60	60	70	60	6	6	7	6
A. HASIL KERJA																												
1. Kualitas Kerja	2. Kuantitas Kerja	3. Keterampilan Kerja	20	20	20	80	80	80	16	16	16	20	20	20	70	70	80	14	14	16	JUMLAH	100	78	100	69			

1. Sumber: Hasil olah data penilaian kinerja pada PT. PLN (APJ) Surabaya, 2023

Dari Tabel 1.1 dapat dilihat kondisi kinerja Pegawai saat ini di PT. PLN (Persero) Area Pelayanan dan Jaringan (APJ) Surabaya mengalami penurunan dari tahun 2021 sampai 2022 disemua aspek dari 78% sampai 69%. Hasil penilaian kinerja tersebut mengindikasikan bahwa kinerja yang ada di PT. PLN (Persero) Area Pelayanan dan Jaringan (APJ) Surabaya kurang sesuai dengan Peraturan PT.PLN (Persero) APJ Surabaya. Perusahaan dituntut untuk selalu meningkatkan kinerja pegawai, agar perusahaan dapat terus bisa berkembang. Karena dengan adanya kinerja Pegawai dalam diri setiap pegawai, maka mampu mengoptimisasikan kemampuannya untuk melakukan pekerjaannya.

1. Rumusan Masalah : Bagaimana Komunikasi interpersonal, Profesionalisme , dan Kepuasan Kerja
2. berpengaruh terhadap kinerja Pegawai ?
3. Pertanyaan Penelitian : Apakah Komunikasi interpersonal, Profesionalisme , dan Kepuasan Kerja berpengaruh
4. terhadap kinerja Pegawai ?
5. Tujuan Penelitian : Untuk mengetahui pengaruh Komunikasi interpersonal, Profesionalisme , dan Kepuasan
6. Kerja terhadap kinerja Pegawai
7. Katagori SDGs : Adapun kategori SDGs yang cocok untuk penelitian ini kategori kedelapan yaitu . _
8. pekerjaan yang layak dan pertumbuhan ekonomi, peneliti memilih kategori SDGs kedelapan ini karena penelitian ini berjudul "Analisis Komunikasi interpersonal, Profesionalisme Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada PLN Cabang Surabaya" dimana sebuah instansi harus memberikan pekerjaan yang layak kepada pegawai, agar pegawai tidak memiliki niat untuk keluar dari instansi, dan juga diharapkan instansi dan pegawai saling bekerjasama agar dapat menumbuhkan perekonomian.

- 1.
2. [Literature review](#)
3. Komunikasi Interpersonal
4. Komunikasi antarpribadi sebagai " **proses pengiriman dan penerimaan pesan-pesan antara dua orang atau di sekelompok kecil orang dengan beberapa** effect atau umpan balik seketika [12]. Komunikasi antarpribadi merupakan orang-orang yang bertemu secara bertatap muka dalam situasi sosial informal yang melakukan interaksi terfokus melalui pertukaran isyarat verbal dan nonverbal yang saling berbalasan"
5. Adapun indicator Komunikasi interpersonal menurut [13], adalah sebagai berikut :
 1. Rasa Percaya
 2. Sikap Positif
 3. Sikap Terbuka

Profesionalisme

Profesionalisme adalah keandalan dalam pelaksanaan tugas sehingga terlaksana dengan mutu yang baik, waktu yang tepat, cermat dan dengan prosedur yang mudah dipahami dan diikuti oleh pelanggan atau masyarakat [14]. Dalam keseharian profesionalisme dipahami sebagai cara bekerja secara profesional, menguasai bidang kerja, kreatif dan inovatif untuk menghasilkan kinerja yang tinggi. Penggunaan istilah profesionalisme menunjuk pada derajat penampilan seseorang sebagai atau penampilan suatu pekerjaan sebagai suatu profesi, ada yang profesionalismenya tinggi, sedang dan rendah [15]. Profesionalisme juga mengacu pada sikap dan komitmen anggota profesi untuk bekerja berdasarkan standar yang tinggi dan kode etik profesinya. Istilah professional berlaku untuk semua aparat pegawai mulai dari tingkat atas sampai tingkat bawah. Profesionalisme diartikan sebagai suatu kemampuan dan keterampilan seseorang dalam melakukan pekerjaan menurut bidang dan tingkatan masing-masing. Profesionalisme menyangkut kecocokan antar kemampuan yang dimiliki oleh birokrasi dengan kebutuhan tugas.

Adapun indicator profesionalisme menurut [14] yaitu **sebagai berikut : 1. Kemampuan**

2. **Kualitas kerja**
3. **Sarana dan prasarana**
4. **Keandalan**

Kepuasan Kerja Kepuasan kerja merupakan sikap pegawai terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja, kerja sama antar pegawai, imbalan yang diterima dalam kerja, dan hal-hal yang menyangkut faktor fisik dan psikologis. Sikap terhadap pekerjaan ini merupakan hasil dari sejumlah sikap khusus individu terhadap faktor-faktor dalam pekerjaan, penyesuaian diri individu, dan hubungan sosial individu di luar pekerjaan sehingga menimbulkan sikap umum individu terhadap pekerjaan yang dihadapinya. "mengemukakan kepuasan kerja adalah sebagai sikap umum terhadap pekerjaan seseorang yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima" [16]. "mengemukakan kepuasan kerja adalah keadaan emosional menyenangkan atau tidak menyenangkan bagi para pegawai memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya [17]. Ini tampak dalam sikap positif pegawai terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya". "mendefinisikan kepuasan kerja sebagai suatu tingkat emosi yang positif dan menyenangkan individu. Dengan kata lain, kepuasan kerja adalah suatu hasil perkiraan individu terhadap pekerjaan atau pengalaman positif dan menyenangkan dirinya" [16].

Adapun indicator **kepuasan kerja menurut [18] yaitu sebagai berikut : 1. Pekerjaan**

2. **Upah**
3. **Promosi**
4. **Pengawasan**
5. **Rekan Kerja**

Kinerja Pegawai

Kinerja adalah merupakan perilaku yang nyata ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh pegawai sesuai dengan perannya dalam perusahaan [19]. Sedangkan kinerja adalah keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indikator-indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu. Menurut Mangkunegara kinerja atau prestasi kerja adalah Hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya [3]. Sedangkan Menurut [20] Kinerja Individu adalah tingkat pencapaian atau hasil kerja seseorang dari sasaran yang harus dicapai atau tugas yang harus dilaksanakan dalam kurun waktu tertentu. Kinerja adalah suatu keadaan yang menunjukkan kemampuan seorang pegawai dalam menjalankan tugas sesuai dengan standart yang telah ditentukan oleh organisasi kepada pegawai sesuai dengan job deskriptornya[14].

Pengertian kinerjalainnya yang disampaikan oleh Kartono, mengatakan bahwa kinerja adalah kemampuan dalam menjalankan tugas dan pencapaian standart keberhasilan yang telah ditentukan oleh instansi kepada pegawai sesuai dengan job, yang diberikan kepada masing-masing pegawai.

Adapun indikator **kinerja** menurut [3], yaitu sebagai berikut :

1. **Kualitas kerja**
2. **Kuantitas**
3. **Ketepatan waktu**
4. **Keterampilan**
5. **Kemandirian**

Hubungan Antar Variabel

Komunikasi interpersonal berpengaruh terhadap kinerja pegawai

Keterampilan pimpinan dan pegawai berkomunikasi dalam berbagai bentuk akan menentukan keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuan bisnis. Komunikasi yang buruk dalam perusahaan bisa merusak hubungan perusahaan dengan berbagai pihak, baik internal maupun eksternal. Rusaknya hubungan dengan berbagai pihak akan merugikan perusahaan. Misalnya, para pegawai sering melakukan kesalahan [17].

Hubungan kerja yang baik antara atasan dan bawahan merupakan salah satu pemicu tumbuh dan meningkatnya kinerja pegawai. Selain hubungan antara pegawai dan atasan, hubungan komunikasi antara pegawai dengan pegawai lainnya harus baik. Komunikasi horizontal mampu meningkatkan koordinasi antar bagian, meningkatkan kekompakan, dan meningkatkan kinerja perusahaan secara keseluruhan [17]. Komunikasi mempunyai peranan dalam menumbuhkan dan meningkatkan kinerja pegawai sehingga instansi pemerintah ini dapat terus menjalankan kegiatannya secara berkesinambungan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Profesionalisme berpengaruh terhadap kinerja pegawai

Profesionalisme pegawai menentukan kinerja pegawai. [18]. Profesionalisme mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai. Yang berarti kemauan individu untuk menggunakan usaha yang maksimal dalam upaya mencapai tujuan instansi dan memenuhi kebutuhannya. Jika profesionalisme pegawai memenuhi. Profesionalisme merupakan hal yang penting untuk diperhatikan. Alasan mengapa profesionalisme sangat penting karena apabila seseorang mampu mengontrol emosinya secara baik dan efektif maka akan tercipta hubungan yang produktif dengan sesama rekan kerja sehingga dapat meraih keberhasilan kerja.

Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai

Kepuasan kerja ikut mengambil peran terhadap kinerja pegawai, karena kinerja yang didasari oleh kepuasan kerja akan memperlihatkan hasil yang maksimal dari kinerja pegawai. Lebih jelasnya kepuasan kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja. Sehingga dapat diambil intisarinnya bahwa semakin pegawai merasa puas dalam kerjanya, maka semakin baik kinerja pegawai tersebut. Sebaliknya pegawai yang merasa kurang puas akan menimbulkan kurang baiknya kinerja mereka [19]

Kerangka konseptual

Gambar 1 kerangka konseptual

Sumber : diolah penulis (2023)

Pengaruh secara parsial Pengaruh secara simultan Hipotesis H1 : Komunikasi interpersonal berpengaruh terhadap kinerja pegawai

H2 : Profesionalisme **berpengaruh terhadap kinerja pegawai** -

H3 : Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai

H4 : Komunikasi interpersonal, Profesionalisme dan Kepuasan Kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai

2. II. METODE

Penelitian ini bertujuan untuk memperoleh hasil kebenaran serta pengetahuan yang bersifat ilmiah dengan prosedur metodologi riset yang telah ditetapkan. Tipe riset ini ialah riset yang memakai tata cara kuantitatif, dikarenakan peneliti menggunakan data yang berbentuk angka dengan menggunakan statistik. Metode penelitian kuantitatif, yaitu: "Metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan". Jadi jenis pada penelitian ini menggunakan jenis pendekatan kuantitatif dengan menggunakan format penelitian eksplanasi dengan metode survey [26].

Identifikasi Variabel

1. Identifikasi variabel mampu memahami variabel yang hendak diteliti. variabel penelitian merupakan suatu sifat ataupun atribut, objek serta nilai dari orang yang memiliki suatu kegiatan berupa variasi tertentu sehingga peneliti mampu mempelajari dan dapat menarik kesimpulan tersebut. Penelitian ini bersifat kausalitas yang mana mempunyai sifat sebab akibat dalam menganalisis suatu pengaruh dari tiga variabel bebas terhadap dua variabel terikat.

2. Variabel terikat yaitu : Kinerja pegawai (Y)

3. Variabel Bebas yaitu : Komunikasi interpersonal (X1) Profesionalisme (X2) Kepuasan Kerja (X3),

4. Indikator Variabel

5. Indikator variabel dan skala pengukuran variabel X1, X2, terhadap Y dapat di lihat pada tabel berikut:

6. Tabel 1. Variabel, Indikator, dan Skala Pengukuran

No Nama Variabel Indikator Tingkat Pengukuran

1	Komunikasi interpersonal (X1),	Rasa Percaya	Sikap Positif	Sikap Terbuka	Interval
2	Profesionalisme (X2), (Siagian, 2017)	Kemampuan	Kualitas kerja	Sarana dan Prasarana	Keandalan Interval
3	Kepuasan Kerja (X3) (Arens, 2014)	pekerjaan, upah,	promosi,	pengawas rekan kerja	Interval
4	Kinerja (Y),	Kualitas Kerja	Kuantitas	Ketepatan Waktu	Ketrampilan Kemandirian Interval

7. Sumber: Data yang diolah (2023).

8.

9. Jenis Dan Objek Penelitian

10. Jenis data dalam penelitian ini adalah data kuantitatif dan penelitian ini menggunakan data primer diperoleh secara langsung, karena didapat dari data-data kuisioner yang disebar **menggunakan google form kepada para pegawai** PLN Surabaya dengan megambil sampel data pada data kepegawaian

Populasi dan Sampel

1. Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang memiliki kualitas karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan diteliti kemudian ditarik kesimpulan [26]. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai di kantor PLN Surabaya yang berjumlah 150 orang. Karena jumlah populasi dalam penelitian ini cukup banyak maka digunakan teknik Simple Random Sampling. 2. Sampel adalah bagian dari jumlah karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Untuk mempermudah penentuan sampel, maka penelitian menggunakan teknik probability sampling [27]. Probability sampling adalah teknik yang memberikan peluang/ kesempatan

yang sama bagi setiap unsur atau anggotanya populasi untuk dipilih menjadi sampel. Agar sampel yang diperoleh lebih representatif maka, teknik probability sampling dilakukan dengan metode simple random sampling. Simple random sampling merupakan pengambilan sampel dari populasi secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi itu. Sedangkan teknik pengambilan sampel menggunakan Rumus Slovin sebagai

3. berikut: _

$$4. n = N / 1 + Ne^2$$

$$5. n = 150 / 1 + 150(0,05)^2$$

$$6. n = 150 / 1,375$$

$$7. n = 109$$

8. Keterangan: _

9. n = ukuran sampel _

10. N = ukuran populasi _

11. Ne² = taraf kesalahan 5% _

12. Dari rumus di atas maka akan didapat besarnya jumlah sampel yang akan diteliti. Dari jumlah populasi sebesar 150 dan menggunakan batas kesalahan sebesar 5% maka, jumlah sampel yang akan diteliti sebanyak 109 orang. _

Jenis Data dan Sumber Data _

1. Jenis Data

Jenis data dalam penelitian ini yaitu menggunakan jenis data primer dan sekunder. Data primer diperoleh langsung dari subjek penelitian dengan menggunakan kuesioner pengambilan data langsung pada subjek sebagai sumber informasi yang dicari. Sedangkan untuk data sekunder diperoleh dari jurnal, literatur dan buku.

2. Sumber Data

1. Sumber data primer dalam penelitian ini dilakukan melalui angket tentang responden Pegawai PLN Surabaya.

2. **Data Sekunder yaitu sumber data penelitian yang diperoleh peneliti secara tidak langsung melalui media perantara (diperoleh dan dicatat oleh pihak lain).**

Teknik Pengumpulan Data Teknik pengumpulan dalam penelitian ini menggunakan instrument berupa kuesioner. Jenis kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini dapat bersifat langsung maupun pertanyaan tertutup. Tiap item kuisisioner terdapat jenjang pembobotan skor sebanyak lima buah jawaban, yang diukur melalui skala interval yaitu skala likert. Penelitian ini diberikan kepada para Pegawai dan dimasukkan untuk mengali data antara lain data variabel (X), variabel (Y),

Teknik Analisis Data

1. Analisis Statistik Deskriptif

Statistik deskriptif adalah statistik yang memberikan gambaran atau deskripsi suatu data yang dilihat dari rata-rata, standar deviasi, maksimum, dan minimum. Statistik deskriptif mendeskripsikan data menjadi sebuah informasi yang lebih jelas dan mudah dipahami. Statistik deskriptif digunakan untuk menggambarkan statistik deskriptif berhubungan dengan pengumpulan dan peningkatan data, serta penyajian hasil peningkatan tersebut

2. Uji Kualitas Data

1. Uji Validitas

Untuk mendapatkan Standar instrumen valid. berarti alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data (mengukur) itu valid. Dikatakan valid dikarenakan instrumen tersebut bisa dipakai untuk mengukur apa yang harusnya diukur. Dalam hal ini berarti alat ukur ini sudah sah mengukur apa yang harusnya diukur. dalam menghitung validitas menggunakan correlation pearson moment.

Uji Reliabilitas Instrumen pengujian yang kedua yaitu uji reliabilitas. Instrumen ini memiliki reliabilitas. dalam perihal tersebut instrumen dan respondennya sama namun waktunya Cara menghitung reabilitas memakai Alpha Cronbach menggunakan syarat sebagai berikut:

1. Bila nilai Alpha Cronbach lebih besar dari 0,60 hingga instrumen dikatakan memiliki reliabilitas.

2. Bila nilai Alpha Cronbach lebih kecil dari 0,60 hingga instrumen dikatakan tidak memiliki reliabilitas

Uji Hipotesis

1. Uji Statistik t (t-test)

Fungsi dari uji Statistik t yaitu mencari tahu setiap hubungan dari variabel independen secara individual terhadap variabel dependen. Adapun cara yang digunakan variabel dependen yaitu tingkat signifikansi 5% (α) = 0,05. Saat probability **lebih besar dari 0,05 maka** pengaruh dari **variabel independen terhadap variabel dependen tidak signifikan, namun pada nilai probability t** lebih kecil dari 0,05 terdapat pengaruh yang signifikan.

Analisis Regresi Linear **Berganda**

Analisis regresi adalah teknik statistika yang berguna untuk memerikasa dan memodelkan hubungan diantara variabel-variabel. Regresi berganda sering kali digunakan untuk mengatasi permasalahan analisis regresi yang mengakibatkan hubungan dari dua atau lebih variabel bebas. Model persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + \dots + b_nX_n$ Y' = nilai pengaruh yang diprediksikan a = konstanta atau bilangan harga X = 0 b = koefisien regresi X = nilai variable dependen Variabel bebas dalam penelitian ini adalah Pressure, Opportunity, Rationalization, dan Perilaku tidak etis, Sedangkan variabel terikatnya adalah Kecurangan. Metode analisis ini menggunakan program SPSS (Statistic Product and Service Solution). Adapun bentuk persamaannya yaitu : $Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$ Y = Koefisien Kinerja Pegawai

a = Konstanta b1 = Koefisien Komunikasi interpersonal

b2 = Koefisien Profesionalisme

b3 = Koefisien Kepuasan kerja

X1 = Variabel Komunikasi interpersonal

X2 = Variabel Profesionalisme

X3 = Variabel Kepuasan kerja

e = Standart Error Untuk menilai ketepatan fungsi regresi sampel dalam menaksir nilai aktual dapat diukur dari nilai statistik T, nilai statistik F dan nilai koefisien diterminasi

3. Jadwal Penelitian

No. Tahap dan Kegiatan Penelitian Waktu (Bulan)

Maret April Mei Juni Juli Agustus

1. Persiapan Menyusun Proposal
2. Pengumpulan Data Mengumpulkan Data Primer dan Sekunder
3. Pengolahan dan Analisis Data
4. Penyusunan Laporan
5. Dan lain-lain

Penelitian yang dilakukan dalam penelitian ini meliputi, persiapan kegiatan dimana persiapan kegiatan dilakukan pada bulan januari di minggu pertama. Kemudian dilanjut dengan penyusunan dan pembahasan judul serta data yang akan dibutuhkan membutuhkan waktu 3 minggu. Lalu melakukan perijinan penelitian dan pengumpulan data membutuhkan waktu kurang lebih 2 bulan. Dalam proses olah data dan juga menganalisis data, peneliti akan membutuhkan waktu kurang lebih 2 bulan, dimana peneliti akan melakukan pada bulan ketiga dan ke empat. Bagian terpenting setelah olah data yang akan dilakukan yaitu penyusunan laporan yang disusun pada bulan ke lima dan ke enam

4. III. Hasil dan Pembahasan

Hasil Penelitian

1. Statistik Deskriptif Berdasarkan kriteria sampel penelitian ada sebanyak 109 kuesioner yang dibagikan kepada responden. Yaitu seluruh pegawai di kantor PLN Surabaya. Hasil uji karakteristik responden ditunjukkan pada tabel berikut: Tabel 1. Karakteristik Responden Kategori

Jumlah	Presentase (%)	Jenis Kelamin	Laki-laki	60	55,0
Perempuan	49	45,0	Umur 20-30 tahun	15	13,8
	31-40 tahun	33	30,3		
	41-50 tahun	39	35,8		
> 51 tahun	22	20,2			
Pendidikan					
SMA	18	16,5			
Diploma	12	11,0			
S1	64	58,7			
S2	15	13,8			
Jumlah	109	100%			

Sumber: Data primer yang diolah, 2023

Berdasarkan tabel 1, dapat dilihat bahwa lebih dari setengah total responden atau pegawai pegawai di kantor PLN Surabaya berjenis kelamin laki-laki (55,0%) atau sebanyak 60 responden. Kemudian sebagian besar responden atau pegawai di kantor PLN Surabaya berumur 41 hingga 50 tahun sebanyak 39 orang (35,8%). Dan pada kategori pendidikan sebagian besar responden pegawai di kantor PLN Surabaya memiliki pendidikan terakhir Strata 1 sebanyak 54 responden atau 77,1%.

1. Uji Validitas

Hal pengujian dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 2 Uji validitas

Variabel	Item	Variabel Correlation (r-hitung)	r-kritis	Keterangan
Komunikasi interpersonal (X1)	X1.1	0,842	0,3	Valid
	X1.2	0,840		Valid
	X1.3	0,769		Valid
	X1.4	0,770		Valid
	X1.5	0,655		Valid
	X1.6	0,733		Valid
Profesionalisme (X2)	X2.1	0,759		Valid
	X2.2	0,796		Valid
	X2.3	0,776		Valid
	X2.4	0,658		Valid
Kepuasan kerja (X3)	X3.1	0,692		Valid
	X3.2	0,703		Valid
	X3.3	0,783		Valid
	X3.4	0,654		Valid
	X3.5	0,842		Valid

Valid

Kinerja Pegawai (Y), Y.1 0,787 Valid Y.2 0,793 Valid Y.3 0,747 Valid Y.4 0,823 Valid

Y.5 0,764 Valid Pada hasil pengujian validitas menyatakan bahwa seluruh item pernyataan kuesioner dari variabel (X), dan variabel (Y) memiliki nilai koefisien korelasi diatas 0,3 (>0,3) sehingga dapat dikatakan bahwa item pernyataan kuesioner dari variabel Komunikasi interpersonal (X1), Profesionalisme (X2) Kepuasan kerja (X3) dan Kinerja Pegawai (Y) dinyatakan valid dan dapat digunakan untuk mengukur variabel yang telah diteliti.

2. Uji Reliabilitas Suatu kuesioner dikatakan reliabel jika responden menjawab pernyataan dengan konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Uji reliabilitas dengan menggunakan teknik Cronbach alpha, dikatakan bahwa instrument memiliki nilai reliabel yang tinggi jika nilai Cronbach alpha >0,6. Dari hasil analisis diperoleh koefisien reliabilitas sebagai berikut: Tabel 3 Uji Reliabilitas Variabel n cronbach alpha

Variabel	n	cronbach alpha	Nilai Kritis	Keterangan
Komunikasi interpersonal (X1)	6	0,767	0,60	Reliabel
Profesionalisme (X2)	4	0,711	0,60	Reliabel
Kepuasan kerja (X3)	5	0,820	0,60	Reliabel
Kinerja Pegawai (Y)	5	0,832	0,60	Reliabel

Dari tabel diatas, dapat diperoleh nilai koefisien reliabilitas Cronbach alpha pada tiap variabel Komunikasi interpersonal sebesar 0,767, variabel Profesionalisme sebesar 0,711, variabel Kepuasan kerja sebesar 0,820, dan variabel Kinerja Pegawai sebesar 0,832. Dari seluruh variabel tersebut diketahui nilai koefisien reliabilitas Cronbach alpha lebih dari 0,60, maka dapat dikatakan bahwa kuisoner yang digunakan dikatakan memiliki reliabel.

3. Uji Asumsi Klasik 1. Uji Normalitas Uji normalitas digunakan untuk mengetahui apakah suatu data mengikuti sebaran normal atau tidak. Untuk mengetahui apakah data tersebut mengikuti sebaran normal dapat dilakukan dengan berbagai metode diantaranya adalah metode

Kolmogorov Smirnov, dengan menggunakan SPSS v. 20 Untuk melihat data berdistribusi secara normal atau tidak dapat dilihat apabila: Jika nilai uji dalam penelitian ini memiliki probabilitas lebih dari sama dengan signifikansi 5% ($\geq 0,05$) maka hipotesis tersebut diterima dan memiliki data yang berdistribusi secara normal. Jika nilai uji memiliki probabilitas kurang dari signifikansi 5% ($< 0,05$) maka hipotesis tersebut ditolak dan memiliki data tidak berdistribusi secara normal. Tabel normalitas dapat dijelaskan di bawah ini :

Tabel 4. Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test Unstandardized Predicted Value N 109
 Normal Parameters, b Mean 4.4133333 Std. Deviation .74257943 Most Extreme Differences Absolute .105 Positive .105 Negative -.067 Test Statistic .105 Asymp. Sig. (2-tailed) .199c

a. Test distribution is Normal. b. Calculated from data. c. Lilliefors Significance Correction. Hasil uji normalitas pada tabel di atas, didapat memiliki nilai sig 0,199 $>$ 0,05. Data akan Memiliki Distribusi Normal jika $p \geq 0,05$ Jadi dapat disimpulkan semua variabel tersebut, memiliki distribusi data yang normal.

2. Uji Multikolinieritas Pengujian Multikolinieritas bertujuan untuk mengetahui apakah antara variabel independen memiliki hubungan atau tidak satu sama lainnya. Uji Multikolinieritas perlu dilakukan karena jumlah variabel independen dalam penelitian ini berjumlah lebih dari satu. Hasil uji Multikolinieritas pada tabel dibawah ini menunjukkan nilai VIF dibawah 10 dan nilai Tolerance tidak $<$ 0.1, hal ini berarti bahwa diantara variabel independen didalam penelitian ini tidak terjadi hubungan atau tidak memiliki hubungan satu sama lainnya. sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi tidak terdapat Multikolinieritas Tabel 5 Uji Multikolinieritas

Coefficientsa

Model Collinearity Statistics Tolerance VIF 1 (Constant)

Komunikasi interpersonal	.633	1.579
Profesionalisme	.586	1.705
Kepuasan kerja	.546	1.830

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Model regresi yang baik adalah regresi dengan tidak adanya gejala korelasi yang kuat di antara variabel bebasnya. Pengujian ini menggunakan matrik korelasi antar variabel bebas untuk melihat besarnya korelasi antar variabel independen. Jika variabel independen saling berkorelasi, maka variabel-variabel ini tidak ortogonal. Variabel ortogonal adalah variabel independen yang nilai korelasi antar sesama variabel independen sama dengan nol.

Dari **hasil output SPSS diatas bisa dilihat nilai Tolerance tiap variabel lebih besar dari 0,10. Sementara itu nilai VIF tiap variabel lebih kecil dari 10,00. Sehingga dapat disimpulkan tidak terjadi** Multikolinieritas.

3. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan sebaliknya disebut heteroskedastisitas. Kebanyakan data yang mengandung heteroskedastisitas adalah data crossection, karena data ini menghimpun data yang mewakili berbagai ukuran. Dalam penelitian ini metode yang digunakan untuk menguji heteroskedastisitas adalah uji glejser. Metode uji glejser meregresikan nilai absolute residual dengan variabel bebas. Model regresi yang baik adalah model regresi yang tidak terjadi heteroskedastisitas.

1. Apabila nilai signifikansi $>$ 0,05 maka terjadi homoskedastisitas
2. Apabila nilai signifikansi $<$ 0,05 maka terjadi heteroskedastisitas

Tabel 6. Uji heteroskedastisitas

Coefficientsa Model	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients	t	Sig.	B	Std. Error	Beta 1
(Constant)	13.729	1.665	8.245	.606			
Komunikasi interpersonal	.295	.108	.316	3.181	.478		
Profesionalisme	.434	.121	.480	3.708	.658		
Kepuasan kerja	.376	.117	.468	3.201	.342		

a. Dependent Variable: Abs_RES

Berdasarkan hasil uji heteroskedastisitas melalui uji Glejser pada tabel diatas, dapat dilihat bahwa sig. pada masing-masing variabel bernilai lebih dari 0.05 Komunikasi interpersonal (0,478), Profesionalisme (0,658), Kepuasan kerja (0,342). hal ini menunjukkan tidak terjadi heteroskedastisitas dalam model regresi pada penelitian ini. Maka variabel-variabel independen dapat dinyatakan tidak mengalami heteroskedastisitas

4. Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 7 Regresi Linier Berganda

Coefficientsa Model	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients	t	Sig.	B	Std. Error	Beta 1
(Constant)	13.729	1.665	8.245	.000			
Komunikasi interpersonal	.295	.108	.316	3.181	.017		
Profesionalisme	.434	.121	.480	3.708	.000		
Kepuasan kerja	.376	.117	.468	3.201	.002		

Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Berdasarkan tabel di atas dapat diperoleh model persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = a + b1 X1 + b2 X2 + b3 X3 + e$$

Keterangan:

Y = Kinerja Pegawai

a = Konstanta

b1 = Koefisien Komunikasi interpersonal

b2 = Koefisien Profesionalisme

b3 = Koefisien Kepuasan kerja

X1 = Variabel Komunikasi interpersonal

X2 = Variabel Profesionalisme

X3 = Variabel Kepuasan kerja

$e = \text{Standart Error } Y = 13,729 + 0,295X1 + 0,434X2 + 376X3 + e$ Berdasarkan persamaan diatas dapat disimpulkan beberapa hal antara lain : 1. Konstanta sebesar 14,076, artinya apabila Komunikasi interpersonal, Profesionalisme, dan Kepuasan kerja tidak ada atau nilainya adalah 0, maka Kinerja Pegawai nilainya sebesar 14,076 2. Koefisien regresi variabel Komunikasi interpersonal, sebesar 0,295, artinya apabila Komunikasi interpersonal ditingkatkan 1 satuan, maka Kinerja Pegawai mengalami kenaikan yang relatif besar yaitu sebesar 0,295 satuan. Koefisien bernilai positif artinya ada hubungan searah antara Komunikasi interpersonal dengan Kinerja Pegawai. Apabila Komunikasi interpersonal semakin bagus maka bisa meningkatkan Kinerja Pegawai.

3. Koefisien regresi variabel Profesionalisme, sebesar 0,434, artinya apabila Profesionalisme ditingkatkan 1 satuan, maka Kinerja Pegawai mengalami kenaikan yang relatif besar yaitu sebesar 0,434 satuan. Koefisien bernilai positif artinya ada hubungan searah antara Profesionalisme dengan Kinerja Pegawai. Apabila Profesionalisme semakin bagus maka bisa meningkatkan Kinerja Pegawai.

4. Koefisien regresi variabel Kepuasan kerja, sebesar 0,376, artinya apabila Kepuasan kerja ditingkatkan 1 satuan, maka Kinerja Pegawai mengalami kenaikan yang relatif besar yaitu sebesar 0,376 satuan. Koefisien bernilai positif artinya ada hubungan searah antara Kepuasan kerja dengan Kinerja Pegawai. Apabila Kepuasan kerja semakin bagus maka bisa meningkatkan Kinerja Pegawai.

5. Uji Hipotesis

4. Uji t

Uji t dimaksudkan untuk melihat signifikan dari pengaruh variabel independent secara individu terhadap variabel dependent, dengan menganggap variabel lain bersifat konstan. Berikut hasil uji t :

Tabel 8 uji t Coefficients Model Unstandardized Coefficients Standardized Coefficients t Sig. B Std. Error Beta 1 (Constant) 13.729 1.665 8.245 .000

Komunikasi interpersonal	.295	.108	.316	3.181	.017
Profesionalisme	.434	.121	.480	3.708	.000
Kepuasan kerja	.376	.117	.468	3.201	.002

Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber : Output Data SPSS, 25.0

Dari hasil tampilan output SPSS diatas dapat dilihat bahwa: 1. Pada Variabel Komunikasi interpersonal nilai signifikan sebesar 0,017 dibawah 0,05 yang berarti terdapat pengaruh secara parsial Komunikasi interpersonal terhadap Kinerja Pegawai

2. Pada Variabel Profesionalisme nilai signifikan sebesar 0,000 dibawah 0,05 yang berarti terdapat pengaruh secara parsial Profesionalisme terhadap Kinerja Pegawai

3. Pada Variabel Kepuasan kerja nilai signifikan sebesar 0,002 dibawah 0,05 yang berarti terdapat pengaruh secara parsial Kepuasan kerja terhadap Kinerja Pegawai

5. Hasil Uji Signifikan Simultan (Uji F)

Uji F digunakan menguji ada tidaknya pengaruh variabel-variabel independent dengan variabel dependent secara simultan.

1. Apabila signifikan lebih kecil dari $\alpha = 0,05$

Berarti variabel bebas mempunyai pengaruh signifikan terhadap variabel terikat.

2. Apabila taraf signifikan lebih besar dari $\alpha = 0,05$

Berarti variabel bebas tidak mempunyai pengaruh signifikan terhadap variabel terikat. Berikut

adalah tabel hasil uji F dengan perhitungan statistik dengan menggunakan SPSS:

Tabel 9 Uji F

ANOVA Model Sum of Squares df Mean Square F Sig. 1 Regression 40.805 3 13.602 3.936 .012b Residual 245.381 105 3.456 Total 286.187 108

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

b. Predictors: (Constant), Komunikasi interpersonal, Profesionalisme, Kepuasan kerja

Dari hasil tampilan output SPSS dapat dilihat bahwa : F hitung sebesar 3.936 dengan tingkat signifikan 0,012 dibawah 0,05 hal ini berarti bahwa variabel bebas yang terdiri dari Komunikasi interpersonal, Profesionalisme, dan Kepuasan kerja, secara simultan mempunyai pengaruh terhadap variabel terikat yaitu Kinerja Pegawai.

Pembahasan

Komunikasi interpersonal berpengaruh terhadap kinerja pegawai

Berdasarkan hasil pengujian didapat bahwa terdapat pengaruh secara parsial Komunikasi interpersonal terhadap kinerja pegawai, lebih lanjut ada hubungan searah antara Komunikasi interpersonal dengan Kinerja Pegawai. Apabila Komunikasi interpersonal semakin bagus maka bisa meningkatkan Kinerja Pegawai

Keterampilan pimpinan dan pegawai berkomunikasi dalam berbagai bentuk akan menentukan keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuan bisnis.

Komunikasi yang buruk dalam perusahaan bisa merusak hubungan perusahaan dengan berbagai pihak, baik internal maupun eksternal. Rusaknya hubungan dengan berbagai pihak akan merugikan perusahaan. Misalnya, para pegawai sering melakukan kesalahan [17].

Hubungan kerja yang baik antara atasan dan bawahan merupakan salah satu pemicu tumbuh dan meningkatnya kinerja pegawai. Selain hubungan antara pegawai dan atasan, hubungan komunikasi antara pegawai dengan pegawai lainnya harus baik. Komunikasi horizontal mampu meningkatkan koordinasi antar bagian, meningkatkan kekompakan, dan meningkatkan kinerja perusahaan secara keseluruhan [17]. komunikasi mempunyai peranan dalam menumbuhkan dan meningkatkan kinerja pegawai sehingga instansi pemerintah ini dapat terus menjalankan kegiatannya secara berkesinambungan **untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan**

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang menyimpulkan bahwa komunikasi interpersonal berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai [18]. Kemudian penelitian lain juga menyimpulkan komunikasi interpersonal berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan [19].

Profesionalisme berpengaruh terhadap kinerja pegawai

Berdasarkan hasil pengujian didapat bahwa terdapat pengaruh secara parsial profesionalisme terhadap kinerja pegawai, lebih lanjut ada hubungan searah antara profesionalisme dengan Kinerja Pegawai. Apabila Komunikasi interpersonal semakin bagus maka bisa meningkatkan Kinerja Pegawai. Profesionalisme pegawai menentukan kinerja pegawai. [20]. Profesionalisme mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai. Yang berarti kemauan individu untuk menggunakan usaha yang maksimal dalam upaya mencapai tujuan instansi dan memenuhi kebutuhannya. Jika profesionalisme pegawai memenuhi. Profesionalisme merupakan hal yang penting untuk diperhatikan. Alasan mengapa profesionalisme sangat penting karena apabila seseorang mampu mengontrol emosinya secara baik dan efektif maka akan tercipta hubungan yang produktif dengan sesama rekan kerja sehingga dapat meraih keberhasilan kerja

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang menyimpulkan bahwa profesionalisme **berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai** [21]. Kemudian penelitian lain juga menyimpulkan profesionalisme **berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan** [22].

Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai

Berdasarkan hasil pengujian didapat bahwa terdapat pengaruh secara parsial kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai, lebih lanjut ada hubungan searah antara kepuasan kerja dengan Kinerja Pegawai. Apabila Komunikasi interpersonal semakin bagus maka bisa meningkatkan Kinerja Pegawai. Kepuasan kerja ikut mengambil peran terhadap kinerja pegawai, karena kinerja yang didasari oleh kepuasan kerja akan memperlihatkan hasil yang maksimal dari kinerja pegawai. Lebih jelasnya kepuasan kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja. Sehingga dapat diambil intisarinya bahwa semakin pegawai merasa puas dalam kerjanya, maka semakin baik kinerja pegawai tersebut. Sebaliknya pegawai yang merasa kurang puas akan menimbulkan kurang baiknya kinerja mereka [23]

Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian yang menyimpulkan **bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan** [24], kemudian penelitian lain juga menyimpulkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan [25]

Komunikasi interpersonal, Profesionalisme dan Kepuasan Kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai

Berdasarkan hasil pengujian didapat **bahwa terdapat pengaruh secara simultan**, komunikasi interpersonal, **profesionalisme dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai**, lebih lanjut ada variabel profesionalisme memiliki pengaruh dominan terhadap kinerja pegawai dibandingkan variabel komunikasi interpersonal dan kepuasan kerja.

Berdasarkan hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor antara lain komunikasi interpersonal, profesionalisme dan kepuasan kerja, ketiga faktor ini mampu menjadi penentu dalam meningkatkan kinerja pegawai.

5. Kesimpulan

10. Berdasarkan hasil dari penelitian dan pembahasan di bab sebelumnya maka dapat disimpulkan beberapa hal antara lain : 1. Komunikasi **interpersonal berpengaruh terhadap** kinerja pegawai PLN Cabang Surabaya
2. Profesionalisme berpengaruh terhadap kinerja pegawai PLN Cabang Surabaya
3. Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai PLN Cabang Surabaya
4. Komunikasi interpersonal, Profesionalisme dan Kepuasan Kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai PLN Cabang Surabaya

6. Ucapan Terima Kasih

Alhamdulillah, **puji syukur, kehadirat Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat** serta hidayah-Nya. Penulis menyadari bahwa dalam proses penulisan artikel **ini dapat terselesaikan dengan baik karena adanya bantuan dan bimbingan dari berbagai pihak. Oleh karena itu, penulis mengucapkan terima kasih kepada pihak-pihak yang membantu dan terlibat dalam penyelesaian penulisan artikel ini**, keluarga serta pihak kepala PLN Cabang Surabaya.

7. Referensi

- [1] Hasibuan, Malayu SP. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- [2] Edison, Emron., dkk. 2016 Manajemen Sumber Daya Manusia. Alfabeta. Bandung
- [3] **A.A. Anwar Prabu Mangkunegara, 2009. Manajemen sumber daya manusia. Remaja Rosdakarya. Bandung.**
- [4] Anggit_Sutarjo. 2008. Pengaruh Budaya Organisasi, Sistem Kompensasi, Promosi Jabatan, dan Profesionalisme Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Bank BRI Cabang Klaten. Excelent Vol. 1 No. 2 september 2008.
- [5] Ike Rachmawati Kusdyah. 2008. Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta : ANDI.
- [6] **Anugrah, Ichsan Satya. 2017. Pengaruh Time Budget Persure, Kompetensi dan Independensi Terhadap Kualitas Audit dengan Etika Profesi sebagai Variabel Moderasi. Jom Fekon, Vol.4 No.1.**
- [7] Maksum (2022), **Pengaruh profesionalisme kerja, karakteristik pekerjaan, dan budaya kerja terhadap kinerja pegawai non medis pada rumah sakit umum daerah raden mattaher jambi.** Jurnal ilmu manajemen terapan, ol. 4 No. 2 November, 2022.
- [8] Wibowo . (2014). Manajemen Kinerja . Edisi Keempat . Jakarta : Rajawali Pers.
- [9] Fitri. **2020. Manajemen Sumber Daya Manusia.** Yogyakarta: Gerbang Media.
- [10] Octaviani, R. (2021). Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Usaha Mikro Kecil Dan Menengah (UMKM) di Kota Medan. Journal of Economics & Management, 1(1), 24-29.
- [11] **Nabawi, Rizal. 2019. Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. Jurnal Ilmiah Magister Manajemen. 2 (2): 170-183.**
- [12] Wahyudi. 2019. Pengaruh Disiplin Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan, SCIENTIFIC JOURNAL OF REFLECTION: Economic, Accounting, Management and Business. Vol 2 No 3
- [13] Sedarmayanti. (2016). Membangun dan Mengembangkan Kepemimpinan serta Meningkatkan Kinerja untuk Meraih Keberhasilan. Bandung: PT. Refika Aditama.
- [14] Siagian, S. 2019. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara.
- [15] Supriyadi. (2017). The Impact of Motivation, Job Satisfaction, and Work Environment on The Employee Performance in Healthcare Service. International Journal Of Scientific & Technology Research volume 6.
- [16] Stephen, Robbins (2015), Perilaku Organisasi, Penerbit Salemba Empat, Jakarta.
- [17] Edy, Sutrisno. 2016, Manajemen Sumber Daya Manusia, Kencana Prenada Media Group, Jakarta.

11. [18] [Usman, B. \(2013\). Pengaruh komunikasi interpersonal terhadap kinerja pegawai pada Fakultas Ekonomi Universitas PGRI Palembang](#) *Jurnal Media Wahana Ekonomika* 10(1), 1-18.
12. [19] Saragih, M. (2020). Pengaruh Komunikasi Interpersonal Terhadap Peningkatan Kinerja Pegawai Dinas Bina Marga Dan Pengairan Pematangsiantar *Jurnal Ilmiah AccUsi* 2(1), 49-58.
13. [20] Arens, Alvin A., Elder, Randal J., [Beasley](#), Mark S., *Auditing and Issurance Service: An Integrated Approach*, Ninth Edition, New Jersey : Prentice Hall, 2003.
14. [21] Bolungl, G. R., Tewel, B., & Sepang, J. (2018). Pengaruh profesionalisme dan keterampilan terhadap kepuasan kerja serta dampaknya terhadap kinerja pegawai Badan Perencanaan Pembangunan Daerah provinsi Sulawesi Utara-*Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi* -6(4).
15. [22] Gerhana, W., Rehti, R., & Wasis, W. (2019). Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia dan Profesionalisme terhadap Kinerja Karyawan dengan Komitmen Organisasi sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus pada Karyawan Dinas Pendidikan Hulu Sungai Selatan-*Jurnal Riset Inspirasi Manajemen Dan Kewirausahaan* -3(1), 49-57.
16. [23] Rivai, (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk perusahaan dari teori praktik*. Jakarta : PT Raja Grafindo Persada.
17. [24] Nabawi, R. (2019). Pengaruh lingkungan kerja, kepuasan kerja dan beban kerja terhadap kinerja pegawai-*Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen* -2(2), 170-183.
18. [25] Rosmaini, R., & Tanjung, H. (2019). Pengaruh kompetensi, motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai-*Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*-2(1), 1-15.
19. [26] Simanjuntak. 2005. *Manajemen Dan Evaluasi Kinerja*. Jakarta: Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia.
20. [27] Sugiyono. 2003. *Metode Penelitian Bisnis*. CV. Alfabeta: Bandung.
- 21.
- 22.
- 23.
- 24.
- 25.

- 26.
27. Lampiran 1
28. Kuesioner
- 29.

1. Komunikasi interpersonal (X1)

No Pernyataan STS TS S SS

1. Saya mampu bersikap terbuka dalam mengungkapkan apa yang saya pikirkan dan rasakan terhadap orang lain
2. Saya mampu menghargai pendapat rekan kerja yang berbeda
3. Saya mampu memberikan penilaian yang positif terhadap orang lain
4. Saya mendengarkan dengan baik setiap ide / gagasan / pendapat rekan kerja
5. Saya merasa dapat menjadi pribadi yang terbuka atas segala arahan dan saran yang diberikan orang lain
6. Saya mengungkapkan isi hati secara jujur kepada rekan kerja

2. Profesionalisme (X2)

No Pernyataan STS TS S SS

1. Saya memiliki kemampuan dalam menyelesaikan pekerjaan dengan baik
2. Saya mampu menyelesaikan pekerjaan yang menjadi tanggung jawab Pegawai sesuai yang ditentukan perusahaan
3. Saya mampu memanfaatkan sarana yang disediakan dengan baik
4. Saya mampu memenuhi persyaratan atau standart kerja yang ditetapkan perusahaan

3. Kepuasan kerja (X3)

No Pernyataan STS TS S SS

1. Saya senang dengan pekerjaan saat ini karena sesuai dengan kemampuan saya
2. Saya merasa perusahaan sudah memberikan gaji yang dapat mencukupi kebutuhan hidup keluarga
3. Saya **senang dengan promosi (kenaikan jabatan) sering terjadi di perusahaan**
4. Saya senang dengan atasan yang memperlakukan Pegawai bawahannya dengan baik
5. Saya senang bekerja dengan rekan kerja yang memberikan dukungan yang cukup kepada saya

4. Kinerja (Y)

No Pernyataan STS TS S SS

1. Saya dapat menyelesaikan setiap pekerjaan dengan teliti dan rapi
2. Saya mampu menyelesaikan pekerjaan yang lebih banyak dari standar
3. Saya selalu berusaha menyelesaikan pekerjaan tepat waktu bahkan lebih cepat
4. Saya mampu bekerja sama dalam satu tim
5. Saya dapat menyelesaikan pekerjaan anda tanpa perlu bantuan orang lain