

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, KARAKTERISTIK INDIVIDU
DAN ETIKA KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PADA PT.PLN (PERSERO) ULP MEDAN SELATAN**

SKRIPSI

**Diajukan untuk memenuhi sebagian syarat
Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen**



Oleh:

Nama : ALDIAN FAHMI
NPM : 1905160096
Program Studi : MANAJEMEN
Konsentrasi : SUMBER DAYA MANUSIA

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA**

MEDAN

2023



UMSU
Majelis Pendidikan Tinggi Muhammadiyah Sumatera Utara

**MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

Jl. Kapt. Muchtar Basri No. 3 Telp. (061) 66224567 Medan 20238

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

PENGESAHAN UJIAN SKRIPSI

Panitia Ujian Strata-I Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, dalam sidangnya yang diselenggarakan pada hari Selasa, tanggal 19 September 2023, pukul 08.00 WIB sampai dengan selesai, setelah mendengar, melihat, memperhatikan dan sekerusnya

MEMUTUSKAN

Nama : **ALDIAN FAHMI**
N P M : **1905160096**
Program Studi : **MANAJAMEN**
Konsentrasi : **SUMBER DAYA MANUSIA**
Judul Skripsi : **PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, KARAKTERISTIK INDIVIDU DAN ETIKA KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. PLN (PERSERO) ULU MEDAN SELATAN**

Dinyatakan : **(A) Lulus Yudisium dan telah memenuhi persyaratan untuk memperoleh Gelar Sarjana pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.**

TIM PENGUJI

Penguji I

Penguji II

(Jasman Saripuddin Hasibuan, SE., M.Si)

(Willy Yusnandar, SE., M.Si)

Pembimbing

(Drs. Muhammad Elfi Azhar, M.Si)

Ketua

Sekretaris



(Assoc. Prof. Dr. H. Januri, SE., MM., M.Si)

(Assoc. Prof. Dr. Ade Gunawan, SE., M.Si)



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
Jl. Kapten Muchtar Basri No.3 (061) 6624567 Medan 20238

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

PENGESAHAN SKRIPSI

Skripsi ini disusun oleh:

Nama : ALDIAN FAHMI

NPM : 1905160096

Program Studi : MANAJEMEN

Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA

Judul Skripsi : Pengaruh Budaya Organisasi, Karakteristik Individu, Dan Etika Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.PLN (Persero) ULP Medan Selatan.

Disetujui dan memenuhi persyaratan untuk diajukan dalam ujian mempertahankan skripsi:

Medan, 15 Agustus 2023

Pembimbing Skripsi

Drs. Muhammad Elfi Azhar., M.Si

Disetujui oleh:

Ketua Program Studi Manajemen

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Jasman Syarifuddin Hasibuan, SE., M.Si

Assoc. Prof. Dr. H. Januri, SE, MM, M.Si

Unggul | Cerdas | Terpercaya



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3, Medan, Telp. 061-6624567, Kode Pos 20238

BERITA ACARA PEMBIMBINGAN SKRIPSI

Nama Mahasiswa : ALDIAN FAHMI
NPM : 1905160096
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Sumber Daya Manusia (SDM)
Nama Dosen Pembimbing : Drs. Muhammad Elfi Azhar., M. Si
Judul Penelitian : Pengaruh Budaya Organisasi, Karakteristik Individu, dan Etika Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.PLN (Persero) ULP Medan Selatan

Item	Hasil Evaluasi	Tanggal	Paraf Dosen
Bab 1	perbaikan dlm mndn.	9/8/23	
Bab 2	thmbah teori	9/8/23	
Bab 3			
Bab 4	keperluan mien keelun mni perbaikan keperluan mientribuh.	10/8/23 9/8/23	
Bab 5	ok	13/8/23	
Daftar Pustaka	ok	13/8/23	
Persetujuan Sidang Meja Hijau	ace sidang meja hijau	14/8/23	

Diketahui oleh:
Ketua Program Studi

Jasman Saripuddin Hasibuan, SE, M.Si

Medan,
Disetujui oleh:
Dosen Pembimbing

Drs. Muhammad Elfi Azhar., M. Si

Unggul | Cerdas | Terpercaya



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
Jl. Kapten Mochtar Basri No.3 (061) 6624567 Medan 20238

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Saya yang bertandatangan dibawah ini:

Nama : ALDIAN FAHMI

NPM : 1905160096

Program Studi : MANAJEMEN

Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA

Dengan ini menyatakan bahwa skripsi saya yang berjudul "Pengaruh Budaya Organisasi, Karakteristik Individu, dan Etika Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PLN (Persero) Medan Selatan." adalah bersifat asli (*original*), bukan hasil menyadur secara mutlak hasil karya orang lain.

Bilamana dikemudian hari ditemukan ketidaksesuaian dengan pernyataan ini, maka saya bersedia dituntut dan diproses sesuai dengan ketentuan yang berlaku di Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

Demikian pernyataan ini dibuat dengan sesungguhnya dan dengan sebenar-benarnya.

Yang menyatakan

UMSU



Aldian Fahmi

Unggul | Cerdas | Terpercaya

ABSTRAK

PENGARUHBUDAYAORGANISASI, KARAKTERISTIKINDIVIDU, DANETIKAKERJATERHADAPKINERJAKARYAWAN PADAPTPLN(Persero)ULPMEDANSELATAN

Aldian Fahmi

Program Studi : Manajemen

E-mail: Aldianfahmi73@gmail.com

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan, Untuk Mengetahui dan Menganalisis pengaruh Karakteristik Individu terhadap kinerja karyawan, untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Etika kerja terhadap kinerja karyawan pada PT.PLN (Persero) ULP Medan Selatan. Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT.PLN (Persero) ULP Medan Selatan bagian pegawai dan tenaga alih daya yang berjumlah 102 orang dengan menggunakan sampel jenuh. Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan teknik pengumpulan data kuesioner dan wawancara secara langsung kepada responden. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan Uji validitas dan reliabilitas, Uji Asumsi Klasik, Regresi Linier Berganda, Uji hipotesis (Uji t dan uji F), dan program software SPSS (Versi 29). Secara parsial Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT.PLN (Persero) ULP Medan Selatan, secara parsial Karakteristik Individu berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT.PLN (Persero) ULP Medan Selatan, secara parsial Etika Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT.PLN (Persero) ULP Medan Selatan sedangkan secara simultan penelitian ini membuktikan bahwa budaya organisasi, karakteristik Individu dan etika kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT.PLN (Persero) ULP Medan Selatan.

Kata Kunci: Budaya Organisasi, Karakteristik Individu, Etika Kerja dan Kinerja Karyawan

ABSTRACT

THE INFLUENCE OF ORGANIZATIONAL CULTURE, INDIVIDUAL CHARACTERISTICS, AND WORK ETHICS ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT PT PLN (Persero) SOUTH MEDAN ULP

Aldian Fahmi

Study Program : Manajemen

E-mail: Aldianfahmi73@gmail.com

The Purpose Of This Study Was To Determine And Analyze The Effect Of Organizational Culture On Employee Performance, To Determine And Analyze The Effect Of Individual Characteristics On Employee Performance, To Determine And Analyze The Effect Of Work Ethics On Employee Performance At PT PLN (Persero) ULP Medan Selatan. The Approach Used In This Research Is A Quantitative Approach. The Population In This Study Were All Employees Of PT PLN (Persero) ULP Medan Selatan, Part Of Employees And Outsourcing Personnel Totaling 102 People Using Saturated Samples. The Data Analysis Technique In This Study Used Questionnaire Data Collection Techniques And Interviews Directly To Respondents. Data Collection Techniques In This Study Used Validity And Reliability Tests, Classical Assumption Tests, Multiple Linear Regression, Hypothesis Testing (T Test And F Test), And The SPSS Software Program (Version 29). Partially, Organizational Culture Has A Positive And Significant Effect On Employee Performance At PT PLN (Persero) ULP Medan Selatan, Partially Individual Characteristics Have A Positive And Significant Effect On Employee Performance At PT PLN (Persero) ULP Medan Selatan, Partially Work Ethics Have A Positive And Significant Effect On Employee Performance At PT PLN (Persero) ULP Medan Selatan While Simultaneously This Study Proves That Organizational Culture, Individual Characteristics And Work Ethics Have A Positive And Significant Effect On Employee Performance At PT PLN (Persero) ULP Medan Selatan.

Keywords: Organizational Culture, Individual Characteristics, Work Ethics and Employee Performance

KATA PENGANTAR



Alhamdulillahirobbil'alamin, puji syukur Saya panjatkan kepada Allah SWT yang telah memberikan rahmat dan karunia-Nya sehingga Saya dapat menyelesaikan Skripsi ini dengan baik. Skripsi ini merupakan salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Strata Satu (S1) dalam program studi Manajemen.

Skripsi ini berjudul "Pengaruh Budaya Organisasi, Karakteristik Individu, Etika Kerja Terhadap Kinerja Karyawan" yang diajukan untuk memenuhi salah satu persyaratan dalam menyelesaikan program studi manajemen. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui faktor-faktor apa saja yang mempengaruhi kinerja karyawan pada PT.PLN (Persero) ULP Medan Selatan Jalan Sakti Lubis Sitirejo II dan bagaimana pengaruhnya terhadap kinerja karyawan.

Penelitian ini dilakukan dengan mengumpulkan data melalui kuesioner yang diberikan kepada karyawan PT.PLN (Persero) ULP Medan Selatan Jalan Sakti Lubis Sitirejo II. Analisis data yang digunakan adalah analisis SPSS dengan Metode Kuantitatif. Saya menyadari bahwa Skripsi ini masih jauh dari sempurna, oleh karena itu Saya mengharapkan kritik dan saran yang membangun dari semua pihak demi kesempurnaan Skripsi ini.

Akhir kata, Saya menyampaikan terima kasih kepada semua pihak yang telah membantu dalam penyelesaian Skripsi ini, khususnya kepada:

1. Kedua Orangtua Penulis Kwat dan ibu Herlina yang telah mendoakan dan memberikan semangat kepada penulis.
2. Bapak Prof. Dr. Agussani, M.AP, selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
3. Bapak Assoc. Prof Dr. Januri, SE, MM, M.Si. selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammdiyah Sumatera Utara.
4. Bapak Assoc. Prof Dr. Ade Gunawan, SE, M.Si. selaku Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
5. Bapak Dr. Hasrudy Tanjung, SE, M.Si. selaku Wakil Dekan III Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
6. Bapak Jasman Saripuddin Hasibuan, SE, M.Si. selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
7. Bapak Assoc. Prof Dr. Jufrizen, SE, M.Si. selaku Sekretaris Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
8. Bapak Drs. Muhammad Elfi Azhar., M.Si selaku Dosen Pembimbing Skripsi yang telah meluangkan waktunya, memberikan bimbingan dan pengarahan kepada penulis demi selesainya Skripsi ini.
9. Bapak dan ibu Dosen FEB Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara yang telah berjasa memberikan ilmu dan mendidik penulis.

10. Seluruh Staf Biro Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

11. Pimpinan dan seluruh Staf karyawan PT.PLN (Persero) ULP Medan Selatan yang telah banyak membantu penulis untuk menyelesaikan Skripsi ini.

12. keluarga dan teman-teman yang telah memberikan dukungan moral dan materil selama penyusunan Skripsi ini.

Penulis tidak dapat membalasnya kecuali doa. Semoga Allah SWT memberikan imbalan dan pahala-Nya atas kemurahan hati dan bantuan jasa dari pihak-pihak yang terkait tersebut.

Akhir kata penulis berharap semoga Skripsi ini dapat bermanfaat bagi kita semua khususnya pada penulis sendiri dan semoga Allah SWT senantiasa melindungi kita semua.

Medan, September 2023

ALDIAN FAHMI
NPM: 1905160096

DAFTAR ISI

ABSTRAK	ii
ABSTRACT	iii
KATA PENGANTAR	iv
DAFTAR ISI	vii
DAFTAR GAMBAR	x
DAFTAR TABEL	xi
BAB 1 PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang Masalah	1
1.2 Identifikasi Masalah	8
1.3 Batasan dan Rumusan Masalah	8
1.3.1 Batasan Masalah.....	8
1.3.2 Rumusan Masalah	9
1.4 Tujuan dan Manfaat Penelitian	9
1.4.1 Tujuan Penelitian.....	9
1.4.2 Manfaat Penelitian.....	10
BAB 2 KAJIAN PUSTAKA	12
2.1 Landasan Teori	12
2.1.1 Kinerja Karyawan.....	12
2.1.1.1 Pengertian Kinerja Karyawan	12
2.1.1.2 Faktor-Faktor Kinerja Karyawan	13
2.1.1.3 Indikator Kinerja Karyawan	13
2.1.2 Budaya Organisasi.....	14
2.1.2.1 Faktor-faktor Budaya Organisasi	15
2.1.2.2 Indikator Budaya Organisasi	16
2.1.3 Karakteristik Individu.....	17
2.1.3.1 Faktor-Faktor Karakteristik Individu	18
2.1.3.2 Indikator indikator Karakteristik Individu.....	18
2.1.4 Etika Kerja	19
2.1.4.1 Faktor-Faktor Etika Kerja	20
2.1.4.2 Indikator-Indikator Etika Kerja	20
2.2 Kerangka Konseptual	22
2.2.1 Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan	22

2.2.2 Pengaruh Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Karyawan.....	23
2.2.3 Pengaruh Etika Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.....	24
2.3 Hipotesis.....	25
BAB 3 METODE PENELITIAN.....	26
3.1 Pendekatan Penelitian.....	26
3.2 Definisi Operasional Variabel	26
3.2.1 Kinerja Karyawan.....	27
3.2.2 Budaya Organisasi.....	27
3.2.3 Karakteristik Individu.....	28
3.2.4 Etika Kerja.....	29
3.3 Tempat dan Waktu Penelitian.....	29
3.3.1 Tempat Penelitian.....	29
3.3.2 Waktu Penelitian.....	30
3.4 Populasi dan Sampel.....	30
3.4.1,Populasi	30
3.4.2 Sampel.....	31
3.5 Teknik Pengumpulan Data	31
3.5.1 Wawancara	31
3.5.2 Kuesioner.....	32
3.6 Teknik Analisis Data	32
3.6.1 Uji Validitas dan Reliabilitas.....	33
3.6.1.1 Uji Validitas	33
3.6.1.2 Uji Reliabilitas.....	34
3.6.2 Uji Asumsi Klasik	34
3.6.2.1 Uji Normalitas	35
3.6.2.2 Uji Multikolinearitas	35
3.6.2.3 Uji Heterokedastisitas.....	35
3.6.2.4 Analisis Regresi berganda	36
3.6.3 Uji Hipotesis.....	37
3.6.3.1 Uji t (Parsial)	37
3.6.3.2 Uji F (Simultan).....	38
3.6.4 Koefisien Determinasi	39
BAB 4 HASIL DAN PEMBAHASAN.....	40
4.1 Hasil Penelitian Dan Pembahasan	40
4.1.1 Deskripsi Hasil Penelitian.....	40
4.1.2 Persentase Jawaban Responden	41

4.1.2.1 Variabel Kinerja Karyawan (Y).....	41
4.1.2.2 Variabel Budaya Organisasi (X1).....	43
4.1.2.3 Variabel Karakteristik Individu (X2).....	45
4.1.2.4 Variabel Etika Kerja (X3).....	47
4.1.3 Demografi Responden.....	49
4.1.3.1 Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	49
4.1.3.2 Responden Berdasarkan Usia.....	50
4.1.3.3 Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan.....	51
4.2 Uji Validitas dan Reliabilitas.....	52
4.2.1 Uji Validitas.....	52
4.2.2 Uji Reliabilitas.....	54
4.3 Uji Asumsi Klasik.....	55
4.3.1 Uji Normalitas.....	55
4.3.1.1 Uji Normalitas Data.....	56
4.3.1.2 Uji Multikolinearitas.....	58
4.3.1.3 Uji Heterokedastisitas.....	59
4.3.1.4 Regresi linier berganda.....	60
4.3.2 Uji Hipotesis.....	62
4.3.2.1 Uji Parsial (Uji t).....	62
4.3.2.2 Uji Simultan (Uji F).....	64
4.3.2.3 Koefisien Determinasi (R-Square).....	65
4.4 Pembahasan Hasil Analisis Data.....	66
4.4.1 Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan.....	66
4.4.2 Pengaruh Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Karyawan.....	67
4.4.3 Pengaruh Etika Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.....	68
4.4.4 Pengaruh Budaya Organisasi, Karakteristik Individu, Dan Etika Kerja Secara (Simultan) Bersama-sama.....	69
BAB 5 PENUTUP.....	70
5.1 Kesimpulan.....	70
5.2 Saran.....	70
5.3 Keterbatasan Penelitian.....	71
DAFTAR PUSTAKA.....	72

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Konseptual	22
Gambar 2.2 Paradigma Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan ...	23
Gambar 2.3 Paradigma Pengaruh Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Karyawan	24
Gambar 2.4 Paradigma Pengaruh Etika Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	25
Gambar 4.1 Hasil Uji Normalitas P-Plot of Regression Standart Residual.....	57
Gambar 4.2 Hasil Uji Normalitas Histogram.....	57
Gambar 4.3 Hasil Uji Heteroskedastisitas.....	59

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Umur Pegawai dan Tenaga Alih Daya.....	7
Tabel 1.2 Jumlah Pegawai PLN Sumatera Utara Berdasarkan Pendidikan	7
Tabel 3.1 Indikator Kinerja Karyawan.....	27
Tabel 3.2 Indikator Budaya Organisasi.....	28
Tabel 3.3 Indikator Karakteristik Individu	28
Tabel 3.4 Indikator Etika Kerja.....	28
Tabel 3.5 Jadwal Penelitian.....	30
Tabel 3.6 Jumlah Populasi	31
Tabel 3.7 Kuesioner Skala Likert.....	32
Tabel 4.1 Skor Kuesioner Variabel Kinerja Karyawan	41
Tabel 4.2 Skor Kuesioner Variabel Budaya Organisasi.....	43
Tabel 4.3 Skor Kuesioner Variabel Karakteristik Individu	45
Tabel 4.4 Skor Kuesioner Variabel Etika Kerja.....	47
Tabel 4.5 Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	50
Tabel 4.6 Distribusi Responden Berdasarkan Kelompok Umur.....	50
Tabel 4.7 Distribusi Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan.....	51
Tabel 4.8 Hasil Uji Kuesioner Variabel Budaya Organisasi.....	52
Tabel 4.9 Hasil Uji Kuesioner Variabel Karakteristik Individu.....	53
Tabel 4.10 Hasil Uji Kuesioner Variabel Etika Kerja.....	53
Tabel 4.11 Hasil Uji Kuesioner Variabel Kinerja Karyawan	54
Tabel 4.12 Hasil Uji Reliabilitas Responden	55
Tabel 4.13 Uji Normalitas Kolmogorov - Smirnov	56
Tabel 4.14 Hasil Uji Multikolinearitas.....	58
Tabel 4.15 Hasil Uji Regresi Linier Berganda.....	60
Tabel 4.16 Hasil Uji Statistic t	62
Tabel 4.17 Hasil Uji Statistic f.....	64
Tabel 4.18 Uji Koefisien Determinasi	65

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Perusahaan selalu dihadapkan dengan manusia sebagai sumber daya yang memiliki kemampuan untuk terus berkembang, karena peran sumber daya manusia sangat penting dalam mencapai tujuan perusahaan. Setiap perusahaan harus mampu mengembangkan dan meningkatkan perusahaan dengan mengadakan berbagai cara yang tersusun dalam program untuk meningkatkan kinerja para karyawan (Latif et al., 2019), (Ami Jayanti & Nazwirman, 2020). Terdapat faktor-faktor penting yang sangat berhubungan dan sangat berpengaruh terhadap sumber daya manusia, terutama dalam hal meningkatkan serta mengembangkan perusahaan seperti kinerja karyawan. Kinerja karyawan adalah suatu sikap yang dimiliki setiap karyawan dalam melakukan aktivitas dengan memahami peranan pekerjaan sesuai dengan letak posisi yang diberikan perusahaan dan mampu menunjukkan seluruh kemampuan dan keahlian yang dimiliki dengan hasil prestasi kerja untuk menghasilkan kinerja yang maksimal (Harahap & Tirtayasa, 2020), (Yusnandar & Viawanty, 2021).

Menurut Pabundu (Busro, 2020) kinerja yaitu suatu hasil kerja yang dihasilkan oleh seorang karyawan diartikan untuk mencapai tujuan yang diharapkan. Kinerja yang baik pada dasarnya adalah suatu kinerja yang sesuai standar organisasi dalam mendukung tercapainya tujuan organisasi, sebaiknya organisasi yang baik adalah suatu organisasi yang berusaha meningkatkan kemampuan sumber daya karyawannya, peningkatan kinerja karyawan akan berdampak pada kemajuan bagi perusahaan, maka upaya yang paling serius dalam mencapai keberhasilan dan

merealisasikan tujuan dalam kelangsungan hidup perusahaan (E. Azhar & Alfihamsyah, 2021). Pentingnya peran sumber daya manusia dalam mencapai kinerja perusahaan dengan kemampuan yang dimiliki sumber daya manusianya.

Karyawan adalah seseorang yang bekerja dibawah pengawasan dan pengelolaan perusahaan atau organisasi dengan mencapai tujuan yang telah ditetapkan. setiap Perusahaan atau Organisasi selalu mengharapkan karyawan memiliki kinerja yang tinggi, karena dengan memiliki karyawan yang berkinerja tinggi akan memberikan sumbangan yang optimal bagi perusahaan atau organisasi. berdasarkan teori tersebut dengan kata lain keberhasilan suatu perusahaan atau organisasi dapat ditentukan dengan hasil kinerja karyawan dalam mencapai tujuan institusi (Mahdi & Winarno, 2022).

Setiap perusahaan ketika melaksanakan aktivitas operasionalnya sebagai perusahaan adalah sebuah bentuk dari usaha partisipasi anggota karyawan yang bermanfaat untuk mencukupi keperluan dan menggapai target yang diinginkan perusahaan. Oleh karena itu Kinerja ini penting untuk dijaga baik oleh karyawan maupun manajemen sebagai landasan untuk mencapai tujuan perusahaan secara keseluruhan. Disisi lain, tingginya kinerja karyawan dapat berimplikasi pada peningkatan kinerja perusahaan. Sehingga kinerja karyawan ini dianggap sebagai tolak ukur suatu perusahaan sukses atau tidak.

PT PLN (Perusahaan Listrik Negara) adalah perusahaan negara yang didirikan untuk melayani masyarakat. Sebagai perusahaan pemerintah, PLN termasuk dalam kategori perusahaan jasa kelistrikan yang mengandalkan kualitas layanan yang diberikan masyarakat, PLN terus berkembang dan maju untuk memberikan pelayanan terbaik bagi masyarakat Sebagai perusahaan listrik yang

memegang peran penting dalam perekonomian nasional, PLN memiliki tugas untuk memberikan pelayanan listrik yang terbaik kepada seluruh lapisan masyarakat. PLN juga bertanggung jawab atas pengembangan jaringan listrik dan investasi infrastruktur yang diperlukan untuk memenuhi kebutuhan listrik masyarakat Indonesia.

Masalah kinerja menjadi sesuatu hal yang sangat penting dan harus diwaspadai serta dapat ditanggulangi secepat mungkin, karena jika hasil kerja karyawan menurun, maka secara otomatis target kerja juga akan mengalami penurunan, dan berakibat pada dampak yang tidak baik bagi perusahaan itu sendiri. Kemampuan sumber daya manusia harus teruji sehingga mampu menghasilkan kinerja yang sempurna baik kuantitas maupun kualitasnya. Untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia, dapat dilakukan dengan memiliki Budaya Organisasi, Karakteristik Individu, dan Etika kerja pada karyawan.

Kekuatan terbesar yang menjadi keunggulan sebuah perusahaan terletak pada Budaya Organisasi yang diterapkan untuk mencerminkan keunggulan Perusahaan tersebut. Konsistensi Kinerja Karyawan yang mendorong seorang karyawan dalam sebuah organisasi sering disebut Budaya Organisasi, Sutrisno (2019) dalam (I. Jufrizen, 2020) Budaya organisasi adalah sebagai perangkat sistem nilai-nilai (*values*), atau norma-norma (*beliefs*), asumsi-asumsi (*assumptions*), atau norma-norma yang telah lama berlaku, disepakati dan diikuti oleh para anggota suatu organisasi sebagai pedoman perilaku dan pemecahan masalah-masalah organisasinya. Budaya organisasi adalah karakteristik dan pedoman yang dianut oleh para anggota organisasi atau kelompok usaha tertentu. Perlu dipahami bahwa budaya ini berperan penting untuk mendorong dan meningkatkan efektivitas kerja

organisasi baik dalam jangka pendek maupun jangka panjang. Selain itu, budaya organisasi juga berguna sebagai alat untuk menentukan arah organisasi dan mengarahkan apa yang boleh dilakukan dan yang tidak (I. Jufrizen, 2020). Jika kondisi budaya organisasi semakin baik disetiap organisasi atau perusahaan maka kinerja perusahaan juga akan meningkat. Alasannya secara garis besar adalah karena budaya organisasi dibentuk dengan orientasi pada hasil, inovasi, pengambilan resiko, stabilitas, dan keagresifan (Kendal et al., 2022).

oleh karena itu, membuat suatu perencanaan tentu harus menyesuaikan dengan nilai-nilai yang ada agar tidak melenceng dari citra yang telah melekat. Disisi lain Faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah Karakteristik Individu, yang dapat mendukung Kinerja karyawan. Karakteristik individu dapat dilihat melalui minat yang tinggi, sikap yang baik, serta adanya kebutuhan. Ananda dan Sunuharyo, (2018:73), (I, Pidada, 2022) yang mengatakan apabila faktor-faktor didalam pekerjaan cocok dengan karakteristik individu, maka karyawan tersebut cenderung untuk termotivasi menjalankan tugas yang diberikan. Kinerja karyawan yang telah didasari oleh karakteristik individu yang kuat akan berdampak sangat baik dalam perkembangan diri mereka secara pribadi dan kelompok. Faktor penting dalam mengetahui seberapa jauh seseorang kompeten dengan profesi yang ditekuninya dapat dilihat dari hasil pekerjaannya. Apabila keterampilan sumber daya manusianya tinggi, maka dapat menghasilkan individu-individu berkompeten. Karakteristik individu merupakan faktor internal (interpersonal) yang menggerakkan dan mempengaruhi perilaku individu. Indikator-indikator dalam variabel karakteristik individu ialah, minat, jati diri, kepribadian dan latar belakang (Lohongsili et al., 2022). Menurut Sukmawati et al., (2020) karakteristik individu

merupakan keseluruhan kelakuan dan kemampuan yang ada pada individu sebagai hasil dari pembawaan lingkungannya. Kepribadian yang berbeda ini membuat setiap individu memiliki karakteristiknya masing-masing yang membentuk ciri khas seseorang. Semua perilaku individu pada dasarnya dibentuk oleh kepribadian dan pengalaman.

Kemudian PT. PLN (Persero) Medan, tidak dapat maju dan berkembang seperti sekarang ini tanpa adanya campur tangan dari para karyawan. Kemajuan dan perkembangan suatu perusahaan tidak lepas dari adanya etika kerja karena etika kerja juga dapat mencerminkan perilaku yang baik dan benar. Karyawan yang memiliki etika kerja yang baik cenderung lebih efektif dan efisien dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab mereka. Selain itu, karyawan dengan etika kerja dan atasan, serta lebih mampu menyesuaikan diri dengan perubahan yang terjadi ditempat kerja. Disisi lain, budaya organisasi dan Karakteristik Individu yang kurang memperhatikan etika kerja atau bahkan mempromosikan perilaku yang tidak etis dapat mempengaruhi kinerja karyawan secara negatif. Oleh karena itu, perusahaan perlu memperhatikan etika kerja sebagai salah satu aspek penting dalam manajemen sumber daya manusia untuk memastikan kinerja karyawan yang baik dan produktif. Dalam menjalankan tugasnya karyawan perlu memiliki etika-etika yang baik, etika kerja yang baik ditunjukkan dengan cara membangun hubungan yang baik dengan seluruh perangkat yang ada di lingkungan kerja dan beretika dalam melayani masyarakat. Etika adalah pembelajaran mengenai masalah-masalah dan pilihan-pilihan moral.

Etika kerja adalah sekumpulan perilaku positif yang dibangun dalam keyakinan utama yang digabungkan dengan kewajiban mutlak terhadap pandangan

dunia kerja yang integral. Menurutnya, jika seorang, organisasi, atau komunitas berpegang pada pandangan dunia kerja, menaruh perhatian, dan fokus pada pandangan dunia kerja, semua itu akan melahirkan sikap dan perilaku kerja yang jelas. Itulah yang menjadi etika kerja dan budaya kerja keras Etika (Suryadi & Karyono, 2022). Etika Kerja disintesiskan sebagai sikap perilaku positif seorang karyawan yang muncul atas kehendak dan kesadaran sendiri terhadap organisasi, tercermin dari dimensi: keahlian interpersonal, inisiatif, dapat diandalkan (Bilqis, 2022). Dengan definisi tersebut maka dapat diartikan bahwa etika kerja pada suatu perusahaan atau organisasi memiliki peran penting dalam menjalankan system kerja untuk mencapai tujuan dari suatu perusahaan ataupun organisasi. Sehingga ketika suatu perusahaan ataupun organisasi mampu menerapkan etika kerja yang baik, maka hal ini akan berdampak pada sistem kinerja perusahaan dan pencapaian dari perusahaan tersebut. Di perusahaan yang mengikuti etika kerja yang baik, berlaku nilai-nilai seperti kejujuran, keterbukaan, loyalitas kepada perusahaan, konsistensi dalam pengambilan keputusan, kerjasama tim yang baik, disiplin dan tanggung jawab. Menurut Muhammad Djakfar (2013) dalam Oktari (2018) dan (Dewantara & Damayanti, 2021) etika kerja adalah sikap dan pandangan terhadap kerja, kebiasaan kerja seseorang, sekelompok orang atau suatu bangsa.

Etika kerja yang tinggi diantaranya ikut serta dalam memberikan masukan-masukan atau ide di tempat kerja. Sasaran pokok untuk mendorong Karyawan untuk datang tepat waktu dan melaksanakan tugas sesuai dengan yang diemban dan taat pada peraturan organisasi, maka diharapkan Kinerja Karyawan meningkat. Aini et al., (2021) mengatakan bahwa etika kerja (*work ethic*) mencerminkan sejauh manakah seseorang menilai kerja. Orang yang memiliki etika kerja yang tinggi

memandang bahwa kerja adalah penting, mulia, dan sumber martabat (Mahayasa dkk, 2022) dalam (Mertayasa & Wijaya, 2023).

Tabel 1.1

Umur pegawai dan Tenaga alih daya PT. PLN (Persero) ULP Medan Selatan

No	Umur	Jenis Pekerjaan		Jumlah Karyawan
		Pegawai	Tenaga Alih Daya	
1	18-25	2	25	27
2	26-35	5	30	35
3	36-45	3	28	31
4	>55	2	7	9
Jumlah Karyawan		12	90	102

Sumber: Data pekerja PT. PLN (Persero) ULP Medan Selatan

Tabel 1.2

Jumlah Pegawai PLN Seluruh Area Sumatera Utara Berdasarkan Pendidikan

Satuan PLN/ Provinsi	Jenjang Pendidikan				Jumlah
	D1- D3	S1	S2	S3	
UID SUMUT	761	477	24	-	1.262

Data Statistika PLN 2022

Hal ini diperkuat dengan Prinsip-Prinsip Kesadaran, semangat, kemauan, disiplin kerja, inisiatif, Produktif, serta peningkatan wawasan. Inilah yang dibutuhkan dalam perkembangan perusahaan dimasa yang akan datang khususnya pada PT.PLN (Persero) ULP Medan Selatan. Perubahan perusahaan dari sebelumnya ke lebih baik akan menciptakan Budaya Organisasi yang tepat, Karakteristik Individu setiap Karyawan yang berkontribusi positif terhadap perusahaan serta Etika Kerja di lingkungan Perusahaan yang terus membaik kedepannya.

Dengan latar belakang tersebut, peneliti tertarik untuk meneliti peran Budaya Organisasi, Karakteristik Individu, dan Etika kerja dalam menentukan

Kinerja Karyawan. Dengan Judul Penelitian, **“Pengaruh Budaya Organisasi, Karakteristik Individu, dan Etika kerja terhadap Kinerja Karyawan”**

1.2 Identifikasi Masalah

1. Kurangnya Peran Budaya Organisasi dalam meningkatkan kinerja karyawan sehingga menghambat Efektivitas Kinerja Perusahaan seperti Komitmen, Komunikasi, Lingkungan serta keterlibatan Karyawan.
2. Kurangnya Peran Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Karyawan sehingga menghambat peningkatan Kinerja perusahaan yang berdampak pada pekerjaan selanjutnya.
3. Kurangnya Peran Etika Kerja Terhadap Kinerja Karyawan sehingga menghambat peningkatan Kinerja perusahaan.

1.3 Batasan dan Rumusan Masalah

1.3.1 Batasan Masalah

Berbicara Mengenai PT.PLN Persero (Perusahaan Listrik Negara) tentang Program dibidang penyedia Tenaga Listrik yang berada diseluruh wilayah Indonesia, Maka Penelitian ini berfokus pada Pengaruh Budaya Organisasi, Karakteristik Individu dan Etika Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT.PLN (Persero) ULP Medan Selatan Jalan Sakti Lubis NO.20-26 Sitirejo II dalam memenuhi kebutuhan listrik kota Medan dengan tujuan agar permasalahan penelitian tidak menyebar dan terpusat pada daerah tersebut.

1.3.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan Uraian diatas, sehingga didapat rumusan masalah:

1. Apakah Budaya Organisasi berpengaruh terhadap Kinerja karyawan pada PT.PLN (Persero) ULP Medan Selatan?
2. Apakah Karakteristik Individu berpengaruh terhadap Kinerja karyawan pada PT.PLN (Persero) ULP Medan Selatan?
3. Apakah Etika Kerja berpengaruh terhadap Kinerja karyawan pada PT.PLN (Persero) ULP Medan Selatan?
4. Apakah Budaya Organisasi, Karakteristik Individu, dan Etika kerja berpengaruh terhadap Kinerja karyawan ULP Medan Selatan?

1.4 Tujuan dan Manfaat Penelitian

1.4.1 Tujuan Penelitian

1. Untuk Mengetahui bagaimana pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja karyawan di PT. PLN (Persero) ULP Medan Selatan.
2. Untuk Mengetahui Bagaimana pengaruh Karakteristik Individu terhadap Kinerja karyawan di PT. PLN (Persero) ULP Medan Selatan.
3. Untuk Mengetahui Bagaimana Pengaruh Etika Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT.PLN (Persero) ULP Medan Selatan.
4. Untuk Mengetahui apakah terdapat hubungan yang signifikan antara Budaya Organisasi, Karakteristik Inidvidu, dan Etika kerja dengan kinerja karyawan di PT. PLN (Persero) Medan

1.4.2 Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

- a. Memberikan Kontribusi pada pengembangan pengetahuan dan teori manajemen sumber daya manusia, khususnya dalam memahami hubungan antara budaya organisasi, karakteristik individu, etika kerja, dan kinerja karyawan. Dengan demikian dapat membantu mengembangkan teori manajemen sumber daya manusia yang lebih terintegrasi dan holistik.
- b. Hasil Penelitian ini diharapkan dapat berguna bagi para pembaca dalam meningkatkan wawasan dalam pengembangan ilmu pengetahuan sebagai sumbangan pemikiran bagi dunia pendidikan.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi peneliti selanjutnya

Manfaat bagi peneliti lain adalah penelitian ini memberikan rekomendasi untuk meningkatkan kinerja pegawai dengan cara memperbaiki budaya organisasi, karakteristik individu dan Etika kerja

b. bagi pengurus

hasil penelitian ini dapat membantu menyusun kebijakan perusahaan yang lebih efisien dan efektif dalam meningkatkan kinerja karyawan. Selain itu, hasil penelitian ini juga dapat membantu memperluas jaringan kerjasama antara perguruan tinggi dengan perusahaan afiliasinya.

c. bagi Perusahaan

Temuan penelitian dapat memberikan pemahaman yang lebih baik tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan dan membantu organisasi meningkatkan budaya organisasi, karakteristik individu, dan

Etika kerja yang mendukung kinerja karyawan yang lebih baik. Hal ini memungkinkan perusahaan PLN untuk meningkatkan efisiensi dan efektivitas operasinya serta mencapai tujuan bisnis yang lebih baik.

BAB 2

KAJIAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Kinerja Karyawan

2.1.1.1 Pengertian Kinerja Karyawan

Pengertian Kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas pekerjaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawabnya dalam upaya mencapai tujuan organisasi dengan indikator menyelesaikan tugas dengan baik, menaati prosedur dan aturan kerja, memiliki inisiatif dalam bekerja, menjaga kualitas kerja, berperilaku dengan baik dan tanggap terhadap tuntutan kerja yang semakin meningkat, mencapai sasaran yang ditetapkan sesuai agenda kerja (Dewantara & Damayanti, 2021).

Menurut Rahman et al., (2020) dalam (Ni Kadek Juliantari, 2012) kinerja adalah hasil kerja pegawai terhadap kontribusinya kepada organisasi selama periode waktu tertentu. Berdasarkan pendapat ahli tersebut kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dicapai seseorang dari sebuah perencanaan. Kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas pekerjaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawabnya dalam upaya mencapai tujuan perusahaan dengan indikator menyelesaikan tugas dengan baik, menaati prosedur dan aturan kerja, memiliki inisiatif dalam bekerja, menjaga kualitas kerja, berperilaku dengan baik dan tanggap terhadap tuntutan kerja yang semakin meningkat, mencapai sasaran yang ditetapkan sesuai agenda kerja.

Porter dan lawren Azhari & Supriyatin, (2020) menyatakan bahwa kinerja merupakan fungsi untuk berprestasi yang diwujudkan dengan kemampuan yang

perlu melakukan tanggung jawab, sehingga dapat dibentuk suatu model kondisi hasil kinerja (keinginan menangani pekerjaan, kemampuan, mendapatkan apa dan bagaimana melakukannya).

2.1.1.2 Faktor-Faktor Kinerja Karyawan

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan menurut Mathis dan Jackson (2006:83) dalam Veronika (2018) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan antara lain sebagai berikut:

- a. Kemampuan (Capability).
- b. Motivasi, dukungan yang diterima.
- c. Keberadaan pekerjaan yang mereka lakukan dan hubungan yang mereka terima.
- d. Keberadaan pekerjaan yang mereka lakukan dan hubungan mereka dengan organisasi.

Menurut Gibson, James L., John M. Ivancevich (2003) dalam Veronika (2018) kinerja individu pada dasarnya dipengaruhi oleh:

- 1) Harapan mengenai imbalan
- 2) Dorongan
- 3) Kemampuan, kebutuhan dan karakteristik
- 4) Persepsi terhadap tugas

2.1.1.3 Indikator Kinerja Karyawan

Indikator kinerja merupakan sesuatu yang akan dihitung dan diukur. (Bilqis, 2022) Indikator Kinerja Karyawan yaitu:

1. kuantitas hasil kerja
2. efisiensi dalam melaksanakan tugas.

3. disiplin kerja.
4. ketelitian.

Sedangkan menurut (Lohongsili et al., 2022). Indikator - indikator kinerja karyawan ialah;

1. kualitas kerja.
2. kuantitas.
3. ketepatan waktu.
4. dan kemandirian.

2.1.2 Budaya Organisasi

Budaya organisasi adalah karakteristik dan pedoman yang dianut oleh para anggota organisasi atau kelompok usaha tertentu. Perlu dipahami bahwa budaya ini berperan penting untuk mendorong dan meningkatkan efektivitas kerja organisasi baik dalam jangka pendek maupun jangka panjang. Selain itu, budaya organisasi juga berguna sebagai alat untuk menentukan arah organisasi dan mengarahkan apa yang boleh dilakukan dan yang tidak. Robbins dalam Eni Purwaningsih, dkk. (2020:98) (Chassanah, 2023), menyatakan bahwa budaya organisasi merupakan sistem makna bersama yang dianut oleh anggota-anggota yang membedakan suatu organisasi dari organisasi lain. Dari Wood dan Chapman (Taroreh,2018:22) (Komang Pasek Anggara, 2022), mengemukakan bahwa budaya organisasi adalah pemahaman mengenai nilai-nilai dan kepercayaan yang dikembangkan dalam organisasi atau sub unit yang mengarahkan perilaku dari anggota Perusahaan.

Dari beberapa pendapat di atas, maka dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi adalah sebuah karakter yang sering dilakukan di dalam suatu perusahaan

untuk memotivasi karyawan untuk mencapai kinerja yang maksimal dan biasanya membentuk norma dan nilai yang baik.

2.1.2.1 Faktor-faktor Budaya Organisasi

Menurut (Wahyudi & Tupti, 2019), Ada beberapa faktor yang mempengaruhi Budaya Organisasi :

1. Komunikasi yang efektif dalam organisasi mempunyai dampak positif terhadap budaya perusahaan. Dengan komunikasi yang efektif, pihak manajemen dapat melakukan sosialisasi tujuan dan misi perusahaan, menyampaikan aturan perusahaan, dan memberitahukan kebijakan-kebijakan yang ditetapkan. Pola komunikasi yang diterapkan dalam perusahaan akan menciptakan suatu pola tingkah laku pegawai dalam berhubungan antar mereka satu sama lain, ataupun antara atasan dan bawahan.
2. Motivasi, Upaya-upaya manajemen memotivasi pegawai juga membentuk budaya tersendiri dalam perusahaan. Apakah pegawai selalu dimotivasi dengan uang, bagaimana perusahaan memandang kerja keras pegawai, atau sejauh mana perusahaan memperhatikan kondisi lingkungan kerja. Upaya perusahaan memotivasi karyawan akan menunjukkan bagaimana perusahaan memandang sumber daya manusia yang ada didalamnya.
3. Karakteristik organisasi, Ukuran dan kompleksitas organisasi akan menentukan tingkat spesialisasi dan hubungan personal, yang selanjutnya mempengaruhi tingkat otoritas pengambilan keputusan, kebebasan, tanggung jawab, dan proses komunikasi yang terjadi. Selain itu, bidang kegiatan organisasi juga mempengaruhi budaya yang berlaku di organisasi.

4. Proses-proses Administrasi, yang dimaksud dalam hal ini adalah pemberian penghargaan terhadap yang berprestasi, toleransi terhadap konflik, dan kerja kelompok yang terjadi. Proses ini akan mempengaruhi budaya karena akan menunjukkan individu yang bagaimana yang dipandang berhasil dalam perusahaan, bagaimana perusahaan memandang konflik, dan apakah perusahaan tersebut menekankan kerja kelompok atau individu.
5. Struktur Organisasi, struktur organisasi bisa saja kaku ataupun fleksibel. Selain itu dalam setiap organisasi mungkin pula terjadi sentralisasi dan formalisasi yang tinggi ataupun rendah. Semua ini berpengaruh pada budaya perusahaan. Dalam struktur yang kaku dan formalisasi yang tinggi, akan berlaku kebiasaan untuk menghindari sesuatu yang tidak pasti, dan segala sesuatu harus dibuat aturan tertulisnya. Dalam struktur yang fleksibel dan formalisasi yang tidak tinggi, mungkin pegawai lebih dibiasakan untuk menghadapi ketidakpastian secara kreatif dan mandiri.
6. Gaya Manajemen, berkaitan dengan kepemimpinan, gaya manajemen juga mempengaruhi budaya perusahaan.

2.1.2.2 Indikator Budaya Organisasi

Menurut Robbins dalam Eni Purwaningsih, dkk. (2020:108), indikator yang mempengaruhi Budaya Organisasi antara lain:

1. Inovasi dan Pengambilan Resiko (Inovation and risk taking) Pekerja didorong untuk menjadi inovatif dan berani mengambil resiko.
2. Perhatian Terhadap Detail (Attention to detail) Para pekerja diharapkan menunjukkan ketepatan, analisis, dan perhatian pada hal detail.

3. Orientasi Pada Hasil (Outcome orientation) Dimana manajemen fokus kepada hasil atau manfaat dari pada sekedar pada teknik atau proses yang digunakan untuk mencapai hasil itu.
4. Orientasi Pada Manusia (People orientation) Dimana keputusan manajemen mempertimbangkan pengaruh manfaatnya kepada manusia dalam organisasi.
5. Orientasi Pada Tim (Team orientation) Sejauh mana kegiatan kerja diorganisasikan berdasarkan tim, bukan berdasar pada individu.
6. Agresivitas (Aggressiveness) Sejauh mana organisasi mendorong para karyawan untuk menyelesaikan pekerjaan dengan cepat bukannya bersantai-santai.

2.1.3 Karakteristik Individu

Karakteristik Individu Menurut Rahmawati et al., (2020) dalam (Mahdi & Winarno, 2022) karakteristik individu adalah karakter seorang individu yang menggambarkan keadaan individu tersebut yang sebenarnya seperti minat, sikap terhadap diri sendiri, pekerjaan, dan situasi pekerjaan, kebutuhan individual, kemampuan atau kompetensi, pengetahuan tentang pekerjaan, emosi, suasana hati, perasaan keyakinan dan membedakannya dari individu lain.

Masing-masing individu mempunyai karakteristik yang unik dan berbeda satu dengan yang lain. Menurut Siagian (2008:114) dalam jurnal Agustya dan Bambang (2018:111), “karakteristik individu adalah karakter-karakter yang dimiliki oleh setiap orang yang berbeda antara orang yang satu dengan yang lainnya. Sumber daya yang terpenting dalam organisasi sumber daya manusia, orang-orang yang memberikan tenaga, bakat, kreativitas, dan usaha mereka

kepada organisasi agar suatu organisasi dapat tetap eksistensinya”. Menurut Rivai dan Mulyadi (2017:230) dalam jurnal Jane dkk (2019:44), “individu merupakan tatanan dalam organisasi berupa kemampuan, kepercayaan pribadi, pengharapan, kebutuhan dan pengalaman masa lainnya”.

2.1.3.1 Faktor-Faktor Karakteristik Individu

Menurut (Badeni, 2017) dalam (Via et al., 2022) karakteristik Biografis merupakan ciri -ciri individual yang mencakup:

1. usia
2. jenis kelamin
3. status perkawinan
4. jumlah tanggungan
5. masa kerja/pengabdian pada organisasi dan kepribadian.
6. kerja/pengabdian pada organisasi dan kepribadian.

2.1.3.2 Indikator indikator Karakteristik Individu

Menurut (Lohongsili et al., 2022) Karakteristik individu merupakan faktor internal (interpersonal) yang menggerakkan dan mempengaruhi perilaku individu.

Indikator-indikator dalam variabel karakteristik individu ialah:

1. Minat
2. jati diri
3. kepribadian
4. latar belakang.

Karakteristik individu merupakan faktor internal (interpersonal) yang menggerakkan dan mempengaruhi individu Hurriyati (2018) (Lumanauw, 2022) .

Indikatornya adalah:

1. Keahlian
2. Pendidikan
3. Pengalaman kerja
4. Kemampuan beradaptasi

2.1.4 Etika Kerja

Menurut (Santoso & A, 2023) Etos Kerja adalah nilai-nilai yang dijunjung tinggi, baik oleh individu sebagai karyawan maupun oleh manajemen sebagai pengatur/regulator dalam bekerja, Etika Kerja juga dapat diartikan sebagai pemasangan nilai-nilai etika yang berlaku di lingkungannya dengan cita-cita guna mengatur cara karyawan bekerja, Untuk menggapai tingkat efisiensi serta produktivitas maksimum yang tinggi. Pengertian Etika Kerja juga didefinisikan oleh beberapa ahli diantaranya:

Menurut Muhammad Djakfar (2013:95-96) dalam Oktari (2018) etika kerja adalah sikap dan pandangan terhadap kerja, kebiasaan kerja seseorang, sekelompok orang atau suatu bangsa. Etika kerja diartikan sebagai membangun keyakinan berdasarkan prinsip-prinsip dasar sambil mendelegasikan kekuasaan kepada organisasi, yang memotivasi anggota, membuat peningkatan gagasan organisasi, memiliki kepercayaan diri untuk membuat keputusan dan melakukan perubahan supaya memaksimalkan kinerja organisasi (Ridwan, 2018 :146). Dalam (Santoso & A, 2023).

2.1.4.1 Faktor-Faktor Etika Kerja

Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Etika kerja Menurut Novliadi (2009:112) yang dikutip oleh Sukhidin (2017:50) dalam Oktari (2018) Etika kerja dipengaruhi oleh beberapa faktor, yaitu:

1. Agama
2. Budaya Masyarakat
3. Sosial dan Politik
4. Pendidikan Etika kerja
5. Struktur Ekonomi

2.1.4.2 Indikator-Indikator Etika Kerja

Adapun indikator etika kerja pada penelitian ini diambil menurut pandangan Aini, Nurtjahjani, & Dhakirah (2020: 12) (Dewi 2021) adalah sebagai berikut:

1. Bertanggung jawab Setiap pekerjaan membutuhkan tanggung jawab, perhatian, dan kepedulian. Tanggung jawab berarti menanggung semua kewajiban dan beban pekerjaan sesuai dengan ketentuan yang ada di dalam perusahaan.
2. Kerja yang positif Setiap karyawan harus membentuk kebiasaan kerja fokus terhadap hal-hal yang bermanfaat. Lingkungan kerja yang baik dapat membentuk hubungan kerja yang baik dengan rekan kerja sehingga tercipta etika dalam bekerja yang positif.
3. Disiplin kerja Sikap disiplin dalam bekerja akan membuat pekerjaan lebih tertata dan menciptakan nilai etika yang positif pada lingkungan kerja.

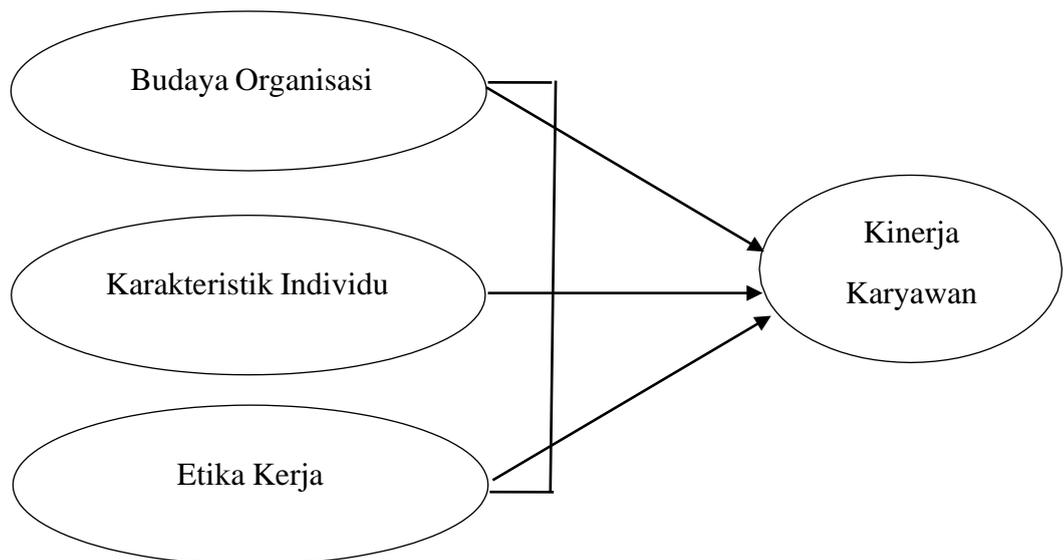
4. Tekun Seseorang yang memiliki etika kerja akan selalu totalitas serta semangat untuk mendorong dirinya bertindak agar meraih kinerja yang optimal, dan memegang keyakinan yang kuat untuk melakukan pekerjaannya dengan tulus dan ikhlas.
5. Pendidikan Kualitas sumber daya manusia sangat berhubungan dan tidak dapat dipisahkan dengan etika kerja. Etika kerja yang baik akan timbul sejalan dengan peningkatan sumber daya manusia. dengan atasan serta peminann dan bawahan.
6. Hubungan antar rekan kerja Membangun hubungan yang baik sesama karyawan dapat menyelesaikan tugas pekerjaan dengan lancar.

Indikator Etika kerja Menurut Asifudin yang dikutip oleh Alwiyah (2007:98) dalam Nur aini dkk (2020) (Dewantara & Damayanti, 2021) indikator-indikator Etika kerja, yaitu:

1. Bertanggung jawab
2. Kerja Positif Lingkungan kerja yang positif
3. Disiplin Kerja
4. Menekuni Seseorang

2.2 Kerangka Konseptual

Berdasarkan Rumusan masalah dan Landasan Teori yang dikemukakan diatas, maka kerangka pemikiran (Konseptual) yang menggambarkan hubungan antara variabel-variabel penelitian dapat digambarkan sebagai berikut:

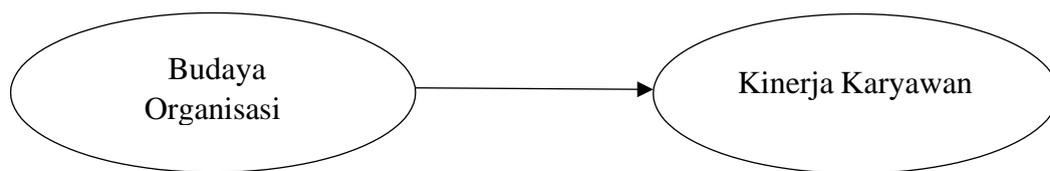


Gambar 2.1 Kerangka Konseptual

2.2.1 Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan

Budaya Organisasi adalah kumpulan norma, nilai, keyakinan, perilaku, dan cara pandang yang dipegang bersama oleh perusahaan atau organisasi dan mencerminkan cara perusahaan atau organisasi tersebut berinteraksi dengan lingkungannya. Budaya organisasi dapat menjadi faktor penting dalam mempengaruhi kinerja dan kesuksesan perusahaan atau organisasi dalam mencapai targetnya. Menurut (Zeb et al., 2021) dalam (Haryadi, Eni Tri Setiawati, 2021) Seperangkat keyakinan, pemahaman, dan kebiasaan inti yang dianut oleh anggota organisasi dan organisasi yang dianut oleh anggota organisasi dan anggota baru disebut sebagai budaya organisasi.

Penelitian yang dilakukan oleh Awino dkk. (2018), hasil penelitian (Agustus 2020), dan hasil (Riyanto et al., 2021) dalam (Haryadi, Eni Tri Setiawati, 2021) Menurut temuan penelitiannya, budaya perusahaan secara signifikan berdampak pada kinerja karyawan. Budaya yang kuat adalah faktor alat yang sangat berharga untuk mengendalikan perilaku karena membantu karyawan melakukan pekerjaan mereka dengan lebih baik dan mencapai tujuan yang diinginkan. Setiap karyawan harus memahami budaya dan bagaimana budaya itu diterapkan di awal karir mereka.



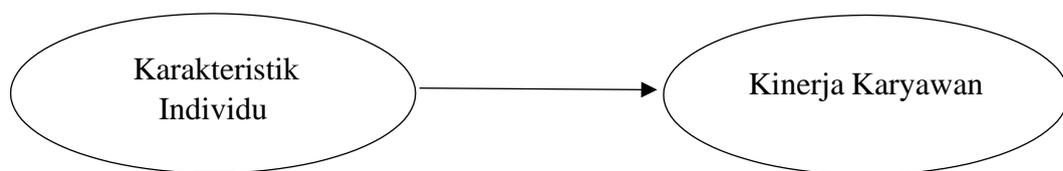
Gambar 2.2 Paradigma Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan.

2.2.2 Pengaruh Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Karyawan

Karakteristik Individu adalah sifat-sifat bawaan atau yang dimiliki oleh individu yang membedakan satu orang dengan orang lainnya. Karakteristik individu ini dapat mencakup berbagai hal seperti kepribadian, bakat, kecerdasan, nilai-nilai, minat, dan preferensi. Setiap manusia mempunyai karakteristik individu yang berbeda-beda antara yang satu dengan yang lainnya. Setiap manusia mempunyai karakteristik individu yang berbeda-beda antara yang satu dengan yang lainnya (Via et al., 2022). Dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) yang dimaksud dengan karakteristik adalah ciri atau sifat yang berkemampuan untuk memperbaiki kualitas hidup. Sedangkan individu adalah perorangan; orang seorang.

Peneliti yang meneliti variabel karakteristik individu juga dilakukan oleh Darma, et al (2020) dalam (I, Pidada, 2022) yang menunjukkan adanya pengaruh

positif dan signifikan antara variabel karakteristik individu terhadap kinerja karyawan. Peneliti lainnya dalam (Ni Kadek Juliantari, 2012) yang dilakukan oleh Wailan et al., (2021), Daud et al., (2021) Handayati (2016), Rahman et al., (2020), dan Ningsih et al., (2021) telah membuktikan karakteristik individu berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Karyawan yang memiliki minat yang kuat akan terus bekerja di organisasi karena keinginan yang timbul dari diri mereka sendiri dan memiliki kedekatan emosional dengan organisasi.

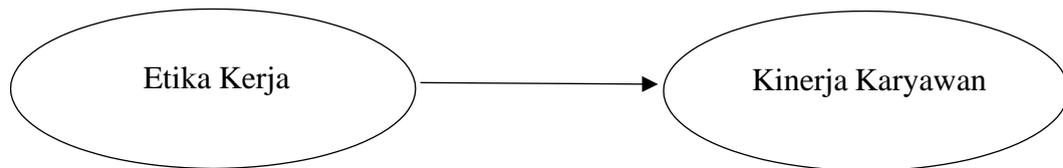


Gambar 2.3 Paradigma Pengaruh Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Karyawan.

2.2.3 Pengaruh Etika Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Etika Kerja adalah seperangkat nilai, norma, dan prinsip-prinsip yang berkaitan dengan perilaku dan tindakan dalam lingkungan kerja. Etika kerja mengatur bagaimana individu harus bersikap dan bertindak dalam hubungan dengan rekan kerja, atasan, pelanggan, dan stakeholder lainnya. Etika kerja juga mencakup tanggung jawab moral individu terhadap tindakan mereka dan dampaknya terhadap orang lain dan lingkungan. Dalam (Kendal, 2023) Etika kerja dan komitmen organisasi adalah salah satu unsur tercapainya kinerja karyawan yang baik. Etika kerja merupakan sikap atau perilaku yang muncul atas kehendak dan kesadaran sendiri yang didasari oleh sistem orientasi nilai budaya terhadap kerja (Sukardewi, 2013) dalam Firdausyi, A. R., & Kasmari, K. (2022). Peneliti yang meneliti variabel Etika kerja ialah (Mertayasa & Wijaya, 2023), Etika kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perikanan

dan Ketahanan Pangan Kota Denpasar. Artinya jika etika kerja meningkat maka akan diikuti peningkatan kinerja, sebaliknya bilamana etika kerja menurun maka akan diikuti penurunan kinerja.



Gambar 2.4 Paradigma Pengaruh Etika Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.

2.3 Hipotesis

Berdasarkan kerangka konseptual, penelitian ini mengusulkan 4 hipotesis berikut:

H1 = Terdapat Pengaruh Positif Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan di PT. PLN (Persero) Medan.

H2 = Terdapat Pengaruh Positif Etika Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT. PLN (Persero) ULP Medan Selatan.

H3 = Terdapat Pengaruh Positif Etika Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT. PLN (Persero) Medan.

H4 = Terdapat Pengaruh Positif Simultan (Bersama-sama) antara Budaya Organisasi, Karakteristik Individu, dan Etika kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT. PLN (Persero) Medan.

BAB 3

METODE PENELITIAN

3.1 Pendekatan Penelitian

Dalam Penelitian ini menggunakan Metode Kuantitatif yang menekankan analisisnya pada data-data numerial (angka) yang diolah dengan metode statistika. Pendekatan Kuantitatif yakni menguji dan menganalisis data dengan perhitungan angka-angka dan kemudian menarik kesimpulan dari pengujian tersebut dengan alat uji korelasi product moment dan korelasi berganda tetapi dalam praktiknya pengolahan data penelitian ini tidak diolah secara manual, namun menggunakan software statistik SPSS (Marvin & Gurusinga, 2022a).

3.2 Definisi Operasional Variabel

Operasional variabel adalah proses mengubah konsep abstrak menjadi variabel yang dapat diukur secara konkret dalam penelitian. Cooper dan Schindler, (2017) menyatakan bahwa definisi operasional variabel penelitian merupakan penentuan construct dengan berbagai nilai untuk memberikan gambaran mengenai fenomena sehingga dapat diukur. Construct merupakan abstraksi dari fenomena atau realitas yang untuk keperluan penelitian harus dioperasionalisasikan dalam bentuk variabel yang diukur dengan berbagai nilai. Penelitian ini menggunakan dua macam variabel yang akan diteliti, yakni Variabel independen (variabel bebas) dan Variabel dependen (variabel terikat). Operasionalisasi variabel-variabel penelitian ini sebagai berikut:

3.2.1 Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan dalam perusahaan mengarah pada kemampuan karyawan dalam melaksanakan keseluruhan tugas-tugas yang menjadi tanggung jawab karyawan tersebut. (Sastrohadiwiryono, 2019) menyatakan bahwa kinerja adalah kinerja yang dicapai seorang tenaga kerja dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan yang diberikan kepadanya.

Tabel 3.1 Indikator Kinerja Karyawan

No	Indikator
1	Kemampuan
2	Motivasi
3	Tanggung jawab
4	Inisiatif melakukan pekerjaan
5	Efisien dan Efektivitas

Sumber: (Sahri et al., 2022) dan (Jessica Angelia, 2022)

3.2.2 Budaya Organisasi

Budaya Organisasi adalah nilai-nilai, kepercayaan, norma, dan perilaku yang dibagikan dan dipraktikkan oleh seluruh anggota organisasi dalam menjalankan kegiatan sehari-hari. Budaya organisasi berkaitan dengan bagaimana karyawan mempersepsikan karakteristik dari budaya suatu organisasi, bukannya dengan apa mereka menyukai budaya itu atau tidak. Artinya, budaya itu merupakan suatu istilah deskriptif. Budaya organisasi merupakan suatu persepsi bersama yang dianut oleh semua anggota organisasi (Supardi, 2022).

Tabel 3.2 Indikator Budaya Organisasi

No	Indikator
1	Inovatif
2	Perhatian terhadap kerincian
3	Orientasi hasil
4	Orientasi orang
5	Keagresifan

Sumber: (Sahri et al., 2022)

3.2.3 Karakteristik Individu

Karakteristik Individu merupakan proses psikologi yang mempengaruhi individu dalam memperoleh, mengkonsumsi serta menerima barang dan jasa serta pengalaman. Karakteristik individu akan mempengaruhi sikap dan perilaku individu dalam melaksanakan tugas dan fungsinya dalam berorganisasi. Daya adaptasi individu yang baru masuk dan yang sudah lama berada dalam organisasi juga mempunyai hubungan dengan karakteristik individu, dimana individu yang berada dalam organisasi harus menghadapi budaya-budaya yang sudah ada dan berlaku di dalam organisasi tersebut (Ambarwati, 2019).

Tabel 3.3 Indikator Karakteristik Individu

No	Indikator
1	Minat
2	Sikap
3	Kebutuhan
4	Kemampuan

Sumber: (Ambarwati, 2019)

3.2.4 Etika Kerja

Etika kerja adalah norma-norma yang melandasi tata krama hubungan antara seorang karyawan dengan karyawan lainnya, antara karyawan dengan pimpinan. Secara etimologis, etika adalah ajaran atau ilmu tentang adat kebiasaan yang berkenaan dengan kebiasaan baik atau buruk yang diterima umum mengenai sikap, perbuatan, kewajiban, dan sebagainya. Pada hakikatnya moral menunjuk pada ukuran-ukuran yang telah diterima oleh suatu komunitas, sementara etika umumnya lebih dikaitkan dengan prinsip-prinsip yang telah dikembangkan diberbagai wacana etika atau aturan-aturan yang diberlakukan sebagai suatu profesi (Bhastary Dwipayani, 2020).

Tabel 3.4 Indikator Etika Kerja

No	Indikator
1	Kerja Keras
2	Gaya Bicara
3	Nilai Kerja
4	Kreativitas Kerja

Sumber: (Tasmara, 2010) dalam (Bhastary Dwipayani, 2020)

3.3 Tempat dan Waktu Penelitian

3.3.1 Tempat Penelitian

Tempat Penelitian berlangsung di PT.PLN (Persero) ULP Medan Selatan, Jalan Sakti Lubis NO 20 26 Sitirejo II. Kota Medan, Provinsi Sumatera Utara.

3.3.2 Waktu Penelitian

Waktu Pelaksanaan Penelitian ini adalah Bulan Februari sampai Mei Tahun 2023. Untuk Lebih jelas waktu penelitian digambarkan pada jadwal Penelitian sebagai berikut:

Tabel 3.5 Jadwal Penelitian

No	Kegiatan	Januari				Februari				Maret				April				Mei			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	Prariset		■	■																	
2	Penyusunan Skripsi				■	■	■	■													
3	Bimbingan Skripsi							■	■	■	■	■									
4	Seminar Skripsi										■										
5	Penyempurnaan Skripsi											■									
6	Pengumpulan data												■	■	■						
7	Penyusunan Skripsi													■	■	■					
8	Bimbingan Skripsi																■	■	■		
9	Sidang Meja Hijau																				■

3.4 Populasi dan Sampel

3.4.1 Populasi

Populasi merupakan sebagai wilayah generalisasi yang terdiri atas: obyek / subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2019) dalam (Via et al., 2022). Adapun Populasi Penelitian adalah Karyawan PT.PLN (Persero) ULP Medan Selatan, Berlokasi di Jalan Sakti Lubis No 20 26 Sitirejo II.

Pada bagian bidang Pegawai dan Bidang Tenaga Alih Daya yang berjumlah 102 karyawan.

Tabel 3.6 Jumlah Populasi

No	Bagian	Populasi
1	Pegawai	12
2	Tenaga Alih Daya	90
	Jumlah	102

Sumber: PT.PLN (Persero) ULP Medan Selatan

3.4.2 Sampel

Sampel Menurut (Purba, 2021) dalam (Via et al., 2022). merupakan sekelompok orang, kejadian atau benda yang dijadikan objek penelitian. Teknik Pengambilan Sampel yang digunakan yaitu Teknik Saturation Sample (Sampel Jenuh). Menurut Sugiyono (2017) dalam (Firmansyah & Hersona, 2021) Teknik sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel dimana semua anggota populasi digunakan menjadi sampel. Sampel penelitian ini diambil dari karyawan yang bekerja di PT PLN Persero Medan yang memenuhi kriteria yang telah ditentukan dengan jumlah 102 orang karyawan.

3.5 Teknik Pengumpulan Data

3.5.1 Wawancara

Wawancara Pengumpulan data yang dilakukan oleh peneliti dengan mencatat dan merekam jawaban dari responden terkait pertanyaan-pertanyaan yang diberikan kepada pihak-pihak yang berkaitan dengan masalah yang dibahas sesuai kebutuhan.

3.5.2 Kuesioner

Merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan atau menyebarkan seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk kemudian dijawabnya (Jessica Angelia, 2022). Dalam penelitian ini Kuesioner yang disediakan berisi pertanyaan yang berkaitan dengan budaya organisasi, karakteristik individu, etika kerja dan kinerja karyawan. setiap jawaban kuesioner mempunyai bobot atau skor nilai dengan Skala Likert yang terdiri atas lima pilihan jawaban yaitu:

Tabel 3.7 Kuesioner Skala Likert

Pertanyaan	Bobot
Sangat Tidak Setuju (STS)	1
Tidak Setuju (TS)	2
Kurang Setuju (KS)	3
Setuju (S)	4
Sangat Setuju (SS)	5

3.6 Teknik Analisis Data

Data yang dikumpulkan melalui kuesioner dan Wawancara kemudian dianalisis untuk mengetahui pengaruh dari beberapa variabel. Setiap hipotesis akan dianalisis Dengan menggunakan Program SPSS (Statistical Package for the social sciences) yakni program yang menganalisis uji instrumen, uji asumsi klasik, analisis regresi linear berganda, korelasi berganda, koefisien determinasi, uji t dan uji f.

3.6.1 Uji Validitas dan Reliabilitas

3.6.1.1 Uji Validitas

Untuk mengukur valid atau tidaknya suatu kuesioner maka diperlukan uji validitas, dengan kata lain kuesioner dapat dikatakan valid apabila item pernyataan pada kuesioner dapat mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner (Sekaran & Bougie, 2019) dalam (Kendal, 2023). Uji Validitas merupakan suatu alat ukur tes dalam kuesioner. Validitas menunjukkan sejauh mana alat pengukur yang dipergunakan mampu untuk mengukur apa yang diukur. Berikut merupakan rumus dasar dalam menguji validitas:

$$r_{xy} = \frac{N\sum xy - (\sum x)(\sum y)}{(N\sum x^2 - (\sum X)^2)\{N\sum y^2 - (\sum y)^2\}}$$

Sumber: (Taufik & Hadining, 2022).

Keterangan:

r_{xy} = Koefisien Korelasi

N = Banyaknya sampel

X = Jumlah butir pernyataan variabel bebas

Y = Jumlah butir pernyataan variabel terikat

$\sum X^2$ = Jumlah kuadrat item pernyataan X

$\sum Y^2$ = Jumlah kuadrat item pernyataan Y

$\sum XY$ = Jumlah hasil kali jumlah skor sebaran variabel X dan Y

Adapun ketentuan yang ada dalam uji validitas ini antara lain sebagai berikut:

- a. Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$, maka item pertanyaan ataupun pernyataan dalam kuesioner berkorelasi signifikan terhadap skor (Dinyatakan valid).

- b. Jika $r_{hitung} < r_{tabel}$, maka item pertanyaan ataupun pernyataan dalam kuesioner tidak berkorelasi signifikan terhadap skor (Dinyatakan tidak valid).

3.6.1.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas merupakan sebuah pengujian dengan tujuan mencari derajat konsistensi dan stabilitas data atau sebuah temuan, suatu data yang reliabel konsisten cenderung valid meskipun belum tentu valid (Sugiyono, 2009) dalam (Taufik & Hadining, 2022). Berikut rumus dari reliabilitas:

$$r_{11} = \left(\frac{n}{n-1} \right) \left(1 - \frac{\sum \sigma_i^2}{\sigma^2} \right)$$

Keterangan:

r = Reliabilitas instrument

σ^2 = Varians total

σ_i^2 = Jumlah Varian butir

n = Jumlah Sampel

Sumber: (Taufik & Hadining, 2022).

Kriteria pengujiannya yaitu sebagai berikut: Jika nilai koefisien reliabilitas Cronbach Alpha $> 0,6$ maka reliabel instrumen dinyatakan reliabel (terpercaya). Jika nilai koefisien reliabilitas Cronbach Alpha $< 0,6$ maka instrumen dinyatakan tidak reliabel (tidak terpercaya).

3.6.2 Uji Asumsi Klasik

Dalam pengujian Hipotesis memerlukan uji asumsi klasik, karena model analisis yang dipakai adalah regresi linier berganda. Asumsi Klasik yang dimaksud terdiri dari:

3.6.2.1 Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah data dalam penelitian berdistribusi

normal atau tidak. Uji yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji statistik dengan Kolmogorov-Smirnov (Ghozali, 2018) dalam (Muliati, 2023). Dasar pengambilan keputusan dengan menggunakan uji normalitas Kolmogorov-Smirnov adalah: 1). Jika signifikansi $\geq 0,05$ maka data berdistribusi normal. 2). Jika signifikansi $\leq 0,05$ maka data tidak berdistribusi normal.

3.6.2.2 Uji Multikolinearitas

Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi kolerasi diantara variabel independen. Multikolinearitas adalah keadaan dimana terjadi hubungan linier yang sempurna atau mendekati sempurna antar variabel independen dalam model regresi. Multikolinearitas dapat dilihat dari nilai Tolerance dan lawannya, nilai VIF (Variance Inflation Factor). Semakin tinggi VIF mengidentifikasikan bahwa multikolinearitas diantara variabel independen semakin tinggi, dimana standar nilai VIF adalah 10, multikolinearitas terjadi jika nilai VIF melebihi 10. Sedangkan nilai Tolerance mengukur variabilitas variabel independen lainnya. Jadi nilai Tolerance yang rendah sama dengan nilai VIF yang tinggi (karena $VIF=1/Tolerance$) (Jessica Angelia, 2022).

3.6.2.3 Uji Heterokedastisitas

Heteroskedastisitas berarti varian variabel gangguan yang tidak konstan. Metode yang dipakai dalam penelitian ini untuk menguji heteroskedastisitas adalah grafik Scatterplot antara nilai prediksi variabel terikat, yaitu ZPRED (sumbu X) dengan residualnya SRESID (sumbu Y). Jika ada pola tertentu, seperti titik-titik

yang ada membentuk pola-pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar, kemudian menyempit), maka mengindikasikan telah terjadinya heteroskedastisitas (Muliati, 2023). Jika tidak ada pola yang jelas serta titik-titik menyebit diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y maka tidak terjadi heteroskedastisitas (Ghozali, 2016:134).

3.6.2.4 Analisis Regresi berganda

Analisis regresi linear berganda merupakan analisis untuk mengetahui pengaruh variabel bebas (independen) yang jumlahnya lebih dari satu terhadap satu variabel terikat (dependen). Model analisis regresi linier berganda digunakan untuk menjelaskan hubungan dan seberapa besar pengaruh variabel-variabel bebas (independen) terhadap variabel terikat (dependen) Ghazali (2018:95).

Persamaan regresi dalam penelitian ini yaitu sebagai berikut:

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

Sumber: (Jessica Angelia, 2022)

Keterangan:

Y= Variabel dependen

a = Konstanta

X_1 = Variabel Independen (Budaya Organisasi)

b_1 = Koefisien regresi Budaya Organisasi

X_2 = Variabel Independen (Karakteristik Individu)

b_2 = Koefisien regresi Karakteristik Individu

X_3 = Variabel Independen (Etika Kerja)

b_3 = Koefisien regresi Etika Kerja

ε = Error term (Kesalahan)

3.6.3 Uji Hipotesis

3.6.3.1 Uji t (Parsial)

Uji t dilakukan dalam pengujian terhadap koefisien regresi secara parsial, pengujian ini

dilakukan untuk mengetahui signifikansi peran dengan mengasumsikan bahwa variabel independen (X) lain dianggap konstan atau sebaliknya terhadap variabel terkait (Y). Rumus yang digunakan untuk uji t adalah sebagai berikut:

$$t = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

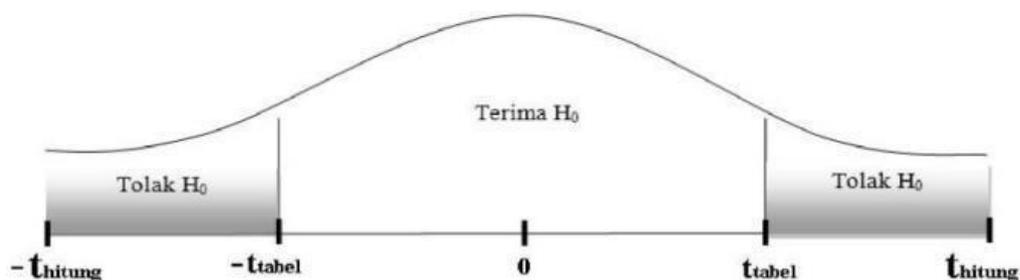
Keterangan:

t = Probabilitas

r = Koefisien korelasi

n = Jumlah sampel

Selanjutnya untuk mencari nilai t hitung menurut Sugiyono (2017: 184) dalam (Muliati, 2023), Hasil hipotesis thitung dibandingkan dengan ttabel dengan ketentuan sebagai berikut: 1). Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ pada $\alpha = 5\%$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima (berpengaruh). 2). Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ pada $\alpha = 5\%$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak (tidak berpengaruh).



3.6.3.2 Uji F (Simultan)

Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui apakah variabel independen secara keseluruhan mempunyai pengaruh terhadap variabel dependen. Uji hipotesis simultan ini membandingkan antara nilai F_{hitung} dengan F_{tabel} pada keyakinan tertentu. Nilai F_{hitung} ditentukan dengan rumus:

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

Keterangan:

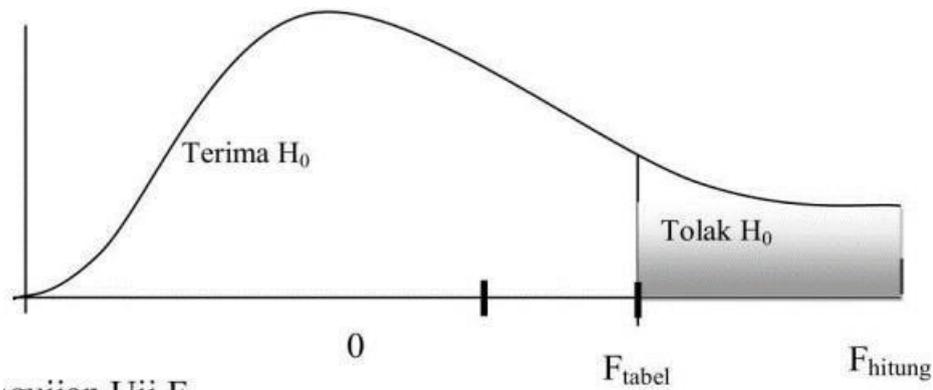
R^2 = koefisien korelasi berganda

k = Jumlah variabel independen

n = Jumlah anggota sampel

Fh = F hitung yang selanjutnya dibandingkan dengan F tabel

1. Berikut dasar analisis yang digunakan pada uji F:
 - a) Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$, maka H_0 diterima.
 - b) Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka H_0 ditolak.
2. Kriteria Pengujian
 - a) Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$, maka terdapat pengaruh antara variabel independen dengan variabel dependen.
 - b) Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka tidak ada pengaruh antara variabel independen dengan variabel dependen.



3.6.4 Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel-variabel bebas memiliki pengaruh terhadap variabel terikatnya. Nilai koefisien determinasi ditentukan dengan nilai R square (Hendra, 2020). Nilai koefisien determinasi antara nol dan satu. Nilai R² yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen amat terbatas. Nilai R² sama dengan 0, maka tidak ada sedikitpun presentase sumbangan pengaruh yang diberikan variabel independen terhadap variabel dependen, atau variasi variabel independen yang digunakan dalam model tidak menjelaskan sedikitpun variabel dependen. Sebaliknya, nilai R² sama dengan 1, maka presentase sumbangan pengaruh yang diberikan variabel independen terhadap variabel dependen adalah sempurna, atau variasi variabel independen yang digunakan dalam model menjelaskan 100% variasi variabel dependen (Jessica Angelia, 2022). Berikut rumus deteminasi:

$$KD = (r)^2 \times 100 \%$$

Keterangan:

KD = Koefisien Determinasi

100 % = Kontribusi persentase

r = Koefisien korelasi

BAB 4

HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil Penelitian Dan Pembahasan

4.1.1 Deskripsi Hasil Penelitian

Berikut akan dijelaskan Hasil penelitian dari Pengaruh Budaya Organisasi, Karakteristik Individu, dan Etika Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PLN (Persero) ULP Medan Selatan. Dalam penelitian ini, saya menggunakan pengelolaan data berupa angket dengan metode skala likert yang terdiri dari 10 pertanyaan untuk Variabel Independen (X1) Budaya Organisasi, 10 pertanyaan untuk Variabel (X2) Karakteristik Individu, dan 10 pertanyaan Variabel (X3) Etika Kerja serta 10 pertanyaan variabel dependen Kinerja Karyawan (Y).

Pertanyaan	Bobot
Sangat Tidak Setuju (STS)	1
Tidak Setuju (TS)	2
Kurang Setuju (KS)	3
Setuju (S)	4
Sangat Setuju (SS)	5

Jumlah sampel dalam penelitian ini menggunakan metode sampling jenuh dan mengumpulkan data dari 102 karyawan, sehingga jumlah responden dalam penelitian ini berjumlah 102 orang.

Penelitian ini mengacu pada permasalahan dan rumusan masalah yang telah diajukan, serta bertujuan untuk menguji hipotesis yang telah dibuat. Oleh karena

itu, teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah IBM SPSS 29 untuk memperoleh hasil yang dapat membuktikan hipotesis yang diajukan.

4.1.2 Persentase Jawaban Responden

4.1.2.1 Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan penyebaran kuesioner kepada PT. PLN (Persero) ULP Medan Selatan diperoleh nilai-nilai frekuensi jawaban Variabel Kinerja Karyawan sebagai berikut:

Tabel 4.1
Skor kuesioner Variabel Kinerja Karyawan (Y)

No	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	21	20,6%	34	33,3%	28	27,5%	16	15,7%	3	2,9%	102	100%
2	23	22,5%	35	34,3%	26	25,5%	18	17,6%	0	0	102	100%
3	29	28,4%	49	48,0%	16	15,7%	5	4,9%	3	2,9%	102	100%
4	27	26,5%	34	33,3%	21	20,6%	18	17,6%	2	2,0%	102	100%
5	36	35,3%	42	41,2%	14	13,7%	9	8,8%	1	1,0%	102	100%
6	30	29,4%	49	48,0%	15	14,7%	5	4,9%	3	2,9%	102	100%
7	29	28,4%	35	34,3%	19	18,6%	16	15,7%	3	2,9%	102	100%
8	28	27,5%	41	40,2%	19	18,6%	9	8,8%	5	4,9%	102	100%
9	27	26,5%	48	47,1%	17	16,7%	6	5,9%	4	3,9%	102	100%
10	27	26,5%	34	33,3%	20	19,6%	17	16,7%	4	3,9%	102	100%

Sumber: Hasil Pengolahan data SPSS Versi 29 (2023)

Dari Tabel 4.1 diatas dapat dijelaskan mengenai pernyataan dari variabel Kinerja Karyawan sebagai berikut:

- 1) Jawaban responden “Saya Mampu menyelesaikan pekerjaan dengan efektif dan efisien” responden lebih banyak menjawab Setuju sebanyak 34 orang atau sebesar 33,3 %.

- 2) Jawaban responden “Saya bisa memberikan Kontribusi positif kepada rekan kerja serta beradaptasi dengan perubahan situasi kerja” responden lebih banyak menjawab setuju sebanyak 35 orang atau sebesar 34,3%.
- 3) Jawaban responden “Saya selalu menunjukkan antusiasme dan semangat positif kepada rekan kerja” responden lebih banyak menjawab setuju sebanyak 49 orang atau sebesar 48,0%.
- 4) Jawaban responden “Dorongan yang kuat dalam mencapai tujuan perusahaan membuat saya bersemangat dalam memberikan yang terbaik bagi perusahaan.” responden lebih banyak menjawab setuju sebanyak 34 orang atau sebesar 33,3 %.
- 5) Jawaban responden “Saya bertanggung jawab terhadap kesalahan dan memenuhi kewajiban pekerjaan dengan tepat waktu.” responden lebih banyak menjawab setuju sebanyak 42 orang atau sebesar 41,2 %.
- 6) Jawaban responden “Saya Mampu berkomunikasi dengan jelas dan terbuka serta mengatasi tantangan dan masalah dengan baik.” responden lebih banyak menjawab setuju sebanyak 49 orang atau sebesar 48,0 %.
- 7) Jawaban responden “Saya dapat memberikan saran atau ide yang bermanfaat dan mencari tugas tambahan yang perlu diselesaikan tanpa diminta.” responden lebih banyak menjawab setuju sebanyak 35 orang atau sebesar 34,3%.
- 8) Jawaban responden “Saya mampu menunjukkan antusiasme dan dedikasi dalam mencapai hasil terbaik terhadap pekerjaan yang diberikan.” responden lebih banyak menjawab setuju sebanyak 41 orang atau sebesar 40,2%.

9) Jawaban responden “saya dapat menggunakan alat dan teknologi yang tersedia secara efektif untuk menyelesaikan tugasnya.” responden lebih banyak menjawab setuju sebanyak 48 orang atau sebesar 47,1%.

10) Jawaban responden “Saya selalu mengelola waktu dan mengatasi pekerjaan secara optimal untuk hasil mencapai hasil yang efektif dan efisien.” responden lebih banyak menjawab setuju sebanyak 34 orang atau sebesar 33,3 %.

4.1.2.2 Variabel Budaya Organisasi (X1)

Berdasarkan penyebaran kuesioner kepada PT. PLN (Persero) ULP Medan Selatan diperoleh nilai-nilai frekuensi jawaban Variabel Kinerja Karyawan sebagai berikut:

Tabel 4.2
Skor Kuesioner Budaya Organisasi (X1)

No	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	21	20,6%	34	33,3%	29	28,4%	15	14,7%	3	2,9%	102	100%
2	28	27,5%	41	40,2%	17	16,7%	16	15,7%	0	0	102	100%
3	4	3,9%	32	31,4%	62	60,8%	4	3,9%	0	0	102	100%
4	29	28,4%	33	32,4%	21	20,6%	14	13,7%	5	4,9%	102	100%
5	26	25,5%	33	32,4%	27	26,5%	12	11,8%	4	3,9%	102	100%
6	29	28,4%	33	32,4%	20	19,6%	14	13,7%	6	5,9%	102	100%
7	29	28,4%	42	41,2%	18	17,6%	8	7,8%	5	4,9%	102	100%
8	30	29,4%	31	30,4%	22	21,6%	14	13,7%	5	4,9%	102	100%
9	28	27,5%	41	40,2%	19	18,6%	9	8,8%	5	4,9%	102	100%
10	29	28,4%	33	32,4%	21	20,6%	14	13,7	5	4,9%	102	100%

Sumber: Hasil Pengolahan data SPSS Versi 29 (2023)

Dari Tabel 4.2 diatas dapat dijelaskan mengenai pernyataan dari variabel Kinerja Karyawan sebagai berikut:

- 1) Jawaban responden “Perusahaan menerapkan teknologi terbaru dan metode terbaru dalam proses kerjanya.” responden lebih banyak menjawab setuju sebanyak 34 orang atau sebesar 33,3 %.
- 2) Jawaban responden “Perusahaan memberikan ruang bagi karyawan yang percaya diri dalam menerapkan ide-ide baru kepada perusahaan dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan.” responden lebih banyak menjawab setuju sebanyak 41 orang atau sebesar 40,2%.
- 3) Jawaban responden “Karyawan menghabiskan waktu yang cukup untuk evaluasi terhadap detail-detail penting pekerjaan jika ada kesalahan.” responden lebih banyak menjawab Kurang setuju sebanyak 62 orang atau sebesar 60,8%.
- 4) Jawaban responden “Pemimpin perusahaan memberikan umpan balik yang konstruktif terkait kesalahan atau ketidaktepatan.” responden lebih banyak menjawab setuju sebanyak 33 orang atau sebesar 32,4%.
- 5) Jawaban responden “Perusahaan memiliki fokus yang kuat pada pencapaian target dan hasil yang diinginkan.” responden lebih banyak menjawab setuju sebanyak 33 orang atau sebesar 32,4%.
- 6) Jawaban responden “Perusahaan memiliki prosedur dan sistem yang efektif untuk mengukur pencapaian hasil.” responden lebih banyak menjawab setuju sebanyak 33 orang atau sebesar 32,4%.
- 7) Jawaban responden “Pemimpin perusahaan menciptakan lingkungan kerja yang inklusif dan mendukung kerjasama tim.” responden lebih banyak menjawab setuju sebanyak 42 orang atau sebesar 41,2%.

- 8) Jawaban responden “Perusahaan memiliki kebijakan yang adil dalam hal promosi dan penghargaan.” responden lebih banyak menjawab setuju sebanyak 31 orang atau sebesar 30,4%.
- 9) Jawaban responden “Perusahaan kami mendorong dan menghargai komunikasi yang terbuka dan jujur dalam menghadapi konflik.” responden lebih banyak menjawab setuju sebanyak 31 orang atau sebesar 30,4%.
- 10) Jawaban responden “Perusahaan kami mendorong dan menghargai komunikasi yang terbuka dan jujur dalam menghadapi konflik.” responden lebih banyak menjawab setuju sebanyak 33 orang atau sebesar 32,4%.

4.1.2.3 Variabel Karakteristik Individu (X2)

Berdasarkan penyebaran kuesioner kepada PT. PLN (Persero) ULP Medan Selatan diperoleh nilai-nilai frekuensi jawaban Variabel Kinerja Karyawan sebagai berikut:

Tabel 4.3

Skor Kuesioner Karakteristik Individu (X2)

No	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	36	35,3%	50	49,0%	12	11,8%	4	3,9%	0	0	102	100%
2	40	39,2%	37	36,3%	18	17,6%	7	6,9%	0	0	102	100%
3	43	42,2%	29	28,4%	18	17,6%	11	10,8%	1	1,0%	102	100%
4	29	28,4%	33	32,4%	21	20,6%	14	13,7%	5	4,9%	102	100%
5	43	42,2%	29	28,4%	18	17,6%	11	10,8%	1	1,0%	102	100%
6	39	38,2%	47	46,1%	11	10,8%	4	3,9%	1	1,0%	102	100%
7	36	35,3%	36	35,3%	19	18,6%	10	9,8%	1	1,0%	102	100%
8	43	42,2%	29	28,4%	18	17,6%	11	10,8%	1	1,0%	102	100%
9	40	39,2%	37	36,3%	18	17,6%	7	6,9%	0	0	102	100%
10	43	42,2%	29	28,4%	18	17,6%	11	10,8%	1	1,0%	102	100%

Sumber: Hasil Pengolahan data SPSS Versi 29 (2023)

Dari Tabel 4.3 diatas dapat dijelaskan mengenai pernyataan dari variabel Kinerja Karyawan sebagai berikut:

- 1) Jawaban responden “Saya merasa termotivasi dan antusias untuk bekerja di perusahaan ini.” responden lebih banyak menjawab setuju sebanyak 50 orang atau sebesar 49,0%.
- 2) Jawaban responden “Saya merasa terhubung secara emosional dengan pekerjaan saya karena minat saya terpenuhi.” responden lebih banyak menjawab sangat setuju sebanyak 40 orang atau sebesar 39,2%.
- 3) Jawaban responden “Saya tertarik dengan tanggung jawab dan pekerjaan ini.” responden lebih banyak menjawab sangat setuju sebanyak 43 orang atau sebesar 42,2%.
- 4) Jawaban responden “Saya memiliki sikap yang positif terhadap rekan kerja dan atasan.” responden lebih banyak menjawab setuju sebanyak 33 orang atau sebesar 32,4%.
- 5) Jawaban responden “Saya dapat menciptakan suasana yang harmonis di ruang kerja dengan rekan kerja” responden lebih banyak menjawab sangat setuju sebanyak 43 orang atau sebesar 42,2%.
- 6) Jawaban responden “Saya merasa senang dan puas dengan pekerjaan yang saya lakukan di perusahaan ini.” responden lebih banyak menjawab setuju sebanyak 47 orang atau sebesar 46,1%.
- 7) Jawaban responden “Pekerjaan saya di perusahaan ini dapat memenuhi kebutuhan finansial saya.” responden lebih banyak menjawab sangat setuju dan setuju sebanyak 36 orang atau sebesar 35,3%.

- 8) Jawaban responden “Pekerjaan saya di perusahaan memungkinkan saya untuk berkontribusi dan memberikan manfaat bagi masyarakat.” responden lebih banyak menjawab sangat setuju sebanyak 43 orang atau sebesar 42,2%.
- 9) Jawaban responden “Saya memiliki keterampilan interpersonal yang baik untuk berkomunikasi dengan rekan kerja dan pelanggan.” responden lebih banyak menjawab sangat setuju sebanyak 40 orang atau sebesar 39,2%.
- 10) Jawaban responden “Saya merasa memiliki kesempatan untuk mengaplikasikan dan mengembangkan kemampuan-kemampuan khusus saya dalam pekerjaan.” responden lebih banyak menjawab sangat setuju sebanyak 43 orang atau sebesar 42,2%.

4.1.2.4 Variabel Etika Kerja (X3)

Berdasarkan penyebaran kuesioner kepada PT. PLN (Persero) ULP Medan Selatan diperoleh nilai-nilai frekuensi jawaban Variabel Kinerja Karyawan sebagai berikut:

Tabel 4.4
Skor Kuesioner Etika Kerja (X3)

No	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	24	23,5%	42	41,2%	16	15,7%	14	13,7%	6	5,9%	102	100%
2	17	16,7%	40	39,2%	37	36,3%	6	5,9%	2	2,0%	102	100%
3	31	30,4%	41	40,2%	19	18,6%	7	6,9%	4	3,9%	102	100%
4	34	33,3%	33	32,4%	14	13,7%	13	12,7%	8	7,8%	102	100%
5	46	45,1%	43	42,2%	9	8,8%	2	2,0%	2	2,0%	102	100%
6	33	32,4%	35	34,3%	13	12,7%	13	12,7%	8	7,8%	102	100%
7	26	25,5%	36	35,3%	23	22,5%	12	11,8%	5	4,9%	102	100%
8	35	34,3%	32	31,4%	11	10,8%	19	18,6%	5	4,9%	102	100%
9	31	30,4%	37	36,3%	21	20,6%	11	10,8%	2	2,0%	102	100%
10	34	33,3%	33	32,4%	14	13,7%	13	12,7%	8	7,8%	102	100%

Sumber: Hasil Pengolahan data SPSS Versi 29 (2023)

Dari Tabel 4.4 diatas dapat dijelaskan mengenai pernyataan dari variabel Kinerja Karyawan sebagai berikut:

- 1) Jawaban responden “Saya melakukan pekerjaan dengan tekun dan tanpa mengeluh, meskipun tugasnya sulit.” responden lebih banyak menjawab setuju sebanyak 42 orang atau sebesar 41,2%.
- 2) Jawaban responden “Saya rela bekerja melebihi jam kerja (Lembur) yang ditentukan jika diperlukan.” responden lebih banyak menjawab setuju sebanyak 40 orang atau sebesar 39,2%.
- 3) Jawaban responden “Saya selalu mengusahakan untuk menyelesaikan pekerjaan tepat waktu.” responden lebih banyak menjawab setuju sebanyak 41 orang atau sebesar 40,2%.
- 4) Jawaban responden “Saya memperhatikan konteks dan situasi sebelum berbicara serta menghormati pendapat dan perspektif orang lain saat berkomunikasi.” responden lebih banyak menjawab sangat setuju sebanyak 34 orang atau sebesar 33,3%.
- 5) Jawaban responden “Saya menggunakan bahasa yang profesional dan tidak kasar serta menghindari penggunaan kata-kata yang tidak pantas atau menghina saat berkomunikasi dengan customer dan rekan kerja.” responden lebih banyak menjawab sangat setuju sebanyak 46 orang atau sebesar 45,1%.
- 6) Jawaban responden “Saya berusaha untuk selalu menjaga nada suara yang tenang dan tidak terlalu keras saat berbicara kepada customer dan rekan kerja.” responden lebih banyak menjawab setuju sebanyak 35 orang atau sebesar 34,3%.

- 7) Jawaban responden “Perusahaan menjaga profesionalisme dan integritas dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat.” responden lebih banyak menjawab setuju sebanyak 36 orang atau sebesar 35,3%.
- 8) Jawaban responden “Perusahaan menjunjung tinggi tanggung jawab dan kedisiplinan serta Etika dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat.” responden lebih banyak menjawab sangat setuju sebanyak 35 orang atau sebesar 34,3%.
- 9) Jawaban responden “Saya memikirkan solusi kreatif untuk mengatasi tantangan kerja.” responden lebih banyak menjawab setuju sebanyak 37 orang atau sebesar 36,3%.
- 10) Jawaban responden “Saya berusaha menghadirkan ide-ide segar dan out-of-thebox dalam tim kerja guna memberikan yang terbaik kepada pelayanan masyarakat.” responden lebih banyak menjawab sangat setuju sebanyak 34 orang atau sebesar 33,3%.

4.1.3 Demografi Responden

Untuk mengetahui karakteristik responden, maka Berdasarkan kuesioner yang disebar oleh peneliti, diperoleh data yang mengungkap distribusi responden berdasarkan demografi responden. Dari kuesioner data tersebut terungkap distribusi responden sebagai berikut:

4.1.3.1 Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Berdasarkan hasil penelitian dan data yang diperoleh dari penyebaran kuesioner maka diperoleh data tentang jenis kelamin responden sebagai berikut:

Tabel 4.5
Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-Laki	96	94.1	94.1	94.1
	Perempuan	6	5.9	5.9	100.0
	Total	102	100.0	100.0	

Sumber: Olah data SPSS Versi 29 (2023)

Dari hasil Olah Data SPSS terlihat persentas jumlah responden untuk kriteria jenis kelamin laki laki yaitu sebanyak 96 orang (94,1%), sedangkan untuk kriteria responden perempuan sebanyak 6 orang (5,9%).

4.1.3.2 Responden Berdasarkan Usia

Tabel 4.6
Distribusi Responden Berdasarkan Kelompok Umur

Umur					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	18-25	27	26.5	26.5	26.5
	26-35	38	37.3	37.3	63.7
	36-45	30	29.4	29.4	93.1
	<55	7	6.9	6.9	100.0
	Total	102	100.0	100.0	

Sumber: Olah data SPSS Versi 29 (2023)

Berdasarkan tabel olah data diatas menunjukkan bahwa dari 102 Responden terdapat 27 orang (26,5%) yang usianya sekitar 18-25 tahun, 38 orang (37,3%) yang usianya sekitar 26-35 tahun, 30 orang (29,4%) usianya diantara 36-45 tahun dan yang terakhir 7 orang (6,9%) usianya kurang dari 55 tahun. Pada usia 18-25 dan 26-35 tahun adalah usia produktif bagi seorang karyawan yang dimana mampu

menghasilkan kinerja terbaik serta kontribusi bagi perusahaan listrik negara wilayah Sumatera Utara Kota Medan yang terletak di Jalan Sakti Lubis Sitirejo II.

4.1.3.3 Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Tabel 4.7

Distribusi Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

		Pendidikan Terakhir			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	D4/D3	3	2.9	2.9	2.9
	S1	7	6.9	6.9	9.8
	S2	2	2.0	2.0	11.8
	SMA	49	48.0	48.0	59.8
	SMK	41	40.2	40.2	100.0
	Total	102	100.0	100.0	

Sumber: Olah data SPSS Versi 29 (2023)

Pada tabel 4.3 olah data di atas mengindikasikan bahwa dari 102 responden PT.PLN (Persero) ULP Medan Selatan terdapat 3 orang (2,9%) yang latar pendidikannya D4/D3, 7 orang (6,9%) dengan pendidikan Srata 1 (S1), 2 orang (2,0%) memiliki pendidikan starata 2 (S2), 49 orang (48,0%) bidang Tenaga Alih Daya yang memiliki latar belakang pendidikan pada jenjang Sekolah menengah akhir (SMA), dan terakhir 41 orang (40,2%) yang dibidang Tenaga Alih Daya memiliki latarbelakang pendidikan Sekolah Menengah Kejuruan (SMK). Karena karyawan baik pegawai maupun pekerja Tenaga Alih Daya yang berpendidikan adalah orang berperan penting dalam meningkatkan kinerja perusahaan dengan keahlian dan bidangnya masing – masing.

4.2 Uji Validitas dan Reliabilitas

4.2.1 Uji Validitas

Pengujian ini dilakukan untuk menguji kesahian setiap item pernyataan dalam mengukur variabelnya. Pengujian Validitas dalam penelitian ini dilakukan dengan cara mengkorelasikan skor masing-masing pernyataan item yang ditujukan ke pada responden dengan total skor untuk seluruh item.

Teknik Korelasi yang digunakan untuk menguji validitas butir pernyataan dalam penelitian ini adalah korelasi *Pearson Product Moment*. Apabila nilai koefisien korelasi butir item pernyataan yang sedang diuji (r Hitung) lebih besar dari r Tabel sebesar 0.195, maka dapat disimpulkan bahwa item pernyataan tersebut merupakan konstruksi (*Construct*) yang valid. Adapun hasil uji validitas kuesioner kedua variabel yang diteliti disajikan pada tabel berikut:

Tabel 4.8

Hasil Uji Validitas Kuesioner Variabel Budaya Organisasi (X1)

Pernyataan	rHitung	rTabel	Keterangan
Pernyataan 1	0,332 (Positif)	0.195	Valid
Pernyataan 2	0,341 (Positif)	0.195	Valid
Pernyataan 3	0,300 (Positif)	0.195	Valid
Pernyataan 4	0,880 (Positif)	0.195	Valid
Pernyataan 5	0,533 (Positif)	0.195	Valid
Pernyataan 6	0,828 (Positif)	0.195	Valid
Pernyataan 7	0,832 (Positif)	0.195	Valid
Pernyataan 8	0,848 (Positif)	0.195	Valid
Pernyataan 9	0,815 (Positif)	0.195	Valid
Pernyataan 10	0,880 (Positif)	0.195	Valid

Sumber: Hasil Pengolahan data SPSS Versi 29 (2023)

Dari Tabel 4.4 terlihat bahwa nilai koefisien korelasi (r Hitung) dari setiap butir pernyataan lebih besar dari nilai r Tabel 0,195. Hasil pengujian ini menunjukkan

bahwa semua butir pernyataan untuk variabel Budaya Organisasi layak digunakan sebagai alat ukur penelitian serta dapat digunakan untuk analisis selanjutnya.

Tabel 4.9

Hasil Uji Validitas Kuesioner Variabel Karakteristik Individu (X2)

Pernyataan	rHitung	rTabel	Keterangan
Pernyataan 1	0,488 (Positif)	0.195	Valid
Pernyataan 2	0,639 (Positif)	0.195	Valid
Pernyataan 3	0,837 (Positif)	0.195	Valid
Pernyataan 4	0,394 (Positif)	0.195	Valid
Pernyataan 5	0,837 (Positif)	0.195	Valid
Pernyataan 6	0,429 (Positif)	0.195	Valid
Pernyataan 7	0,546 (Positif)	0.195	Valid
Pernyataan 8	0,837 (Positif)	0.195	Valid
Pernyataan 9	0,639 (Positif)	0.195	Valid
Pernyataan 10	0,837 (Positif)	0.195	Valid

Sumber: Hasil Pengolahan data SPSS Versi 29 (2023)

Dari Tabel 4.5 terlihat bahwa nilai koefisien korelasi (r_{Hitung}) dari setiap butir pernyataan lebih besar dari nilai r_{Tabel} 0,195. Hasil pengujian ini menunjukkan bahwa semua butir pernyataan untuk variabel Karakteristik Individu layak digunakan sebagai alat ukur penelitian serta dapat digunakan untuk analisis selanjutnya.

Tabel 4.10

Hasil Uji Validitas Kuesioner Variabel Etika Kerja (X3)

Pernyataan	rHitung	rTabel	Keterangan
Pernyataan 1	0,393 (Positif)	0.195	Valid
Pernyataan 2	0,286 (Positif)	0.195	Valid
Pernyataan 3	0,494 (Positif)	0.195	Valid
Pernyataan 4	0,578 (Positif)	0.195	Valid
Pernyataan 5	0,307 (Positif)	0.195	Valid
Pernyataan 6	0,485 (Positif)	0.195	Valid
Pernyataan 7	0,402 (Positif)	0.195	Valid
Pernyataan 8	0,556 (Positif)	0.195	Valid
Pernyataan 9	0,365 (Positif)	0.195	Valid
Pernyataan 10	0,578 (Positif)	0.195	Valid

Sumber: Hasil Pengolahan data SPSS Versi 29 (2023)

Dari Tabel 4.6 terlihat bahwa nilai koefisien korelasi (r_{Hitung}) dari setiap butir pernyataan lebih besar dari nilai r_{Tabel} 0,195. Hasil pengujian ini menunjukkan bahwa semua butir pernyataan untuk variabel Etika Kerja layak digunakan sebagai alat ukur penelitian serta dapat digunakan untuk analisis selanjutnya.

Tabel 4.11
Hasil Uji Validitas Kuesioner Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Pernyataan	r_{Hitung}	r_{Tabel}	Keterangan
Pernyataan 1	0,708 (Positif)	0.195	Valid
Pernyataan 2	0,398 (Positif)	0.195	Valid
Pernyataan 3	0,739 (Positif)	0.195	Valid
Pernyataan 4	0,780 (Positif)	0.195	Valid
Pernyataan 5	0,299 (Positif)	0.195	Valid
Pernyataan 6	0,754 (Positif)	0.195	Valid
Pernyataan 7	0,478 (Positif)	0.195	Valid
Pernyataan 8	0,432 (Positif)	0.195	Valid
Pernyataan 9	0,577 (Positif)	0.195	Valid
Pernyataan 10	0,727 (Positif)	0.195	Valid

Sumber: Hasil Pengolahan data SPSS Versi 29 (2023)

Dari Tabel 4.7 terlihat bahwa nilai koefisien korelasi (r_{Hitung}) dari setiap butir pernyataan lebih besar dari nilai r_{Tabel} 0,195. Hasil pengujian ini menunjukkan bahwa semua butir pernyataan untuk variabel Kinerja Karyawan layak digunakan sebagai alat ukur penelitian serta dapat digunakan untuk analisis selanjutnya.

4.2.2 Uji Reliabilitas

Pengujian Reliabilitass dilakukan terhadap butir pernyataan termasuk dalam kategori *Valid*. Pengujian reliabilitas dilakukan dengan cara menguji coba instrumen sekali saja, kemudian dianalisis dengan menggunakan metode *alpha cronbach*. Kuesioner dikatakan andal apabila koefisien reliabilitas bernilai positif dan lebih besar dari pada 0,6. Adapun hasil dari uji reliabilitas berdasarkan pada rumus *alpha cronbach* dengan SPSS versi 29 diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 4.12
Hasil Uji Reliabilitas Kuesioner Penelitian

Variabel	Cronbach Alpha	Nilai Kritis	Keterangan
Kinerja Karyawan (Y)	0,646	0,6	Reliabel
Budaya Organisasi (X1)	0,798	0,6	Reliabel
Karakteristik Individu (X2)	0,752	0,6	Reliabel
Etika Kerja (X3)	0,658	0,6	Reliabel

Sumber: Hasil Pengolahan data SPSS Versi 29 (2023)

Dari Tabel 4.8 dapat diketahui bahwa nilai Reliabilitas butir pernyataan pada kuesioner masing-masing variabel yang sedang diteliti lebih besar dari nilai kritis 0,6. Hasil ini menunjukkan bahwa butir-butir pernyataan pada kuesioner dapat digunakan untuk mengukur variabelnya.

4.3 Uji Asumsi Klasik

4.3.1 Uji Normalitas

Uji asumsi klasik dilakukan dengan tujuan untuk mendapatkan hasil analisis yang valid. Berikut ini adalah pengujian untuk mengetahui apakah kedua asumsi klasik tersebut terpenuhi atau tidak.

1. Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk melihat apakah variabel dependen dan independen dalam model regresi memiliki distribusi normal atau tidak. Untuk menguji normalitas data dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

a) Uji Normalitas

Ada dua cara untuk mendeteksi apakah residual berdistribusi normal atau tidak, yaitu analisis grafik dan analisis statistik. Normalitas dapat dideteksi dengan melihat penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal dan dengan melihat histogram dari residualnya pada grafik. Dasar pengambilan keputusannya adalah:

- Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau histogramnya menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.
- Jika data menyebar jauh dari diagonal dan tidak mengikuti arah garis diagonal atau histogram tidak menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas. (Siswadi & Fahmi, 2023)

4.3.1.1 Uji Normalitas Data

Tabel 4.13

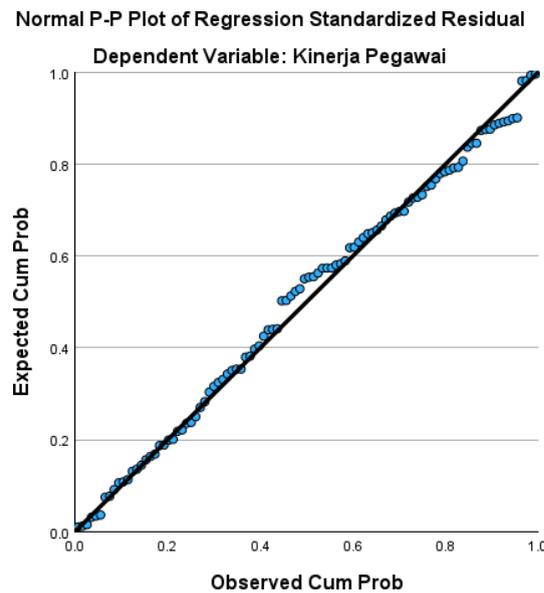
Uji Normalitas Kolmogorov – Smirnov

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual	
N		102	
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000	
	Std. Deviation	4.27011755	
Most Extreme Differences	Absolute	.061	
	Positive	.057	
	Negative	-.061	
Test Statistic		.061	
Asymp. Sig. (2-tailed) ^c		.200 ^d	
Monte Carlo Sig. (2-tailed) ^e	Sig.	.450	
	99% Confidence Interval	Lower Bound	.437
		Upper Bound	.463

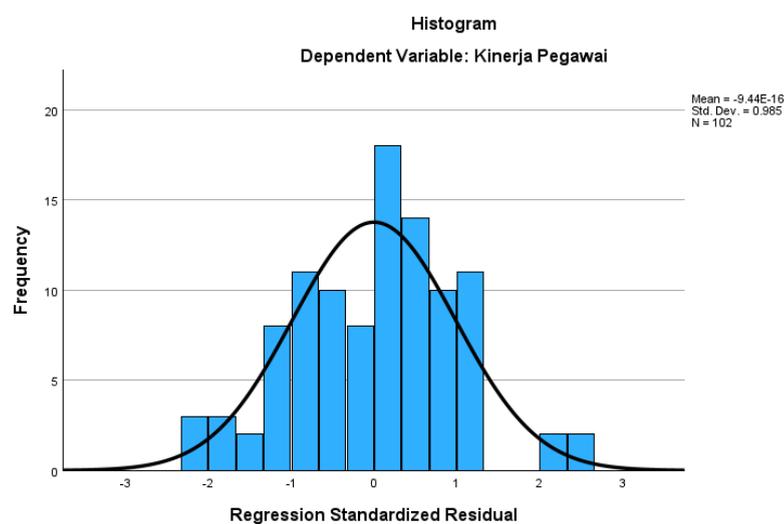
Sumber: Hasil Pengolahan data SPSS Versi 29 (2023)

Dari data uji normalitas one- sample Kolmogorov Smirnov test diatas dapat dilihat hasil uji masing-masing variabel diperoleh nilai Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0,200. Hal tersebut menunjukkan bahwa nilai dari Asymp. Sig. (2-tailed) > 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa data penelitian terdistribusi secara normal.



Sumber: Hasil Pengolahan data SPSS Versi 29 2023
Gambar 4.1 Hasil Uji Normalitas P-Plot of Regression Standart Residual

Berdasarkan Gambar 4.1 grafik *P-Plot* diatas mendeskripsikan bahwa model regresi sudah memenuhi asumsi yang telah dikemukakan sebelumnya yang dimana titik-titik penyebaran data berada disekitar garis diagonal dan titik-titik tersebut juga mengikuti garis diagonal. Maka disimpulkan bahwa uji normalitas pada variabel penelitian semuanya terdistribusi normal.



Sumber: Hasil Pengolahan data SPSS Versi 29 2023
Gambar 4.2 Hasil Uji Normalitas Histogram

4.3.1.2 Uji Multikolinearitas

Multikolinearitas digunakan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi yang kuat antar variabel independen. Cara yang digunakan untuk menilainya adalah dengan melihat nilai faktor inflasi varian (*Variance Inflasi Factor/VIF*), yang tidak melebihi 4 atau 5 (Muis et al., 2018).

Pengujian multikolinearitas bertujuan untuk mengetahui adanya hubungan yang sempurna antara variabel-variabel independen dalam model regresi. Gejala multikolinearitas dapat dilihat dari nilai tolerance dan nilai Varian Inflation Factor (VIF). Jika nilai VIF < 10 dan nilai tolerance > 0,1 atau 10%, maka dapat disimpulkan bahwa model regresi tidak terjadi multikolinearitas. (Siswadi & Fahmi, 2023).

Tabel 4.14
Hasil Uji Multikolinearitas

		Coefficients ^a					Collinearity Statistics	
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Tolerance	VIF
		B	Std. Error	Beta				
1	(Constant)	.142	3.988		.036	.972		
	Budaya Organisasi	.227	.080	.267	2.838	.006	.539	1.855
	Karakteristik Individu	.197	.078	.205	2.534	.013	.728	1.373
	Etika Kerja	.565	.100	.462	5.627	<.001	.705	1.418

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Hasil Pengolahan data SPSS Versi 29 2023

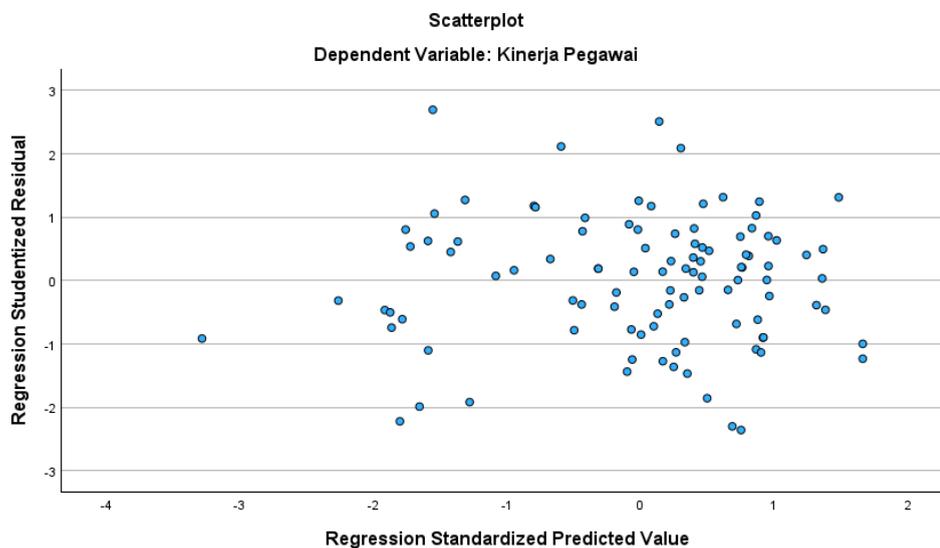
Berdasarkan Tabel 4.10, dilihat bahwa nilai *tolerance* (T) Variabel Budaya Organisasi (X1) sebesar 0,539 dan nilai VIF sebesar 1,855, nilai *tolerance* (T) Variabel Karakteristik Individu (X2) sebesar 0,728 dan nilai VIF sebesar 1,373, serta nilai *tolerance* (T) Variabel Etika Kerja (X3) sebesar 0,705 dan nilai VIF sebesar 1,418. Dari hasil tersebut menunjukkan bahwa nilai tolerance > 0,1 dan

Nilai VIF <10 , sehingga model yang digunakan tidak terjadi multikolinearitas atau tidak ditemukan korelasi antar variabel.

4.3.1.3 Uji Heterokedastisitas

Heteroskedastisitas digunakan untuk menguji apakah dalam model korelasi, terjadi ketidaksamaan varian dari residual dari suatu pengamatan yang lain. jika variasi residual dari suatu pengamatan lain tetap, maka disebut homokedastisita, dan jika varian berbeda disebut heteroskedastisitas. Model yang baik adalah tidak terjadi heterokedastisitas.

Dasar pengambilan keputusannya adalah: jika pola tertentu, seperti titik-titik (Poin-poin) yang ada membentuk suatu pola tertentu yang teratur, maka terjadi heterokedastisitas, jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik (Poin-Poin) menyebar dibawah 0 pada sumbu Y maka tidak terjadi heterokedastisitas (Azhar & Alfihamsyah, 2021).



Sumber: Hasil Pengolahan data SPSS Versi 29 2023

Gambar 4.3 Hasil Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan grafik hasil penelitian diatas terlihat bahwa distribusi data tidak membentuk pola-pola tertentu, serta tersebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, dengan demikian “tidak terjadi heterokedastisitas “pada tabel regresi. Model yang baik tidak terjadi heterokedastisitas.

4.3.1.4 Regresi linier berganda

Model regresi linier berganda yang digunakan yaitu kinerja karyawan sebagai variabel dependen dan Budaya Organisasi, Karakteristik Individu, Etika kerja sebagai variabel Independen. Dimana analisis berguna untuk dapat mengetahui pengaruh yang terdapat dari masing-masing variabel dependen terhadap variabel independen. Berikut hasil olah data dengan menggunakan software SPSS Versi 29 2023.

Tabel 4.15
Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.		
		B	Std. Error	Beta				
1	(Constant)	.142	3.988		.036	.972		
	Budaya Organisasi	.227	.080	.267	2.838	.006		
	Karakteristik Individu	.197	.078	.205	2.534	.013		
	Etika Kerja	.565	.100	.462	5.627	<.001		

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Hasil Pengolahan data SPSS Versi 29 2023

Dari Tabel 4.15 diatas diketahui nilai-nilai sebagai berikut:

1) Konstanta = 3,988

- 2) Budaya Organisasi = 0,080
- 3) Karakteristik Individu = 0,078
- 4) Etika Kerja = 0,100

Hasil tersebut dimasukkan kedalam persamaan regresi linier berganda sehingga diketahui persamaan berikut ini:

$$Y = 3,988 + 0,080(X_1) + 0,078(X_2) + 0,100(X_3)$$

Keterangan :

- 1) Konstanta sebesar 3,988 menunjukkan bahwa apabila nilai variabel independent dianggap konstan maka kinerja karyawan PT.PLN (Persero) ULP Medan selatan akan meningkat dalam waktu akan datang.
- 2) β_1 Variabel Budaya Organisasi (X_1) sebesar 0,080 dengan arah hubungan positif menunjukkan bahwa apabila budaya organisasi memberikan pengaruh yang positif maka akan diikuti oleh peningkatan kinerja karyawan dari segi Komitmen, Komunikasi, Lingkungan serta keterlibatan Karyawan. sebesar 0,080 dengan asumsi variabel independen lainnya dianggap konstan.
- 3) β_2 Variabel Karakteristik Individu (X_2) sebesar 0,078 dengan arah hubungan positif maka dipastikan karakteristik setiap individu-individu diperusahaan PT.PLN (Persero) ULP Medan Selatan dapat mempengaruhi kinerja karyawan secara signifikan sebesar 0,078 walaupun berbeda-beda setiap karakter masing-masing karyawan.
- 4) β_3 Variabel Etika Kerja (X_3) sebesar 0,100 dengan arah hubungan positif menunjukkan etika kerja dapat mempengaruhi kinerja karyawan secara signifikan yang diikuti oleh peningkatan Kinerja karyawan sebesar 0,100,

Karakteristik Individu sebesar 0,078 dan Budaya Organisasi sebesar 0,080 dengan asumsi variabel independent yang saling berhubungan dianggap konstan.

4.3.2 Uji Hipotesis

4.3.2.1 Uji Parsial (Uji t)

Uji t dilakukan dalam pengujian terhadap koefisien regresi secara parsial, pengujian ini dilakukan untuk mengetahui signifikansi peran dengan mengasumsikan bahwa variabel independen (X) lain dianggap konstan atau sebaliknya terhadap variabel terkait (Y). Selanjutnya untuk mencari nilai t hitung menurut Sugiyono (2017: 184) dalam (Muliati, 2023), Hasil hipotesis thitung dibandingkan dengan ttabel dengan ketentuan sebagai berikut:

- 1) Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ pada $\alpha = 5\%$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima (berpengaruh).
- 2) Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ pada $\alpha = 5\%$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak (tidak berpengaruh).

Berdasarkan hasil pengolahan data dengan SPSS Versi 29 maka diperoleh hasil uji statistik t sebagai berikut:

Tabel 4.16
Hasil Uji Statistic t (Parsial)

Model		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.142	3.988		.036	.972
	Budaya Organisasi	.227	.080	.267	2.838	.006
	Karakteristik Individu	.197	.078	.205	2.534	.013
	Etika Kerja	.565	.100	.462	5.627	<.001

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Hasil Pengolahan data SPSS Versi 29 2023

Kriteria Uji t dilakukan pada tingkat α 5% (0,05). Yang mana $n = 102$ dan $k = 3$ maka nilai t dengan rumus $dk = n - k$ maka $102 - 3 = 99$ adalah 1,984

1. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap kinerja karyawan

Hasil dari pengujian Uji parsial (t) pengaruh Budaya Organisasi (X1) terhadap kinerja karyawan (Y) diperoleh t hitung sebesar $2,838 > 1,984$ dengan nilai signifikan sebesar $0,006 < 0,05$ dan nilai koefisien variabel positif, sehingga H_0 ditolak H_a diterima maka dapat ditarik kesimpulan bahwa secara parsial terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT.PLN (Persero) ULP Medan Selatan.

2. Pengaruh Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil dari pengujian parsial (t) pengaruh Karakteristik Individu (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) diperoleh t hitung sebesar $2,534 > 1,984$ dengan nilai signifikan sebesar $0,013 < 0,05$ dan nilai koefisien variabel positif, sehingga H_0 ditolak dan h_a diterima maka dapat ditarik kesimpulan bahwa secara parsial terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Karakteristik Individu terhadap kinerja karyawan pada PT.PLN (Persero) ULP Medan Selatan.

3. Pengaruh Etika Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil dari pengujian parsial (t) pengaruh Etika Kerja (X3) terhadap Kinerja Karyawan (Y) diperoleh t hitung sebesar $5,627 > 1,984$ dengan nilai signifikan sebesar $0,001 < 0,05$ dan nilai koefisien variabel positif, sehingga H_0 ditolak H_a diterima maka dapat ditarik kesimpulan bahwa secara parsial terdapat pengaruh positif dan tidak signifikan antara Budaya Organisasi dan Karakteristik Individu terhadap Kinerja Karyawan pada PT.PLN (Persero) ULP Medan Selatan.

4.3.2.2 Uji Simultan (Uji F)

Pengujian Uji F digunakan untuk mengetahui pengaruh semua variabel bebas (Independen) Budaya Organisasi (X1), Karakteristik Individu (X2) dan Etika Kerja (X3) secara bersama-sama apakah variabel terikat (Dependen) Kinerja Karyawan (Y). didalam pengujian Uji F nilai F hitung diperoleh dengan rumus $df1 = k-1$ dan $df2 = n-k$ yang mana merupakan jumlah responden dan k merupakan jumlah variabel, dengan tingkat signifikan 5% (0,05). Berikut ketentuan dari kriteria pengambilan keputusan pada Uji f yaitu sebagai berikut:

1. Bila $F_{hitung} > F_{tabel}$ Ho ditolak Ha diterima, maka ada pengaruh signifikan terhadap Variabel X dan variabel Y pada $\alpha 0,05$ ($sig < 0,05$).
2. Bila $F_{hitung} < F_{tabel}$ Ho diterima Ha ditolak, maka tidak ada pengaruh signifikan antara variabel X dan Y $\alpha 0,05$ ($sig > 0,05$).

Berdasarkan dari hasil pengolahan data dengan software SPSS Versi 29, maka diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 4.17
Hasil Uji Statistik F (Simultan)

ANOVA^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2111.670	3	703.890	37.457	<.001 ^b
	Residual	1841.624	99	18.792		
	Total	3953.294	102			
a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai						
b. Predictors: (Constant), Etika Kerja, Karakteristik Individu, Budaya Organisasi						

Sumber: Hasil Pengolahan data SPSS Versi 29 2023

Untuk Menghitung nilai F_{tabel} sesuai dengan ketentuan rumus $df1 = k - 1$ dan $df2 = n - k$ maka $df1 = 4 - 1 = 3$ dan $df2 = 102 - 3 = 99$ sehingga didapat nilai F_{tabel} sebesar 2,697. Berdasarkan tabel diatas diketahui $F_{hitung} > F_{tabel}$ yaitu $37,457 > 2,697$ dengan nilai profabilitas yaitu $0,001 < 0,05$ dengan demikian H_0 ditolak. Hal ini menunjukkan bahwa adanya pengaruh positif dan signifikan antara variabel Budaya Organisasi, Karakteristik Individu dan Etika kerja bersamaan (Simultan) terhadap Kinerja Karyawan pada PT.PLN (Persero) ULP Medan Selatan.

4.3.2.3 Koefisien Determinasi (R-Square)

Koefisien determinasi digunakan untuk mengukur seberapa besar presentase pengaruh variabel bebas (Independen) terhadap Variabel terikat (dependen). Nilai dari koefisien determinasi ditentukan dengan nilai R square seperti yang dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.18
Uji Koefisien Determinasi

Model Summary^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.731 ^a	.534	.520	4.335

a. Predictors: (Constant), Etika Kerja, Karakteristik Individu, Budaya Organisasi

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Hasil Pengolahan data SPSS Versi 29 2023

1. R menunjukkan nilai regresi kolerasi sebesar 0,731 artinya kontribusi Budaya Organisasi (X1), Karakteristik Individu (X2) dan Etika kerja (X3) sebesar 73,1 % untuk mempengaruhi kinerja karyawan, sisanya dijelaskan oleh variabel bebas lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

2. Koefisien determinasi (R^2) diperoleh 0,534 atau 53,4% dengan nilai tersebut variabel Budaya Organisasi (X1), Karakteristik Individu (X2) dan Etika kerja (X3) dapat menjelaskan variabel kinerja karyawan (Y) sedangkan sisanya dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini seperti, Motivasi kerja, Disiplin Kerja dan Perubahan Organisasi.

3. Untuk nilai Adjust R square sebesar 0,520 atau 52,0% sehingga dapat dikatakan variabel Budaya Organisasi (X1), Karakteristik Individu (X2) dan Etika Kerja (X3) dapat menjelaskan variabel Kinerja Karyawan (Y), sisanya dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini seperti, Motivasi kerja, disiplin kerja, stress kerja, Perubahan Organisasi dan variabel lainnya.

4.4 Pembahasan Hasil Analisis Data

4.4.1 Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis Pengaruh Budaya Organisasi (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT.PLN (Persero) ULP Medan Selatan. Hasil Penelitian menunjukkan bahwa Variabel Budaya Organisasi Berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). hal ini dibuktikan dengan hasil signifikan $0,006 < 0,05$ yang dimana 0,04 lebih kecil dari nilai signifikansi $\alpha = 0,05$ dan dapat diketahui $t_{Hitung} (2,838) > (1,984) t_{Tabel}$.

Dengan demikian H_a diterima H_0 ditolak atau terbukti, artinya bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan pada variabel Budaya Organisasi (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT.PLN (Persero) ULP Medan Selatan. Budaya Organisasi berkaitan dengan bagaimana karyawan mempersepsikan karakteristik dari budaya suatu perusahaan, bukannya dengan apa mereka menyukai budaya itu atau tidak. Hal ini sejalan dengan penelitian dari berdasarkan hasil

penelitian menunjukkan bahwa Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT.PLN (Persero) Unit Induk Wilayah Sumatera utara. (Jufrizen & Khairani 2020). Dan hasil penelitian menyatakan adanya pengaruh positif dan signifikan secara parsial dan simultan antara budaya organisasi terhadap kinerja karyawan (M. Ras Muis, Jufrizen dan M. Fahmi 2018) Dengan demikian apabila Variabel budaya organisasi dapat ditingkatkan lagi maka sangat penting bagi perusahaan karena dapat mempengaruhi kinerja perusahaan itu sendiri.

4.4.2 Pengaruh Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Karyawan

Dari hasil Uji Statistik Karakteristik Individu (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Hal ini terlihat dengan adanya hasil thitung ($2,534$) > ttabel ($1,984$) dengan nilai signifikan $0,013 < 0,05$, maka H_0 diterima H_0 ditolak atau terbukti, artinya adanya pengaruh positif dan signifikan antara karakteristik Individu (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT.PLN (Persero) ULP Medan Selatan. Karakteristik individu sebagai karyawan dapat dilihat dari kemampuan kerja, motivasi, inisiatif kreativitas dan lain-lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

Hal ini Sejalan dengan penelitian sebelumnya menyatakan Karakteristik Individu dan Budaya Organisasi Berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Garuda Indonesia (Persero) Tbk Medan. (Asrizal Efendy Nasution & M. Taufik Lesmana 2019) dan juga penelitian dari (Marvin & Latersia Br Gurusinga 2022) pada PT. Nusantara Auto Parts dimana adanya pengaruh positif dan secara signifikan karakteristik Individu dan Budaya Organisasi terhadap

Kinerja Karyawan.dengan demikian karakteristik Individu mempengaruhi dan meningkatkan kinerja perusahaan apabila variabel tersebut ditingkatkan lagi.

4.4.3 Pengaruh Etika Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Dari hasil Uji Statistik Etika Kerja (X3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Hal ini terlihat dengan adanya hasil thitung (5,627) > ttabel (1,984) dengan nilai signifikan $0,001 < 0,05$, maka H_a diterima H_0 ditolak atau terbukti, artinya adanya pengaruh positif dan signifikan antara Etika Kerja (X3) terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT.PLN (Persero) ULP Medan Selatan. salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja adalah Etika kerja, dimana Etika kerja juga sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Dalam Dalam menumbuhkan kemampuan bekerja dan meningkatkan kinerja karyawan, tentu tidak terlepas dari etika kerja. Etika kerja adalah sikap, pandangan, kebiasaan, ciri atau sifat mengenai cara kerja yang dimiliki seseorang, suatu kelompok, atau suatu bangsa sehingga dapat mempengaruhi kinerja perusahaan.

Hal ini juga terdapat pada penelitian sebelumnya yang menyatakan bahwa etika kerja dapat mempengaruhi kinerja karyawan yang dilakukan oleh (Jufrizen & Virza Erika 2021) Etos kerja secara parsial memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Badan Pengelola Pajak dan Retribusi Daerah Pengelolaan Pajak dan Retribusi Daerah Kota Medan. Dan penelitian selanjutnya dilakukan oleh (Nurhasanah, Jufrizen dan Zulaspan Tupti 2022) yang menyatakan Dari hasil pengolahan data, diketahui bahwa pengaruh etika kerja terhadap kinerja karyawan mempunyai koefisien jalur sebesar 0.184 (positif), maka peningkatan nilai variabel budaya organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan mempunyai

nilai P-Values (0.001) artinya ada pengaruh positif dan signifikan Etika kerja Terhadap kinerja karyawan pada PTPN IV Dolok.

4.4.4 Pengaruh Budaya Organisasi, Karakteristik Individu, Dan Etika Kerja Secara (Simultan) Bersama-sama

Dari hasil Uji statistik (t) diatas mengenai Pengaruh Budaya Organisasi (X1), Karakteristik Individu (X2), dan Etika Kerja (X3) Terhadap Kinerja Karyawan (Y) PT.PLN (Persero) ULP Medan Selatan diperoleh nilai $t_{Hitung} > t_{Tabel}$ 2,838 > 1,984 dengan nilai signifikansi sebesar $0,006 < 0,05$, (2,534) > t_{tabel} (1,984) dengan nilai signifikan $0,013 < 0,05$, dan (5,627) > t_{Tabel} (1,984) dengan nilai signifikan $0,001 < 0,05$, dengan nilai F 37.457 > 1,984, koefisien variabel positif maka H_0 ditolak dan H_a diterima maka hasil tersebut dapat ditarik kesimpulan bahwa secara parsial dan simultan ketiga variabel berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT.PLN (Persero) ULP Medan Selatan. Hal ini artinya bahwa budaya organisasi, karakteristik individu dan etika kerja sangat mempengaruhi kinerja perusahaan, yang dimana budaya organisasi mempengaruhi karakteristik individu dan menambah etika kerja sebagai variabel penguat untuk mempengaruhi kinerja karyawan.

BAB 5

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan dari hasil penelitian dan pembahasan mengenai pengaruh Budaya Organisasi, Karakteristik Individu dan Etika Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT.PLN (Persero) ULP Medan Selatan maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Secara Parsial (Uji-t) disimpulkan bahwa Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT.PLN (Persero) ULP Medan Selatan.
2. secara parsial (Uji-t) disimpulkan bahwa Karakteristik Individu berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT.PLN (Persero) ULP Medan Selatan.
3. secara parsial (Uji-t) disimpulkan bahwa Etika kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT.PLN (Persero) ULP Medan Selatan.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil pembahasan penelitian dan kesimpulan diatas maka dapat diberikan saran-saran sebagai berikut:

- 1) Bagi perusahaan
 - a. Pada variabel Budaya Organisasi (X1) penilaian responden dengan rata-rata yang paling rendah pada pernyataan 3 “Karyawan menghabiskan waktu yang cukup untuk evaluasi terhadap detail-detail penting pekerjaan jika ada kesalahan.” Maka dari itu hendaknya pemimpin perusahaan untuk mengingatkan kembali kepada karyawan terhadap detail-detail

hasil pekerjaan agar diperiksa kembali guna mengurangi kesalahan yang tidak diinginkan.

- 2) Hal berikutnya yang mungkin perlu diperhatikan oleh perusahaan ialah Etika kerja, sebaiknya perusahaan agar dapat meningkatkan lagi peran etika kerja agar dapat tercipta suasana kerja yang lebih nyaman sehingga para karyawan tidak merasa terganggu dan tidak menimbulkan hal-hal yang tidak diinginkan.

5.3 Keterbatasan Penelitian

Meskipun penelitian ini telah dirancang dan dilaksanakan dengan sebaik-baiknya, namun penelitian ini masih memiliki beberapa keterbatasan antara lain:

- 1) Isi dan format penulisan yang mungkin masih banyak kekurangan dan tidak sempurna, dikarenakan keterbatasan penulis dalam menyusun skripsi ini sehingga masih perlu ditindak lanjuti untuk hasil yang maksimal.
- 2) Keterbatasan penulisan dan kata-kata yang digunakan yang mungkin ada yang tidak baku dan baku sehingga pendeskripsian beberapa hasil output yang mungkin perlu ditindak lanjuti untuk hasil yang maksimal.

DAFTAR PUSTAKA

- Adhan, M., Afriyani, M., & Azhar, M. E. (2021). Factors Affecting Employee Job Satisfaction At The Representative Office Of The Population Agency National Family Planning (Bkkbn). *International Journal Of Economic, Business, Accounting, Agriculture Management And Sharia Administration (IJEBAS)*, 1(2), 155–168. <https://doi.org/10.54443/Ijebas.V1i2.42>
- Ambarwati, A. (2019). Hubungan Karakteristik Individu, Budaya Organisasi, Dan Organization Citizenship Behavior Dengan Kinerja Organisasi. *Journal Of Applied Business Administration*, 3(1), 111–118.
- Andriany, D., & Ananda, N. S. (2022). the Effect of Organizational Culture and Physical Work Environment on Employee Performance At Medan Deli Camat Office. *International Journal of Educational Review, Law And Social Sciences (IJERLAS)*, 2(4), 541–548. <https://doi.org/10.54443/ijerlas.v2i4.320>
- Anggara, K. P., Sujana, I. W., & Novarini, N. N. A. (2022). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening Pada Koperasi Unit Desa Pedungan. *Jurnal Emas*, 3(1), 51–70.
- Angelia, J., & Darmo, I. S. (2022). Pengaruh Budaya Organisasi, Extrinsic Reward Dan Loyalitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Suzuki Indomobil Sales. *Kalbisia: Jurnal Sains, Bisnis Dan Teknologi*, 8(3), 3547-3557.
- Anisa, N. P., Cahyani, E., & Juwita, Z. (2023). Pengaruh Budaya Perusahaan Terhadap Perencanaan Sumber Daya Manusia. *Wawasan: Jurnal Ilmu Manajemen, Ekonomi Dan Kewirausahaan*, 1(2), 162-169.
- Anshari, A. (2022). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Ptpn Ix Batujamus. *Jurnal Publikasi Manajemen Informatika*, 1(1), 85-95. <https://doi.org/10.55606/Jupumi.V1i1.243>
- Arda, M. (2017). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Rakyat Indonesia Cabang Putri Hijau Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 18(1), 45–60. <https://doi.org/10.30596/jimb.v18i1.1097>
- Ardiani, F., & Fauzan, M. (2023). Pengaruh Keterlibatan Kerja , Kepuasan Kerja , Dan Etos Kerja Terhadap Komitmen Organisasional Pada Perum Perhutani. *SEIKO: Journal Of Management & Business*, 6(1), 187–197. <https://doi.org/10.37531/sejaman.v6i1.3838>
- Arianty, N. (2014). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Manajemen & Bisnis*, 85(1), 2071–2079.

- Arif, M., Syaifani, P. E., Siswadi, Y., & Jufrizen, J. (2019). Effect Of Compensation And Discipline On Employee Performance. *Proceeding Of The 3rd International Conference On Accounting, Business & Economics (UII-ICABE 2019)*, 263–276.
- Arifin, M. (2017). Pengaruh Kompensasi Dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja (Studi terhadap Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara). *Jurnal EduTech*, 3(2), 87–98.
- Audia, A. N., & Silvianita, A. (2022). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Knowledge Sharing Sebagai Variabel Intervening. *Publik: Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, Administrasi Dan Pelayanan Publik*, 9(2), 144–156. <https://doi.org/10.37606/publik.v9i2.295>
- Azhar, M. E. (2021). The Role Of Employee Performance Affecting The Work Environment And Leadership. *International Journal Of Economic, Technology And Social Sciences (Injects)*, 2(1), 166-176. <http://Jurnal.Ceredindonesia.Or.Id/Index.Php/Injects/Article/Download/379/396>
- Azhar, M. E., & Alfihamsyah, M. A. (2021). Peranan Kinerja Pegawai: Kepemimpinan dan Motivasi Kerja. *Manajemen, Program Studi Muhammadiyah, Universitas Sumatera Utara Kerja, Motivasi Pegawai, Kinerja*, 246–259.
- Azhar, M. E., & Fatimah, A. (2022). The Effect Of Work Placement And Motivation On Employee Performance At Perum Bulog, Pematang Siantar Branch. *Journal Of International Conference Proceedings*, 5(2), 313–323. <https://doi.org/10.32535/jicp.v5i2.1695>
- Azhar, M. E., Nurdin, D. U., & Siswadi, Y. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Humaniora : Jurnal Ilmu Sosial, Ekonomi Dan Hukum*, 4(1), 46–60. <https://doi.org/10.30601/humaniora.v4i1.422>
- Bancin, B. B., Sabrina, R., Khair, H., Tirtayasa, S., & Tanjung, H. (2023). Influence Competence, Transformas Digital And Update Skills On Employee Performance At Dinas Sumber Daya Air, Cipta Karya Dan Tata Ruang Provinsi Sumatera Utara. *Jurnal Ekonomi*, 12(01), 551-559.
- Bhastary, M. D. (2020). Pengaruh Etika Kerja dan Stres Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(2), 160–170.
- Bilqis, D. F., & Widodo, S. (2022). Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Greenspan Packaging System Jakarta. *Jurnal Inovatif Mahasiswa Manajemen*, 2(3), 176–187.

- Chassanah, U. (2023). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Mitra Seribu Saudara Jakarta Barat. *Jurnal Ilmu Manajemen, Ekonomi Dan Kewirausahaan*, 1(49), 40–48.
<https://doi.org/10.58192/wawasan.v1i1.192>
- Dewantara, F. A., & Damayanti, E. (2021). Effect Of Work Ethics And The Work Environment On Performance Of Employees Of PT. Berlian Indah Abadi Nusantara Surabaya. *Jurnal Ekonomi*, 21(1), 12–19.
<https://doi.org/10.29138/je.v21i1.127>
- Dewi, A. M. S. (2021). Pengaruh Disiplin, Etika Kerja Dan Lingkungan Terhadap Kinerja Karyawan Pt Sentosa Prima Utama. *Scientia Journal: Jurnal Ilmiah Mahasiswa*, 3(2), 1–10.
https://ejournal.upbatam.ac.id/index.php/scientia_journal/article/view/2855
- Fadli, M., Pasaribu, F., Tirtayasa, S., & Tanjung, H. (2023). The Influence Of Competence, Skill And Education Of Field Agricultural Extension Workers On The Quality Of Human Resources Of Farmer Groups The Sumuran Village Batangtoru Regency South Tapanuli. *Sean Institute : Jurnal Ekonomi*, 12(01), 569–576.
- Fauzan, A., Tupti, Z., Pasaribu, F., & Tanjung, H. (2023). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Dimediasi Oleh Komitmen Organisasi. *Jesya (Jurnal Ekonomi Dan Ekonomi Syariah)*, 6(1), 517–534. <https://doi.org/10.36778/jesya.v6i1.978>
- Fauzan, F., & Tyasari, I. (2012). Pengaruh Religiusitas Dan Etika Kerja Islami Terhadap Motivasi Kerja. *Modernisasi*, 8(3), 206–232.
- Firmansyah, A. B., & Hersona, S. (2021). Servant Leadership, Manajemen Mutu Pendidikan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Dosen. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 22(2), 335–350.
<https://doi.org/10.30596/jimb.v22i2.6813>
- Gultom, D. K. (2014). Pengaruh Budaya Organisasi Perusahaan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Perusahaan Gas Negara (Persero) Tbk Medan. *Jurnal Manajemen & Bisnis*, 85(1), 2071–2079.
- Gunawan, C. (2019). Regresi Linear: Tutorial SPSS Lengkap.
- Güney, S., & Şahin, S. (2021). The Effect Of Organizational Climate On Employee Motivation And A Research. *The International Journal Of Business & Management*, 9(7), 217–231.
<https://doi.org/10.24940/theijbm/2021/v9/i7/bm2107-001>
- Handayani, S., & Daulay, R. (2021). Analysis Of Effect Of Compensation And Motivation On Employee Performance: Study In Pt. Xyz Medan. *Proceeding International Seminar On Islamic Studies*, 2(1), 808–813.

- Handayani, S., & Siswadi, Y. (2019). Analysis Of Islamic Concept In Human Resource Management Practices. *Proceeding International Seminar On Islamic Studies, 1*, 97–103.
- Harahap, F. A., & Nasution, A. E. (2023). Studi Kinerja Karyawan: Budaya Organisasi Dan Stres Kerja Melalui Kepuasan Kerja Pada Pt. Perkebunan Nusantara Ii (Persero) Medan. *Jesya, (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 6(2), 2317–2330. <https://doi.org/10.36778/Jesya.V6i2.1259>
- Harahap, S. F., & Tirtayasa, S. (2020). Pengaruh Motivasi, Disiplin, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt. Angkasa Pura Ii (Persero) Kantor Cabang Kualanam. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 120–135. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v3i1.4866>
- Haryadi, D. (2021). The Role Of Organizational Culture On Improving Employee Performance Through Work Discipline. *Jurnal Mantik*, 6(1), 686–698.
- Hendra, H. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi, Pelatihan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Universitas Tjut Nyak Dhien Medan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 1–12. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v3i1.4813>
- Hidayat, T., Tanjung, H., & Juliandi, A. (2020). Motivasi Kerja, Budaya Organisasi Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Guru Pada SMK Muhammadiyah 3 Aek Kanopan. *Jurnal Manajemen Bisnis*, 17(2), 189. <https://doi.org/10.38043/jmb.v17i2.2363>
- Indajang, K., Jufrizen, J., & Juliandi, A. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kompetensi Dan Kinerja Guru Pada Yayasan Perguruan Sultan Agung Pematangsiantar. *Jupiis: Jurnal Pendidikan Ilmu-Ilmu Sosial*, 12(2), 393. <https://doi.org/10.24114/jupiis.v12i2.17881>
- Jayanti, G. A., & Nazwirman, N. (2020). Model Kinerja Pegawai: Kepemimpinan, Budaya Kerja, Dan Motivasi Kerja Dengan Kepuasan Kerja Variabel Intervening. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 21(2), 157–173. <https://doi.org/10.30596/jimb.v21i2.4582>
- Jufrizen, J. (2016). Efek Mediasi Kepuasan Kerja Pada Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 17(1).
- Jufrizen, J. (2018). The Role Of Work Motivation In Moderating The Effect Of Compensation And Work Discipline On Employee Performance. *The National Conferences Management And Business (Ncmab)*, 405–424.

- Jufrizen, J., Lumbanraja, P., Salim, S. R. A., & Gultom, D. K. (2017). The Influence Of Compensation, Organizational Culture And Work Ethics Islamic Law On Job Satisfaction And Its Influence On Permanent Lecturers. *Manajemen Bisnis Internasional*, 11(1), 53–60.
<https://doi.org/10.3923/Ibm.2017.53.60>
- Jufrizen, J., Gultom, D. K., Sitorus, S. A., Sari, M., & Nasution, M. I. (2018). The Effect Of Organizational Culture And Islamic Work Ethic On Permanent Lecturer's Job Satisfaction, Organizational Commitment And Work Performance At Private Islamic Universities In The City Of Medan. *Internasional Conference Of Economic Studies*, 1(1999), 179–186.
- Jufrizen, J., & Intan, N. (2020). Peran Mediasi Kepuasan Kerja Pada Pengaruh Budaya Organisasi Dan Etika Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 5(3), 248–253.
- Jufrizen, J., & Erika, V. (2021). The Influence Of Work Ethics, Work Engagement And Personality On Employee Performance. *International Journal Of Economic, Business, Accounting, Agriculture Management And Sharia Administration (IJEBAAS)*, 1(1), 71–78.
<https://doi.org/10.54443/ijebas.v1i1.25>
- Jufrizen, J., Farisi, S., Azhar, M. E., & Daulay, R. (2020). Model Empiris Organizational Citizenship Behavior Dan Kinerja Dosen Perguruan Tinggi Swasta Di Medan. *Ekuitas (Jurnal Ekonomi Dan Keuangan)*, 4(2), 145–165.
<https://doi.org/10.24034/j25485024.y2020.v4.i2.4159>
- Jufrizen, J., & Kandhita, E. S. (2021). The Effect Of Organizational Justice On Employee Performance By Job Satisfaction As An Intervening Variable. *Jurnal Kajian Manajemen Bisnis*, 10(1), 1.
<https://doi.org/10.24036/jkmb.11219200>
- Jufrizen, J., & Lubis, A. S. P. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Kepemimpinan Transaksional Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Locus Of Control Sebagai Variabel Moderating. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 41–59. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v3i1.4874>
- Jufrizen, J., Mukmin, M., Nurmala, D., & Jasin, H. (2021). Effect Of Moderation Of Work Motivation On The Influence Of Organizational Culture On Organizational Commitment And Employee Performance. *International Journal Of Business Economics (IJBE)*, 2(2), 86–98.
<https://doi.org/10.30596/ijbe.v2i2.6710>
- Jufrizen, J., Muslih, M., & Gultom, D. K. (2022). Antecedent Organizational Citizenship Behavior And Service Quality. *Jurnal Bisnis Dan Manajemen*, 9(2), 161-170.

- Jufrizen, J., & Pulungan, D. R. (2017). Implementation Of Incentive And Career Development Of Performance With Motivation As An Intervening Variable. *Proceedings Of AICS - Social Scinces*, 7(2), 441–446.
- Jufrizen, J., & Rahmadhani, K. N. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Lingkungan Kerja Sebagai Variabel Moderasi. *Jmd: Jurnal Riset Manajemen & Bisnis Dewantara*, 3(1), 66–79. <https://doi.org/10.26533/jmd.v3i1.561>
- Jufrizen, J., & Sitorus, T. S. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Prosiding Seminar Nasional Teknologi Edukasi Sosial Dan Humaniora*, 1(1), 841–856.
- Juliati, F. (2021). The Influence Of Organizational Culture, Work Ethos And Work Discipline On Employee Performance. *AKADEMIK Jurnal Mahasiswa Ekonomi & Bisnis*, 1(1), 34–39.
- Juliantari, N. K., & Kusyana, D., N. (2023). Pengaruh Karakteristik Individu Terhadap Kepuasan Kerja Untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan. *Widyamrita: Jurnal Manajemen, Kewirausahaan Dan Pariwisata*, 3(1), 149-160.
- Khair, H., Sabrina, R., Tirtayasa, S., & Ihsan, M. (2022). The Effect Of Training And Organizational Culture On Employee Performance Mediated By Work Discipline In The Electronic Facility & IT Division PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Bandara Internasional Kualanamu. *Jurnal Mantik*, 6(1), 312–320.
- Lesmana, M. T., Nasution, A. E., & Handoko, D. T. (2022). The Role Of Employee Job Satisfaction: Work Discipline And Work Environment. *Journal Of International Conference Proceedings*, 5(2), 552–563. <https://doi.org/10.32535/jicp.v5i2.1718>
- Lie, D., Nainggolan, N. T., & Nainggolan, L. E. (2021). Analysis Of The Effects Of Work Discipline And Individual Characteristics On Employee Performance. *JURISMA : Jurnal Riset Bisnis & Manajemen*, 11(1), 33–50. <https://doi.org/10.34010/jurisma.v11i1.4448>
- Lohongsili, N. A., Lengkong, V. P., & Sendow, G. M. (2022). Pengaruh Efektivitas Kepemimpinan, Motivasi, Disiplin Kerja Dan Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Karyawan Di Tridjaya Motor Pall 2 Manado. *Jurnal Emba*, 10(4), 595–607.
- Lumanauw, M. K. (2022). Pengaruh Kompetensi Dan Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Karyawan CV. Bumi Kencana Jaya. *Jurnal Riset Inspirasi Manajemen Dan Kewirausahaan*, 6(1), 49–57. <https://doi.org/10.35130/jrimk.v6i1.182>

- Mahdi, M. R., & Winarno, A. (2022). Pengaruh Karakteristik Individu Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Komunikasi Dan Informatika Kabupaten Bogor. *E-Proceeding Of Management*, 9(2), 753–760.
- Marvin, M., & Gurusinga, L. B. (2022). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Karakteristik Individu Terhadap Komitmen Organisasi Pada Pt. Nusantara Auto Parts. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 5(1), 995–1001. <https://doi.org/10.36778/Jesya.V5i1.676>
- Mertayasa, I. K., & Wijaya, P. Y. (2023). Pengaruh Etika Kerja , Budaya Organisasi Dan Motivasi Berprestasi Terhadap Kinerja (Studi Di Dinas Perikanan Dan Ketahanan Pangan Kota Denpasar). *Widyaamrita: Jurnal Manajemen, Kewirausahaan Dan Pariwisata*, 3(2), 385–397.
- Muis, M. R., & Saripuddin, J. (2021). Peranan Kinerja Pegawai: Disiplin Kerja Dan Kepemimpinan. *In Seminar Nasional Teknologi Edukasi Sosial Dan Humaniora*, 1(1), 275-288.
- Muis, M. R., Jufrizen, J., & Fahmi, M. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 1(1), 9–25. <https://doi.org/10.36778/jesya.v1i1.7>
- Mujiatun, S. (2017). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Rajawali Nusindo Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 16(2), 5–6.
- Mujiatun, S. (2023). Determinants Of Employee Welfare At University Muhammadiyah Of North Sumatra During Covid 19 Pandemic. *At-Tijarah: Jurnal Ilmu Manajemen Dan Bisnis Islam*, 8 (1), 115 – 126.
- Mulia, B., Marbawi, M., & Biby, S. (2021). Pengaruh Karakteristik Individu Dan Karakteristik Pekerjaan Terhadap Kepuasan Kerja Dengan Budaya Organisasi Sebagai Variabel Intervening Pada Pt. Perta Arun Gas. *J-Mind (Jurnal Manajemen Indonesia)*, 5(2), 43. <https://doi.org/10.29103/j-mind.v5i2.3434>
- Muliati, L. (2023). Produktivitas Kerja Karyawan Dipengaruhi Oleh Jenjang Karir Dan Etos Kerja Pada Pt. Victory Chingluh Indonesia. *Dynamic Management Journal*, 7(1), 45–55. <https://doi.org/10.31000/Dmj.V7i1.7296>
- Muslih, M., & Damanik, F. A. (2022). Effect Of Work Environment And Workload On Employee Performance. *International Journal Of Economics, Social Science, Entrepreneurship And Technology (Ijeset)*, 1(1), 23–35. <https://doi.org/10.55983/ijeset.v1i1.24>

- Nasution, A. E., & Lesmana, M. T. (2019). The Influence Of Organizational Culture And Individual Characteristic On Employee Job Satisfaction At Pt. Garuda Indonesia (Persero) Tbk Medan. *Journal Of International Conference Proceedings*, 2(3), 321–328. <https://doi.org/10.32535/Jicp.V2i3.677>
- Nasution, M. I., & Lestari, W. (2021). How Culture Discipline, Work Supervision And Communication On Employee Performance. *Morfai Journal*, 1(2), 335–342. <https://doi.org/10.54443/morfai.v1i2.108>
- Nasution, A. E., Nadila, D. A., & Lesmana, M. T. (2023). Analyzing Employee Performance Aspects Of PT. Perkebunan Nusantara II (Persero) Medan. *Medan International Conference On Economics And Business*, 1(1), 124–136.
- Nasution, I. S., & Khair, H. (2022). Pengaruh Pengawasan Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Organization Citizenship Behavior Pada Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Sumatera Utara. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 5(2), 1456–1469. <https://doi.org/10.36778/jesya.v5i2.745>
- Nasution, M. I., Lubis, N., Lubis, W., & Iryana, A. F. (2023). Work Stress And Employee Engagement On Employee Performance With Job Satisfaction As Intervening Variable. In *Proceeding Medan International Conference On Economic And Business*. 1(1), 2602–2611.
- Nasution, M. I., & Priangkatara, N. (2022). Work Discipline And Work Motivation On Employee Performance. *International Journal Of Economics, Social Science, Entrepreneurship And Technology (IJESET)*, 1(1), 50–64. <https://doi.org/10.55983/ijeset.v1i1.27>
- Nurhasanah, N., Jufrizen, J., & Tupti, Z. (2022). Pengaruh Etika Kerja, Budaya Organisasi Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 5(1), 245–261. <https://doi.org/10.36778/jesya.v5i1.618>
- Pidada, I. A. C. R., Parwita, G. B. S., & Adhika, I. N. R. (2022). Pengaruh Karakteristik Individu Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Pertamina Cabang Denpasar. *Values*, 10(1), 1–52. <https://doi.org/10.21608/pshj.2022.250026>
- Prayogi, M. A., & Annisa, D. (2023). Training, Work Ability And Employees' Performance: The Mediating Role Of Organizational Commitment. *International Journal Of Business Economics (IJBE)*, 4(2), 112–122. <https://doi.org/10.30596/ijbe.v4i2.13705>
- Prayogi, M. A., Jufrizen, J., Fahmi, M., & Nasution, M. I. (2022). Exploring Perceived Organizational Support to Improve Account Officer Performance. *Jurnal Manajemen*, 26(1), 140–161. <https://doi.org/10.24912/jm.v26i1.846>

- Prayogi, M. A., & Yani, I. (2021). The Role Of Work Motivation In Mediating The Effect Of The Work Environment On Employee Performance. *International Journal Of Economic, Business, Accounting, Agriculture Management And Sharia Administration (IJEBA)*, 1(2), 211–220. <https://doi.org/10.54443/ijebas.v1i2.75>
- Prihartini, E., & Sudirno, D. (2023). Pengaruh Etika Kerja, Pengalaman Kerja Dan Budaya Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pt. Berau Agrotech Cihaur. *Entrepreneur: Jurnal Bisnis Manajemen Dan Kewirausahaan*, 4(1), 220–231. <https://doi.org/10.31949/entrepreneur.v4i1.3712>
- Purnama, N. I. (2021). The Effect Of Performance Assessment And Incentives On Increasing Employee Achievement In PT. Indonesia Asahan Aluminium. *Journal Of International Conference Proceedings*, 4(2), 547–554. <https://doi.org/10.32535/jicp.v4i2.1289>
- Sabrina, R. (2021). Manajemen Sumber Daya Manusia: Unggul , Kreatif , Dan Inovatif Di Era Revolusi Industri 4.0. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 22(2), 216–222. <https://doi.org/10.30596/jimb.v22i2.7703>
- Sadat, P. A., Handayani, S., & Kurniawan, M. (2020). Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Inovator: Jurnal Manajemen* , 9(1), 23. <https://doi.org/10.32832/inovator.v9i1.3014>
- Sahri, S., Putri, D. M., & Syahyuni, S. (2022). Influence Of Competence, Organizational Culture, And Commitment On Employee Performance At Pt. Pln (Persero) Uip3B Sumatera Upt Palembang. *Ecobisma (Jurnal Ekonomi, Bisnis Dan Manajemen)*, 9(2), 135–143. <https://doi.org/10.36987/ecobi.v9i2.2781>
- Sakti, P. (2019). Pengaruh Kecerdasan Emosional, Komitmen Organisasional dan Organizational Citizenship Behavior terhadap Kinerja. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 1(2), 12–17.
- Santoso, R. W. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja , Etika Kerja , Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Di PT Indo Bismar Kota Surabaya. *Trending: Jurnal Manajemen Dan Ekonomi*, 1(2), 1–16.
- Saripuddin, J., & Bayzura, N. (2021). The Effect Of Transformational Leadership, Compensation And Motivation On Employee Performance At PT Asam Jawa Medan. *Journal Of International Conference Proceedings*, 4(2), 584–591. <https://doi.org/10.32535/jicp.v4i2.1317>
- Saripuddin, J. (2015). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Pt. Sarana Agro Nusantara Medan. *Kumpulan Jurnal Dosen Umsu*, 3(2), 1-20.

- Sarumaha, W. (2022). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Akuntansi, Manajemen Dan Ekonomi*, 1(1), 28–36. <https://doi.org/10.56248/jamane.v1i1.10>
- Siagian, T. S., & Khair, H. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 59–70. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v1i1.2241>
- Siregar, A. J., & Rambe, M. F. (2022). Pengaruh Kepemimpinan Dan Spiritualitas Di Tempat Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Semangat Kerja Pada Pegawai Kantor Bupati Deli Serdang. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 5(1), 293–309. <https://doi.org/10.36778/jesya.v5i1.604>
- Siswadi, Y., & Fahmi, M. (2023). The Role Of Employee Performance : The Influence Of Training And Employee Motivation. *Proceeding Medan International Conference Economics And Business*, 1(1), 2367–2379.
- Siswadi, Y., & Farisi, S. (2022). Peran Kinerja Karyawan: Pengaruh Kompetensi Dan Kompensasi Pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirtanadi Cabang HM. Yamin Medan. *Prosiding Seminar Nasional USM*, 3(1), 694–705.
- Siswadi, Y., Jufrizen, J., Saripuddin, J., Farisi, S., & Sari, M. (2023). Organizational Culture And Organizational Citizenship Behavior: The Mediating Role Of Learning Organizations And Organizational Commitment. *Jurnal Riset Bisnis Dan Manajemen*, 16(1), 73–82.
- Siswadi, Y., Soemitra, A., & Nawawi, Z. M. (2023). Transformation Of Human Resource Functions And Islamic Work Ethics In Islamic Financial Institutions In Indonesia (Literature Study). *International Journal Of Economics Social And Technology*, 2(1), 17–31.
- Suryadi, S., & Karyono, K. (2022). Pengaruh Kepuasan Kerja, Disiplin Kerja Dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Keihin Indonesia. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 5(1), 85–95. <https://doi.org/10.36778/jesya.v5i1.563>
- Susilo, M. A., Jufrizen, J., & Khair, H. (2023). Pengaruh Iklim Organisasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Organizational Citizenship Behavior. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 6(1), 587–605. <https://doi.org/10.36778/jesya.v6i1.976>
- Syofian, S., & Waliamin, J. (2022). Pengaruh Komitmen Organisasi, Etika Kerja Dan Komunikasi Terhadap Loyalitas Pegawai Bpjs Kesehatan Cabang Kota Bengkulu. *Creative Research Management Journal*, 5(2), 54–62.

- Tanjung, H., & Putri, L. M. (2021). Pengaruh Stress Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Provinsi Sumatera Utara. *Sintesa : Seminar Nasional Teknologi Edukasi Dan Humaniora*, 1, (1) 888–898.
<https://ceredindonesia.or.id/index.php/sintesa/article/download/422/439>
- Taufik, A., & Hadining, A. F. (2022). Analisa Pengaruh Kinerja Karyawan Terhadap Loyalitas Pelanggan Pada Bengkel Mobil Mitra Sejahtera. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 6(1), Hal. 1367-1373.
- Tirtayasa, S. (2019). The Influence of Leadership, Organizational Culture, and Motivation on Employee Performance. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 45–54.
<http://jurnal.umsu.ac.id/index.php/MANEGGIO/article/view/3367>
- Tupti, Z., Arif, M., Iskandar, D., & Rambe, M. F. (2022). Peningkatan Kinerja Pegawai Berbasis Komunikasi, Kerjasama Tim Dan Kreativitas. *Jurnal Salman (Sosial Dan Manajemen)*, 3(2), 83–92.
- Via, B. L., Simatupang, P., & Girsang, R. M. (2022). Pengaruh Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Pegawai Pada Perusahaan Daerah Air Minum (Pdam) Tirtauli Pematangsiantar. *Manajemen : Jurnal Ekonomi*, 4(2), 101–108. <https://doi.org/10.36985/manajemen.v4i2.431>
- Wahyudi, W. D., & Tupti, Z. (2022). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Dialogika Manajemen Dan Administrasi*, 3(1), 10–20. <https://doi.org/10.31949/dialogika.v3i1.2112>
- Yusnandar, W. (2021). Effect Of Communication And Work Discipline On Employee Performance At PT. Means Of Agro Nusantara Medan North Sumatra (Head Tank Rental Services). *Journal Of International Conference Proceedings*, 4(2), 536–546. <https://doi.org/10.32535/jicp.v4i2.1288>
- Yusnandar, W. (2022). The Influence Work Environment, Supervision, And Motivation On Employee Performance At The Human Resources Development Agency Of North Sumatra Province. *Journal Of International Conference Proceedings*, 5(2), 499–508.
<https://doi.org/10.32535/jicp.v5i2.1712>
- Yusnandar, W., & Saripuddin, J. (2021). The Role Of Employee Performance Regarding The Effect Of Work Discipline And Leadership. *International Journal Of Economic, Technology And Social Sciences (Injects)*, 2(1), 189–203.
- Yusnandar, W., & Viawanty, C. I. (2021). Peran Mediasi Kepuasan Kerja Pada Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan: Studi Pada Pt. Mitra Agung Hermes (Vizta Gym). *Proceding Seminar Nasional Kewirausahaan*, 2(1), 436–449.

KUESIONER

PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, KARAKTERISTIK INDIVIDU DAN ETIKA KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. PLN (PERSERO) ULP MEDAN SELATAN



UMSU

Unggul | Cerdas | Terpercaya

Oleh:

Nama : ALDIAN FAHMI
NPM : 1905160096
Program Studi : MANAJEMEN
Konsentrasi : SUMBER DAYA MANUSIA

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
MEDAN
2023**

KATA PENGANTAR

Assalamu'alaikum Wr.Wb

Dengan Hormat,

Bapak/ibu responden yang terhormat, saya mahasiswa jurusan manajemen fakultas ekonomi dan bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara. Saat ini saya sedang melakukan penelitian mengenai “Pengaruh Budaya Organisasi, Karakteristik Individu Dan Etika Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Pln (Persero) Ulp Medan Selatan” penelitian ini menggunakan kuisisioner sebagai alat pengumpulan data primer. Oleh karena itu, saya mohon bantuan bapak/ibu responden untuk dapat berkenan meluangkan waktu agar dapat mengisi/memberikan tanggapan atas beberapa pernyataan terkait penelitian ini.

Semoga kiranya Allah SWT senantiasa melimpahkan rahmat dan karunia untuk kita semua. Dan seluruh jawaban responden yang telah di berikan kepada penulis dapat berguna dalam menyelesaikan penelitian ini serta akan senantiasa mendapat balasan pahala dan nikmat dari Allah SWT. Aamiin Yaa Rabbal'Alamin.

Wassalamu'alaikum Wr.Wb

Medan, Juni 2023

Penulis

Aldian Fahmi
1905160096

KUESIONER PENELITIAN

Nama :

Usia :

Pendidikan Terakhir :

Jenis kelamin :

Lama Bekerja :

Beri tanda centang (✓) pada salah satu kolom yang anda pilih dari setiap pernyataan yang tersedia.

Keterangan:

SS : Sangat Setuju

S : Setuju

KS : Kurang Setuju

TS : Tidak Setuju

STS : Sangat Tidak Setuju

KINERJA KARYAWAN (Y)

NO	PERNYATAAN	SS	S	KS	TS	STS
Kemampuan						
1	Saya Mampu menyelesaikan pekerjaan dengan efektif dan efisien.					
2	Saya bisa memberikan Kontribusi positif kepada rekan kerja serta beradaptasi dengan perubahan situasi kerja.					
Motivasi						
3	Saya selalu menunjukkan antusiasme dan semangat positif kepada rekan kerja.					
4	Dorongan yang kuat dalam mencapai tujuan perusahaan membuat saya bersemangat dalam memberikan yang terbaik bagi perusahaan.					
Tanggung Jawab						
5	Saya bertanggung jawab terhadap kesalahan dan memenuhi kewajiban pekerjaan dengan tepat waktu.					
6	Saya Mampu berkomunikasi dengan jelas dan terbuka serta mengatasi tantangan dan masalah dengan baik.					
Inisiatif melakukan pekerjaan						
7	Saya dapat memberikan saran atau ide yang bermanfaat dan mencari tugas tambahan yang perlu diselesaikan tanpa diminta.					
8	Saya mampu menunjukkan antusiasme dan dedikasi dalam mencapai hasil terbaik terhadap pekerjaan yang diberikan.					
Efisien dan Efektivitas						
9	saya dapat menggunakan alat dan teknologi yang tersedia secara efektif untuk menyelesaikan tugasnya.					
10	Saya selalu mengelola waktu dan mengatasi pekerjaan secara optimal untuk hasil mencapai hasil yang efektif dan efisien.					

BUDAYA ORGANISASI (X1)

NO	PERNYATAAN	SS	S	KS	TS	STS
Inovatif						
1	Perusahaan menerapkan teknologi terbaru dan metode terbaru dalam proses kerjanya.					
2	Perusahaan memberikan ruang bagi karyawan yang percaya diri dalam menerapkan ide-ide baru kepada perusahaan dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan.					
Perhatian Terhadap Kerincian						
3	Karyawan menghabiskan waktu yang cukup untuk evaluasi terhadap detail-detail penting pekerjaan jika ada kesalahan.					
4	Pemimpin perusahaan memberikan umpan balik yang konstruktif terkait kesalahan atau ketidaktepatan.					
Orientasi Hasil						
5	Perusahaan memiliki fokus yang kuat pada pencapaian target dan hasil yang diinginkan.					
6	Perusahaan memiliki prosedur dan sistem yang efektif untuk mengukur pencapaian hasil.					
Orientasi Orang						
7	Pemimpin perusahaan menciptakan lingkungan kerja yang inklusif dan mendukung kerjasama tim.					
8	Perusahaan memiliki kebijakan yang adil dalam hal promosi dan penghargaan.					
Keagresifan						
9	Perusahaan kami mendorong dan menghargai komunikasi yang terbuka dan jujur dalam menghadapi konflik.					
10	Saya selalu semangat dan berenergi dalam menyelesaikan pekerjaan.					

KARAKTERISTIK INDIVIDU (X2)

NO	PERNYATAAN	SS	S	KS	TS	STS
Minat						
1	Saya merasa termotivasi dan antusias untuk bekerja di perusahaan ini.					
2	Saya merasa terhubung secara emosional dengan pekerjaan saya karena minat saya terpenuhi.					
3	Saya tertarik dengan tanggung jawab dan pekerjaan ini.					
Sikap						
4	Saya memiliki sikap yang positif terhadap rekan kerja dan atasan.					
5	Saya dapat menciptakan suasana yang harmonis di ruang kerja dengan rekan kerja.					
6	Saya merasa senang dan puas dengan pekerjaan yang saya lakukan di perusahaan ini.					
Kebutuhan						
7	Pekerjaan saya di perusahaan ini dapat memenuhi kebutuhan finansial saya.					
8	Pekerjaan saya di perusahaan memungkinkan saya untuk berkontribusi dan memberikan manfaat bagi masyarakat.					
Kemampuan						
9	Saya memiliki keterampilan interpersonal yang baik untuk berkomunikasi dengan rekan kerja dan pelanggan.					
10	Saya merasa memiliki kesempatan untuk mengaplikasikan dan mengembangkan kemampuan-kemampuan khusus saya dalam pekerjaan.					

ETIKA KERJA (X3)

NO	PERNYATAAN	SS	S	KS	TS	STS
Kerja Keras						
1	Saya melakukan pekerjaan dengan tekun dan tanpa mengeluh, meskipun tugasnya sulit.					
2	Saya rela bekerja melebihi jam kerja (Lembur) yang ditentukan jika diperlukan.					
3	Saya selalu mengusahakan untuk menyelesaikan pekerjaan tepat waktu.					
Gaya Bicara						
4	Saya memperhatikan konteks dan situasi sebelum berbicara serta menghormati pendapat dan perspektif orang lain saat berkomunikasi.					
5	Saya menggunakan bahasa yang profesional dan tidak kasar serta menghindari penggunaan kata-kata yang tidak pantas atau menghina saat berkomunikasi dengan customer dan rekan kerja.					
6	Saya berusaha untuk selalu menjaga nada suara yang tenang dan tidak terlalu keras saat berbicara kepada customer dan rekan kerja.					
Nilai Kerja						
7	Perusahaan menjaga profesionalisme dan integritas dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat.					
8	Perusahaan menjunjung tinggi tanggung jawab dan kedisiplinan serta Etika dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat.					
Kreativitas Kerja						
9	Saya memikirkan solusi kreatif untuk mengatasi tantangan kerja.					
10	Saya berusaha menghadirkan ide-ide segar dan out-of-the-box dalam tim kerja guna memberikan yang terbaik kepada pelayanan masyarakat.					

LAMPIRAN-LAMPIRAN
HASIL KUESIONER RESPONDEN

Variabel Kinerja Karyawan (Y)											
No resp	Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	Y.7	Y.8	Y.9	Y.10	Jumlah
1	2	3	4	4	5	4	5	4	4	4	39
2	4	4	5	5	4	5	4	5	5	5	46
3	4	3	4	3	4	4	2	4	2	2	32
4	4	4	4	2	3	4	5	4	5	5	40
5	2	3	5	4	2	5	3	5	3	3	35
6	3	3	4	5	5	4	5	4	4	4	41
7	3	3	3	2	4	3	4	3	1	1	27
8	3	4	4	3	2	4	4	4	4	4	36
9	3	3	5	4	5	5	3	5	3	3	39
10	3	2	4	4	3	4	2	4	5	5	36
11	3	3	4	4	4	4	4	4	4	5	39
12	4	2	5	5	5	5	5	5	3	4	43
13	4	4	4	3	2	4	2	2	4	4	33
14	3	3	4	2	5	4	5	5	4	3	38
15	3	3	5	4	3	5	3	3	5	2	36
16	3	3	4	5	4	4	4	4	5	5	41
17	3	4	3	2	1	3	1	1	4	4	26
18	3	3	4	3	4	4	4	4	4	2	35
19	4	4	5	4	3	5	3	3	3	5	39
20	3	3	4	4	5	4	5	5	2	3	38
21	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
22	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
23	3	4	2	2	2	2	2	2	4	3	26
24	2	2	5	5	5	5	5	5	4	2	40
25	4	3	3	3	3	3	3	3	5	4	34
26	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	43
27	2	2	1	3	3	1	1	1	3	2	19
28	3	4	4	5	5	4	4	4	4	3	40
29	4	2	3	3	3	3	3	3	5	4	33
30	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	46
31	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	42
32	5	4	3	2	2	3	3	5	5	5	37
33	3	2	4	3	5	4	2	2	4	3	32
34	2	5	5	4	5	5	5	5	4	2	42
35	4	3	4	4	2	4	4	3	5	4	37

36	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	42
37	2	3	5	5	2	5	5	1	3	2	33
38	3	4	4	3	4	4	4	4	4	3	37
39	4	4	4	2	5	4	5	3	5	4	40
40	4	5	5	4	4	5	3	5	4	4	43
41	4	5	4	5	3	4	5	4	4	4	42
42	5	4	3	2	4	3	4	3	5	5	38
43	2	4	4	3	4	4	4	4	2	2	33
44	5	3	5	4	4	5	3	4	5	5	43
45	3	2	4	4	4	4	2	5	3	3	34
46	4	5	4	4	4	4	5	5	4	4	43
47	1	4	5	5	5	5	4	4	1	1	35
48	4	2	2	2	5	2	2	4	4	4	31
49	3	5	5	5	4	5	5	3	3	3	41
50	5	3	3	3	5	3	3	2	5	5	37
51	5	5	4	5	5	4	4	4	4	5	45
52	2	2	3	2	3	3	5	1	3	2	26
53	3	4	4	3	4	4	4	4	4	3	37
54	4	2	5	4	5	5	2	3	5	4	39
55	4	4	4	4	4	4	3	5	4	4	40
56	4	5	4	4	5	4	5	4	4	4	43
57	5	4	5	5	5	5	2	5	5	5	46
58	3	2	4	3	4	4	4	2	4	3	33
59	2	5	4	2	4	4	2	5	4	2	34
60	4	3	5	4	5	5	4	3	5	4	42
61	5	4	4	5	5	4	5	4	4	5	45
62	2	3	3	2	4	3	4	1	3	2	27
63	3	4	4	3	3	4	2	4	4	3	34
64	4	4	5	4	5	5	5	3	5	4	44
65	4	5	4	4	4	4	3	5	4	4	41
66	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	41
67	5	4	5	5	3	5	3	3	4	5	42
68	2	4	2	2	3	2	4	4	2	2	27
69	5	3	5	5	4	5	4	4	5	5	45
70	3	2	3	3	4	3	5	5	3	3	34
71	4	5	4	4	3	4	5	5	4	4	42
72	1	4	1	1	4	1	4	4	1	1	22
73	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	38
74	3	5	3	3	5	3	3	3	3	3	34
75	5	3	5	5	4	5	2	2	5	5	41

76	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	42
77	5	3	5	5	2	5	4	5	5	5	44
78	2	2	2	2	4	2	2	4	2	2	24
79	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	49
80	3	4	3	3	3	3	3	5	3	3	33
81	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	42
82	1	5	1	1	4	1	2	3	1	1	20
83	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
84	3	5	3	3	4	3	2	5	3	3	34
85	5	3	5	5	4	5	4	4	5	5	45
86	5	5	4	5	4	4	5	4	4	5	45
87	4	4	3	4	5	3	4	5	3	4	39
88	4	4	4	4	5	4	2	2	4	4	37
89	3	3	4	3	4	4	5	5	4	3	38
90	2	2	5	2	2	5	3	3	5	2	31
91	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	48
92	4	4	4	4	5	4	3	2	4	4	38
93	2	2	4	2	4	4	4	4	4	2	32
94	5	5	3	5	4	3	4	3	3	5	40
95	3	3	2	3	5	2	5	5	2	3	33
96	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	42
97	5	5	5	5	4	5	3	5	5	5	47
98	3	4	4	3	4	4	4	2	4	3	35
99	2	2	4	2	5	4	1	5	4	2	31
100	4	3	5	4	4	5	4	3	5	4	41
101	2	2	4	2	5	4	3	4	4	2	32
102	5	5	3	5	5	5	5	3	3	5	44

Variabel Budaya Organisasi (X1)											
No resp	Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	Y.7	Y.8	Y.9	Y.10	Jumlah
1	2	4	3	4	5	5	4	5	4	4	40
2	4	5	4	5	4	4	3	4	5	5	43
3	4	4	4	3	2	4	4	2	4	3	34
4	4	2	3	2	5	3	4	5	4	2	34
5	2	3	3	4	3	2	5	3	5	4	34
6	3	5	3	5	5	5	5	5	4	5	45
7	3	2	3	2	4	4	4	4	3	2	31
8	3	4	2	3	4	2	4	4	4	3	33
9	3	2	3	4	3	5	3	3	5	4	35
10	3	4	3	4	2	3	2	2	4	4	31
11	3	5	3	4	4	4	4	4	4	4	39
12	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	47
13	4	2	4	2	2	2	2	2	2	2	24
14	3	5	3	5	5	5	5	5	5	5	46
15	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
16	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	38
17	3	3	3	1	1	1	1	1	1	1	16
18	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	38
19	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	33
20	3	5	3	5	5	5	5	5	5	5	46
21	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	39
22	5	3	4	5	5	5	5	5	5	5	47
23	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	22
24	2	5	4	5	5	5	5	5	5	5	46
25	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	32
26	5	4	3	4	4	4	4	4	4	4	40
27	2	5	3	1	1	1	1	1	1	1	17
28	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	38
29	4	5	4	3	3	3	3	3	3	3	34
30	4	3	4	5	3	5	5	5	5	5	44
31	4	5	3	4	3	4	4	4	4	4	39
32	5	4	4	5	4	5	5	5	5	5	47
33	3	4	3	2	3	2	2	2	2	2	25
34	2	3	4	5	3	5	5	5	5	5	42
35	4	2	4	3	4	3	3	3	3	3	32
36	5	5	3	4	3	4	4	4	4	4	40
37	2	4	3	1	3	1	1	1	1	1	18

38	3	2	3	4	4	4	4	4	4	4	36
39	4	5	4	3	4	3	3	3	3	3	35
40	4	3	3	5	3	5	5	5	5	5	43
41	4	5	4	5	3	4	4	5	4	5	43
42	5	4	3	4	3	5	5	4	3	4	40
43	2	2	3	4	4	3	4	2	4	4	32
44	5	5	3	3	5	2	4	5	4	3	39
45	3	3	3	2	4	4	5	3	5	2	34
46	4	4	3	5	2	5	4	5	5	5	42
47	1	3	4	4	5	2	3	4	4	4	34
48	4	4	3	2	3	3	4	4	4	2	33
49	3	4	4	5	5	4	5	3	3	5	41
50	5	5	3	3	4	4	4	2	2	3	35
51	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	41
52	2	5	4	1	3	1	1	1	1	1	20
53	3	4	4	4	2	4	4	4	4	4	37
54	4	5	4	3	4	3	3	3	3	3	35
55	4	3	3	5	5	5	5	5	5	5	45
56	4	5	3	4	2	4	4	4	4	4	38
57	5	4	3	5	5	5	5	5	5	5	47
58	3	4	3	2	3	2	2	2	2	2	25
59	2	3	3	5	4	5	5	5	5	5	42
60	4	2	2	3	1	3	3	3	3	3	27
61	5	5	3	4	4	4	4	4	4	4	41
62	2	4	3	1	3	1	1	1	1	1	18
63	3	2	3	4	5	4	4	4	4	4	37
64	4	5	3	3	4	3	3	3	3	3	34
65	4	3	3	5	5	5	5	5	5	5	45
66	4	5	3	5	2	4	4	5	4	5	41
67	5	4	3	4	5	5	5	4	3	4	42
68	2	2	3	4	3	3	4	2	4	4	31
69	5	5	4	3	4	2	4	5	4	3	39
70	3	3	3	2	1	4	5	3	5	2	31
71	4	4	4	5	4	5	4	5	5	5	45
72	1	3	4	4	3	2	3	4	4	4	32
73	4	4	4	2	4	3	4	4	4	2	35
74	3	4	3	5	5	4	5	3	3	5	40
75	5	5	4	3	2	4	4	2	2	3	34
76	4	4	3	4	3	5	4	5	4	4	40
77	5	5	3	5	4	4	3	4	5	5	43

78	2	4	4	3	4	4	4	2	4	3	34
79	5	2	4	2	4	3	4	5	4	2	35
80	3	3	3	4	5	2	5	3	5	4	37
81	4	5	3	5	2	5	5	5	4	5	43
82	1	2	3	2	3	4	4	4	3	2	28
83	4	4	3	3	5	2	4	4	4	3	36
84	3	2	3	4	4	5	3	3	5	4	36
85	5	4	3	4	5	3	2	2	4	4	36
86	5	5	4	4	2	4	4	4	4	4	40
87	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	47
88	4	2	2	2	3	2	2	2	2	2	23
89	3	5	4	5	4	5	5	5	5	5	46
90	3	4	5	3	5	5	5	3	3	3	39
91	5	4	3	4	4	4	4	4	4	4	40
92	4	3	3	5	3	1	4	3	2	5	33
93	2	4	3	4	5	4	4	4	4	4	38
94	5	4	3	3	5	3	3	3	3	3	35
95	3	5	3	5	4	5	5	5	5	5	45
96	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	41
97	5	3	4	5	3	5	5	5	5	5	45
98	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	21
99	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	47
100	4	4	3	3	4	3	3	3	3	3	33
101	2	4	5	4	3	4	4	4	4	4	38
102	5	4	4	3	5	3	3	3	3	3	36

Variabel Karakteristik Individu (X2)											
No resp	Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	Y.7	Y.8	Y.9	Y.10	Jumlah
1	4	4	5	4	5	4	4	5	4	5	44
2	5	5	4	5	4	5	5	4	5	4	46
3	4	3	5	3	5	4	5	5	3	5	42
4	5	5	5	2	5	5	5	5	5	5	47
5	4	5	4	4	4	5	5	4	5	4	44
6	4	4	5	5	5	4	4	5	4	5	45
7	5	5	5	2	5	5	5	5	5	5	47
8	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	39
9	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	31
10	5	5	2	4	2	5	5	2	5	2	37
11	4	5	4	4	4	4	5	4	5	4	43
12	3	4	5	5	5	3	4	5	4	5	43
13	4	4	2	2	2	4	4	2	4	2	30
14	4	3	5	5	5	4	3	5	3	5	42
15	5	2	3	3	3	5	2	3	2	3	31
16	5	5	4	4	4	5	5	4	5	4	45
17	5	5	5	1	5	5	5	5	5	5	46
18	4	2	4	4	4	4	2	4	2	4	34
19	3	5	3	3	3	3	5	3	5	3	36
20	2	3	5	5	5	2	3	5	3	5	38
21	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
22	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
23	4	3	2	2	2	4	3	2	3	2	27
24	4	4	5	5	5	4	5	5	4	5	46
25	5	4	3	3	3	5	4	3	4	3	37
26	4	5	4	4	4	4	5	4	5	4	43
27	5	5	4	1	4	5	3	4	5	4	40
28	4	3	4	4	4	4	3	4	3	4	37
29	5	4	3	3	3	5	4	3	4	3	37
30	4	4	5	5	5	4	4	5	4	5	45
31	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
32	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
33	4	5	5	2	5	4	4	5	5	5	44
34	4	2	5	5	5	4	2	5	2	5	39
35	5	4	3	3	3	5	4	3	4	3	37
36	4	5	4	4	4	4	5	4	5	4	43
37	4	4	5	1	5	4	2	5	4	5	39

38	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	39
39	5	4	3	3	3	5	4	3	4	3	37
40	4	4	5	5	5	4	4	5	4	5	45
41	4	4	5	5	5	4	4	5	4	5	45
42	5	5	4	4	4	5	5	4	5	4	45
43	3	4	4	4	4	5	5	4	4	4	41
44	5	5	5	3	5	5	3	5	5	5	46
45	4	5	5	2	5	5	4	5	5	5	45
46	4	4	5	5	5	4	4	5	4	5	45
47	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	49
48	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	38
49	3	3	3	5	3	3	3	3	3	3	32
50	5	5	2	3	2	5	5	2	5	2	36
51	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	49
52	4	5	5	1	5	4	4	5	5	5	43
53	4	3	4	4	4	4	3	4	3	4	37
54	5	4	3	3	3	5	4	3	4	3	37
55	4	4	5	5	5	4	4	5	4	5	45
56	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
57	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
58	4	3	2	2	2	4	3	2	3	2	27
59	4	2	5	5	5	4	2	5	2	5	39
60	5	4	3	3	3	5	4	3	4	3	37
61	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	42
62	3	2	1	1	1	5	5	1	2	1	22
63	4	3	4	4	4	4	3	4	3	4	37
64	5	4	3	3	3	4	2	3	4	3	34
65	4	4	5	5	5	5	4	5	4	5	46
66	4	4	5	5	5	4	5	5	4	5	46
67	4	5	4	4	4	3	2	4	5	4	39
68	2	2	2	4	2	4	3	2	2	2	25
69	5	5	5	3	5	5	4	5	5	5	47
70	3	3	3	2	3	4	4	3	3	3	31
71	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
72	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	49
73	4	4	4	2	4	2	2	4	4	4	34
74	3	3	3	5	3	3	3	3	3	3	32
75	5	5	2	3	2	5	5	2	5	2	36
76	4	4	5	4	5	4	4	5	4	5	44
77	5	5	4	5	4	5	5	4	5	4	46

78	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	21
79	5	5	5	2	5	5	5	5	5	5	47
80	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	31
81	4	4	5	5	5	4	4	5	4	5	45
82	3	5	4	2	4	1	1	4	5	4	33
83	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	39
84	5	4	3	4	3	3	3	3	4	3	35
85	5	5	2	4	2	5	5	2	5	2	37
86	4	5	4	4	4	4	5	4	5	4	43
87	3	4	5	5	5	3	4	5	4	5	43
88	4	4	2	2	2	4	4	2	4	2	30
89	4	3	5	5	5	4	3	5	3	5	42
90	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	48
91	5	5	4	4	4	5	5	4	5	4	45
92	4	4	5	5	5	4	4	5	4	5	45
93	4	3	4	4	4	4	2	4	3	4	36
94	3	5	3	3	3	3	5	3	5	3	36
95	2	3	5	5	5	2	3	5	3	5	38
96	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
97	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
98	4	3	2	2	2	4	3	2	3	2	27
99	4	3	5	5	5	4	4	5	3	5	43
100	5	4	3	3	3	5	4	3	4	3	37
101	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	49
102	4	5	3	3	3	3	5	3	5	3	37

Variabel Etika Kerja (X3)											
No resp	Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	Y.7	Y.8	Y.9	Y.10	Jumlah
1	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	42
2	4	3	4	3	3	5	5	5	5	3	40
3	4	3	4	5	4	2	2	1	4	5	34
4	3	4	5	2	5	5	5	5	4	2	40
5	5	3	4	4	4	5	3	3	5	4	40
6	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	46
7	2	3	4	1	4	1	1	2	3	1	22
8	2	3	4	4	5	4	4	4	4	4	38
9	4	4	3	3	5	2	3	3	5	3	35
10	3	4	2	5	4	5	5	5	4	5	42
11	4	2	4	5	1	3	5	4	4	5	37
12	5	3	5	3	4	4	2	5	5	3	39
13	4	5	2	4	3	2	4	2	2	4	32
14	4	4	5	1	5	5	5	4	5	1	39
15	4	3	5	4	4	4	4	3	3	4	38
16	2	3	4	5	3	5	3	5	4	5	39
17	1	1	1	4	4	2	4	5	5	4	31
18	4	3	4	4	4	5	5	4	3	4	40
19	2	4	3	5	5	4	3	2	4	5	37
20	4	5	5	3	5	4	3	5	5	3	42
21	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	42
22	4	4	5	3	5	5	5	5	3	3	42
23	3	4	2	5	5	1	2	2	4	5	33
24	1	2	5	2	4	5	5	5	4	2	35
25	4	4	3	4	4	3	3	5	3	4	37
26	4	4	4	5	4	4	4	4	5	5	43
27	3	3	1	1	2	2	1	1	4	1	19
28	4	3	4	4	4	4	4	4	5	4	40
29	3	3	3	3	5	3	3	2	3	3	31
30	3	4	4	5	4	5	5	5	4	5	44
31	4	4	5	3	3	5	4	4	5	3	40
32	4	4	4	4	5	3	2	5	2	4	37
33	2	3	3	2	1	4	4	2	4	2	27
34	3	4	5	5	5	1	3	4	5	5	40
35	4	4	4	4	5	4	4	3	2	4	38
36	4	4	3	5	5	5	3	2	3	5	39
37	2	3	5	2	3	4	4	5	4	2	34

38	5	4	4	5	4	2	2	4	5	5	40
39	4	3	4	4	4	5	3	2	3	4	36
40	4	2	3	4	2	3	4	5	3	4	34
41	4	5	3	4	4	4	5	4	4	4	41
42	5	3	3	5	4	3	4	5	5	5	42
43	2	4	4	5	5	5	3	4	5	5	42
44	4	4	5	5	4	2	2	5	5	5	41
45	5	3	4	5	4	4	1	3	3	5	37
46	1	3	2	4	5	5	5	4	4	4	37
47	4	4	5	1	4	1	4	5	5	1	34
48	4	3	4	4	5	4	3	4	4	4	39
49	5	3	5	2	5	3	4	5	4	2	38
50	5	3	4	5	5	5	5	5	5	5	47
51	3	3	4	5	4	4	4	4	5	5	41
52	4	4	3	1	4	2	1	1	4	1	25
53	1	4	4	4	5	4	4	4	2	4	36
54	4	2	4	3	3	3	4	2	5	3	33
55	5	3	5	5	5	5	5	5	3	5	46
56	4	3	2	3	4	5	4	4	5	3	37
57	2	4	5	4	4	3	2	5	2	4	35
58	5	3	3	2	5	4	4	2	4	2	34
59	3	4	4	5	4	1	3	4	5	5	38
60	4	1	1	4	3	4	4	3	2	4	30
61	3	5	4	5	4	5	3	2	3	5	39
62	5	3	3	2	5	4	4	5	4	2	37
63	2	5	5	5	3	2	2	4	5	5	38
64	4	3	4	4	4	5	3	2	3	4	36
65	5	3	5	4	4	3	4	5	3	4	40
66	1	4	2	4	5	4	5	4	4	4	37
67	4	2	5	5	4	3	4	5	5	5	42
68	3	4	3	2	5	5	3	1	2	2	30
69	5	4	4	5	5	2	2	5	5	5	42
70	3	3	1	5	4	4	1	3	3	5	32
71	4	3	4	4	5	5	5	4	4	4	42
72	2	3	3	1	5	1	4	2	1	1	23
73	5	4	4	4	4	4	3	4	4	4	40
74	4	4	5	2	4	3	4	3	4	2	35
75	5	3	4	5	4	5	5	5	5	5	46
76	2	4	3	4	3	4	4	4	5	4	37
77	5	5	4	3	5	5	5	5	4	3	44

78	4	4	4	5	5	2	2	1	3	5	35
79	4	4	4	2	4	5	5	5	2	2	37
80	5	5	5	4	4	5	3	3	4	4	42
81	4	3	5	5	5	4	4	4	5	5	44
82	4	3	3	1	5	1	5	2	4	1	29
83	3	5	5	4	5	4	4	4	3	4	41
84	2	4	4	3	4	2	3	3	4	3	32
85	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	49
86	5	2	4	5	5	3	5	4	4	5	42
87	2	5	5	3	5	4	2	5	2	3	36
88	5	4	3	4	4	2	4	2	4	4	36
89	3	4	4	1	5	5	5	4	3	1	35
90	4	5	4	4	4	4	4	3	4	4	40
91	1	4	4	5	5	5	3	2	3	5	37
92	4	3	3	4	5	4	4	5	4	4	40
93	3	5	5	2	5	5	5	4	2	2	38
94	5	4	5	5	4	4	3	2	3	5	40
95	4	3	4	3	4	4	3	5	4	3	37
96	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	42
97	2	4	3	3	5	5	5	5	3	3	38
98	5	5	2	5	5	1	2	2	4	5	36
99	3	5	5	2	5	5	5	5	1	2	38
100	4	4	4	4	4	4	3	5	4	4	40
101	5	3	5	2	5	5	5	4	2	2	38
102	5	5	5	5	5	4	4	2	5	5	45

VALIDITAS DAN RELIABILITAS Budaya Organisasi (X1)

Correlations

		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1.9	X1.10	X1
X1.1	Pearson Correlation	1	.230*	.009	.141	.067	.185	.143	.219*	.084	.141	.332**
	Sig. (2-tailed)		.020	.931	.157	.506	.063	.153	.027	.403	.157	<.001
	N	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102
X1.2	Pearson Correlation	.230*	1	.225*	.214*	.100	.141	.088	.163	.027	.214*	.341**
	Sig. (2-tailed)	.020		.023	.031	.317	.158	.378	.102	.787	.031	<.001
	N	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102
X1.3	Pearson Correlation	.009	.225*	1	.167	.144	.199*	.176	.166	.151	.167	.300**
	Sig. (2-tailed)	.931	.023		.093	.148	.045	.078	.096	.130	.093	.002
	N	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102
X1.4	Pearson Correlation	.141	.214*	.167	1	.361**	.719**	.690**	.693**	.734**	1.000**	.880**
	Sig. (2-tailed)	.157	.031	.093		<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001
	N	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102
X1.5	Pearson Correlation	.067	.100	.144	.361**	1	.303**	.417**	.404**	.368**	.361**	.533**
	Sig. (2-tailed)	.506	.317	.148	<.001		.002	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001
	N	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102
X1.6	Pearson Correlation	.185	.141	.199*	.719**	.303**	1	.747**	.686**	.699**	.719**	.828**
	Sig. (2-tailed)	.063	.158	.045	<.001	.002		<.001	<.001	<.001	<.001	<.001
	N	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102
X1.7	Pearson Correlation	.143	.088	.176	.690**	.417**	.747**	1	.747**	.737**	.690**	.832**
	Sig. (2-tailed)	.153	.378	.078	<.001	<.001	<.001		<.001	<.001	<.001	<.001
	N	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102
X1.8	Pearson Correlation	.219*	.163	.166	.693**	.404**	.686**	.747**	1	.760**	.693**	.848**
	Sig. (2-tailed)	.027	.102	.096	<.001	<.001	<.001	<.001		<.001	<.001	<.001
	N	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102
X1.9	Pearson Correlation	.084	.027	.151	.734**	.368**	.699**	.737**	.760**	1	.734**	.815**
	Sig. (2-tailed)	.403	.787	.130	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001		<.001	<.001
	N	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102
X1.10	Pearson Correlation	.141	.214*	.167	1.000**	.361**	.719**	.690**	.693**	.734**	1	.880**
	Sig. (2-tailed)	.157	.031	.093	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001		<.001
	N	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102
X1	Pearson Correlation	.332**	.341**	.300**	.880**	.533**	.828**	.832**	.848**	.815**	.880**	1
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001	.002	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	
	N	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102

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

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.868	10

Karakteristik Individu (X2)

Correlations

		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	X2.9	X2.10	X2
X2.1	Pearson Correlation	1	.535**	.119	-.114	.119	.771**	.375**	.119	.535**	.119	.488**
	Sig. (2-tailed)		<.001	.232	.255	.232	<.001	<.001	.232	<.001	.232	<.001
	N	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102
X2.2	Pearson Correlation	.535**	1	.253*	-.103	.253*	.352**	.632**	.253*	1.000**	.253*	.639**
	Sig. (2-tailed)	<.001		.010	.301	.010	<.001	<.001	.010	<.001	.010	<.001
	N	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102
X2.3	Pearson Correlation	.119	.253*	1	.389**	1.000**	.055	.120	1.000**	.253*	1.000**	.837**
	Sig. (2-tailed)	.232	.010		<.001	<.001	.582	.231	<.001	.010	<.001	<.001
	N	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102
X2.4	Pearson Correlation	-.114	-.103	.389**	1	.389**	-.092	.083	.389**	-.103	.389**	.394**
	Sig. (2-tailed)	.255	.301	<.001		<.001	.360	.408	<.001	.301	<.001	<.001
	N	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102
X2.5	Pearson Correlation	.119	.253*	1.000**	.389**	1	.055	.120	1.000**	.253*	1.000**	.837**
	Sig. (2-tailed)	.232	.010	<.001	<.001		.582	.231	<.001	.010	<.001	<.001
	N	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102
X2.6	Pearson Correlation	.771**	.352**	.055	-.092	.055	1	.555**	.055	.352**	.055	.429**
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001	.582	.360	.582		<.001	.582	<.001	.582	<.001
	N	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102
X2.7	Pearson Correlation	.375**	.632**	.120	.083	.120	.555**	1	.120	.632**	.120	.546**
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001	.231	.408	.231	<.001		.231	<.001	.231	<.001
	N	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102
X2.8	Pearson Correlation	.119	.253*	1.000**	.389**	1.000**	.055	.120	1	.253*	1.000**	.837**
	Sig. (2-tailed)	.232	.010	<.001	<.001	<.001	.582	.231		.010	<.001	<.001
	N	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102
X2.9	Pearson Correlation	.535**	1.000**	.253*	-.103	.253*	.352**	.632**	.253*	1	.253*	.639**
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001	.010	.301	.010	<.001	<.001	.010		.010	<.001
	N	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102
X2.10	Pearson Correlation	.119	.253*	1.000**	.389**	1.000**	.055	.120	1.000**	.253*	1	.837**
	Sig. (2-tailed)	.232	.010	<.001	<.001	<.001	.582	.231	<.001	.010		<.001
	N	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102
X2	Pearson Correlation	.488**	.639**	.837**	.394**	.837**	.429**	.546**	.837**	.639**	.837**	1
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	
	N	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

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

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.849	10

Etika Kerja (X3)

Correlations

		X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5	X3.6	X3.7	X3.8	X3.9	X3.10	X3	
X3.1	Pearson Correlation	1	.027	.201*	.126	.051	-.001	.020	.022	.190	.126	.393**	
	Sig. (2-tailed)		.788	.043	.205	.614	.991	.846	.828	.056	.205	<.001	
	N	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	
X3.2	Pearson Correlation	.027	1	.269**	.059	.309**	.051	-.091	-.042	-.070	.059	.286**	
	Sig. (2-tailed)	.788		.006	.556	.002	.613	.360	.674	.482	.556	.004	
	N	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	
X3.3	Pearson Correlation	.201*	.269**	1	-.016	.173	.200*	.133	.330**	.068	-.016	.494**	
	Sig. (2-tailed)	.043	.006		.876	.083	.044	.181	<.001	.500	.876	<.001	
	N	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	
X3.4	Pearson Correlation	.126	.059	-.016	1	.009	.038	-.142	.071	.236*	1.000**	.578**	
	Sig. (2-tailed)	.205	.556	.876		.932	.704	.155	.477	.017	<.001	<.001	
	N	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	
X3.5	Pearson Correlation	.051	.309**	.173	.009	1	.109	.098	.062	-.146	.009	.307**	
	Sig. (2-tailed)	.614	.002	.083	.932		.273	.330	.538	.142	.932	.002	
	N	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	
X3.6	Pearson Correlation	-.001	.051	.200*	.038	.109	1	.474**	.284**	-.114	.038	.485**	
	Sig. (2-tailed)	.991	.613	.044	.704	.273		<.001	.004	.252	.704	<.001	
	N	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	
X3.7	Pearson Correlation	.020	-.091	.133	-.142	.098	.474**	1	.403**	.014	-.142	.402**	
	Sig. (2-tailed)	.846	.360	.181	.155	.330	<.001		<.001	.891	.155	<.001	
	N	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	
X3.8	Pearson Correlation	.022	-.042	.330**	.071	.062	.284**	.403**	1	.195*	.071	.556**	
	Sig. (2-tailed)	.828	.674	<.001	.477	.538	.004	<.001		.049	.477	<.001	
	N	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	
X3.9	Pearson Correlation	.190	-.070	.068	.236*	-.146	-.114	.014	.195*	1	.236*	.365**	
	Sig. (2-tailed)	.056	.482	.500	.017	.142	.252	.891	.049		.017	<.001	
	N	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	
X3.10	Pearson Correlation	.126	.059	-.016	1.000**	.009	.038	-.142	.071	.236*	1	.578**	
	Sig. (2-tailed)	.205	.556	.876	<.001	.932	.704	.155	.477	.017		<.001	
	N	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	
X3	Pearson Correlation	.393**	.286**	.494**	.578**	.307**	.485**	.402**	.556**	.365**	.578**	1	
	Sig. (2-tailed)	<.001	.004	<.001	<.001	.002	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	
	N	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	

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

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.568	10

Kinerja Karyawan (Y)

Correlations

		Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	Y.7	Y.8	Y.9	Y.10	Y
Y.1	Pearson Correlation	1	.319**	.320**	.512**	.109	.348**	.125	.089	.570**	.875**	.727**
	Sig. (2-tailed)		.001	.001	<.001	.277	<.001	.211	.372	<.001	<.001	<.001
	N	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102
Y.2	Pearson Correlation	.319**	1	.048	.254*	.064	.076	.214*	.174	-.023	.275**	.410**
	Sig. (2-tailed)	.001		.634	.010	.526	.450	.030	.080	.822	.005	<.001
	N	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102
Y.3	Pearson Correlation	.320**	.048	1	.643**	.129	.978**	.231*	.223*	.488**	.329**	.719**
	Sig. (2-tailed)	.001	.634		<.001	.195	<.001	.019	.024	<.001	<.001	<.001
	N	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102
Y.4	Pearson Correlation	.512**	.254*	.643**	1	.242*	.667**	.330**	.214*	.283**	.546**	.789**
	Sig. (2-tailed)	<.001	.010	<.001		.014	<.001	<.001	.031	.004	<.001	<.001
	N	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102
Y.5	Pearson Correlation	.109	.064	.129	.242*	1	.150	.282**	.262**	-.060	.039	.364**
	Sig. (2-tailed)	.277	.526	.195	.014		.132	.004	.008	.552	.701	<.001
	N	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102
Y.6	Pearson Correlation	.348**	.076	.978**	.667**	.150	1	.255**	.208*	.469**	.353**	.739**
	Sig. (2-tailed)	<.001	.450	<.001	<.001	.132		.010	.036	<.001	<.001	<.001
	N	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102
Y.7	Pearson Correlation	.125	.214*	.231*	.330**	.282**	.255**	1	.228*	.006	.137	.481**
	Sig. (2-tailed)	.211	.030	.019	<.001	.004	.010		.021	.948	.171	<.001
	N	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102
Y.8	Pearson Correlation	.089	.174	.223*	.214*	.262**	.208*	.228*	1	-.012	.107	.423**
	Sig. (2-tailed)	.372	.080	.024	.031	.008	.036	.021		.908	.284	<.001
	N	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102
Y.9	Pearson Correlation	.570**	-.023	.488**	.283**	-.060	.469**	.006	-.012	1	.650**	.562**
	Sig. (2-tailed)	<.001	.822	<.001	.004	.552	<.001	.948	.908		<.001	<.001
	N	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102
Y.10	Pearson Correlation	.875**	.275**	.329**	.546**	.039	.353**	.137	.107	.650**	1	.737**
	Sig. (2-tailed)	<.001	.005	<.001	<.001	.701	<.001	.171	.284	<.001		<.001
	N	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102
Y	Pearson Correlation	.727**	.410**	.719**	.789**	.364**	.739**	.481**	.423**	.562**	.737**	1
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001
	N	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

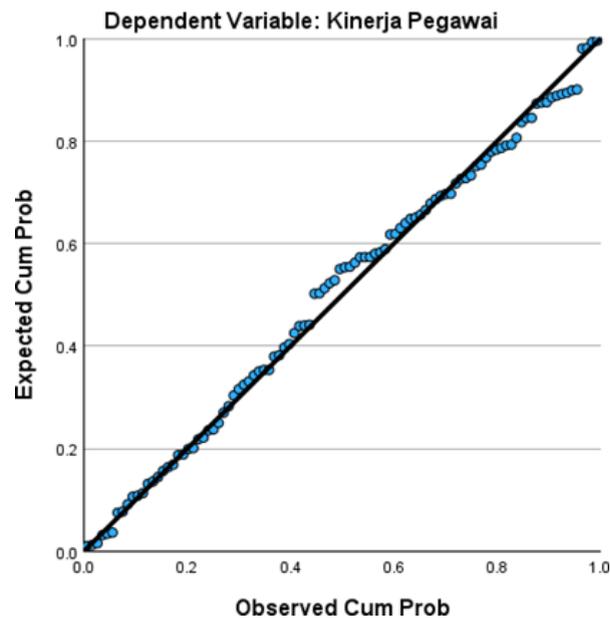
* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

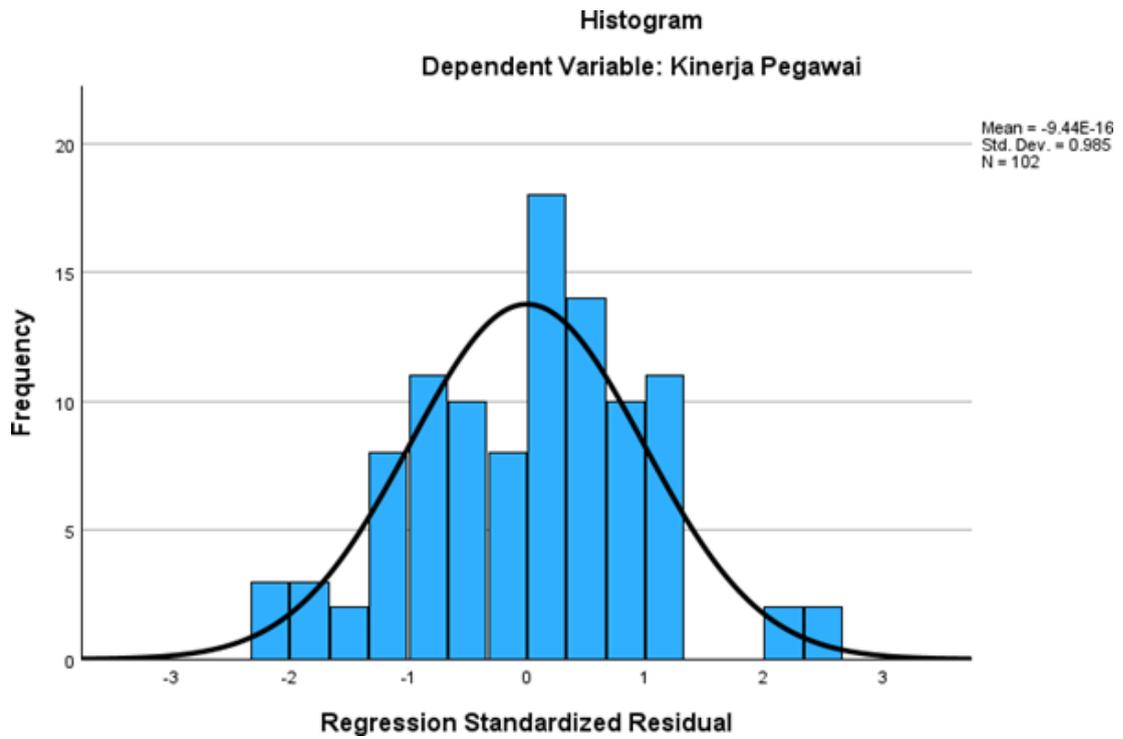
Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.797	10

HASIL UJI DATA
Uji Asumsi Klasik
Hasil Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

N		102	
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000	
	Std. Deviation	4.27011755	
Most Extreme Differences	Absolute	.061	
	Positive	.057	
	Negative	-.061	
Test Statistic		.061	
Asymp. Sig. (2-tailed) ^c		.200 ^d	
Monte Carlo Sig. (2-tailed) ^e	Sig.		.450
	99% Confidence Interval	Lower Bound	.437
		Upper Bound	.463

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual





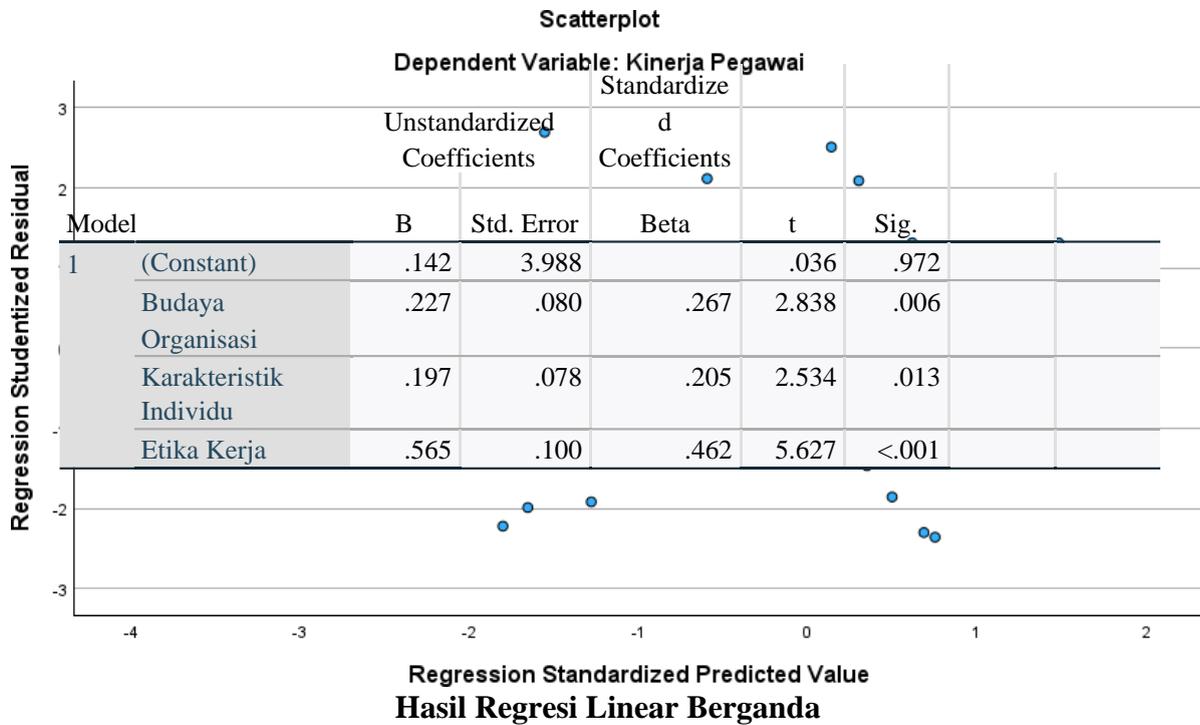
Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Coefficients Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	.142	3.988		.036	.972		
	Budaya Organisasi	.227	.080	.267	2.838	.006	.539	1.855
	Karakteristik Individu	.197	.078	.205	2.534	.013	.728	1.373
	Etika Kerja	.565	.100	.462	5.627	<.001	.705	1.418

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Hasil Uji Heteroskedastisitas



Uji Hipotesis

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1 (Constant)	.142	3.988		.036	.972
Budaya Organisasi	.227	.080	.267	2.838	.006
Karakteristik Individu	.197	.078	.205	2.534	.013
Etika Kerja	.565	.100	.462	5.627	<.001

Hasil Uji-F (Simultan)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2111.670	3	703.890	37.457	<.001 ^b
	Residual	1841.624	99	18.792		
	Total	3953.294	102			

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

b. Predictors: (Constant), Etika Kerja, Karakteristik Individu, Budaya Organisasi

Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.731 ^a	.534	.520	4.335



PERMOHONAN IZIN PENELITIAN

Medan, 13 JanuariH
Jumat2023M

Kepada Yth,
Ketua/Sekretaris Program Studi
Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU
Di
Medan

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama Lengkap : ALDIAN FAHMI

NPM : 1905160096

Tempat.Tgl. Lahir : KOTA DASARALAM II
SEPTEMBER 2000

Program Studi : Akuntansi /
Manajemen

Alamat Mahasiswa : JLN. RAYA MENTENG 99
BUDI NO 24 MEDAN

Tempat Penelitian : PT PLN PERSERO MEDAN

Alamat Penelitian : JLN SAKTI I LUBIS NO
20 26 SLEBEJO I Ikek
Medan Amplas

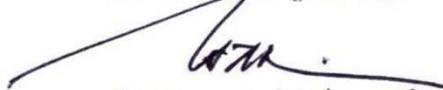
Memohon kepada Bapak untuk pembuatan izin Penelitian sebagai syarat untuk memperoleh data dan identifikasi masalah dari perusahaan tersebut guna pengajuan judul penelitian.

Berikut saya lampirkan syarat-syarat lain:

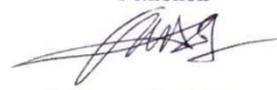
1. Transkrip nilai sementara
2. Kwitansi SPP tahap berjalan

Demikianlah permohonan ini saya buat dengan sebenarnya, atas perhatian Bapak saya ucapkan terima kasih

Diketahui
Ketua/Sekretaris Program Studi


(Jasman Saripuddin Hasbani, S.E., M.Si)

Wassalam
Pemohon


(ALDIAN FAHMI)



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3. Medan, Telp. 061-6624567, Kode Pos 20238

PERMOHONAN JUDUL PENELITIAN

No. Agenda: 2714/JDL/SKR/MAN/FEB/UMSU/22/12/2022

Kepada Yth.
Ketua Program Studi Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
di Medan

Medan, 22/12/2022

Dengan hormat.

Saya yang bertanda tangan di bawah ini,

Nama : Aldian Fahmi
NPM : 1905160096
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : SUMBER DAYA MANUSIA

Dalam rangka proses penyusunan skripsi, saya bermohon untuk mengajukan judul penelitian berikut ini:

Identifikasi Masalah : Banyak Hambatan yang dialami oleh para sumber daya manusia dalam menyelesaikan pekerjaan bukan disebabkan oleh rendahnya kompetensi yang dimiliki oleh SDM melainkan karena Kurangnya Pemanfaatan Budaya Organisasi sehingga karakteristik Individu jadi berubah ubah seiring dengan keadaan pekerjaan ditambah etika kerja yang tidak mengutamakan pemikiran akan adanya bantuan yang maha esa Allah SWT.

kurangnya motivasi dalam meningkatkan kinerja para karyawan tersebut membuat manajemen lembaga terus berupaya mendorong Semangat kerja Karyawan, yang merupakan suatu hal yang penting untuk terus dipelihara, karena semangat kerja sangat menentukan keberhasilan setiap aktivitas lembaga. Upaya untuk mendorong semangat kerja melalui motivasi dapat dilakukan dengan berbagai cara.

apa pengaruh Kompensasi yang diterima terhadap kepuasan kerja karyawan yang dapat mempengaruhi kinerja suatu lembaga.

Rencana Judul : 1. Pengaruh Budaya Organisasi, Karakteristik Individu, Etika Kerja Islam Terhadap Kinerja Karyawan
2. Analisis Hubungan Antara Kompensasi Dengan Motivasi Kerja Karyawan
3. Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Karyawan Pada Lembaga Terhadap Kompensasi Yang Diterima.

Objek/Lokasi Penelitian : Kantor Bkkbn Cabang Sumut, Pln Dan Pt.Ptqn 3

Demikianlah permohonan ini saya sampaikan. Atas perhatiannya saya ucapkan terimakasih.

Hormat Saya
Pemohon

(Aldian Fahmi)



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

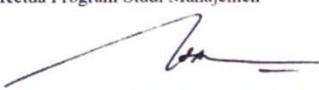
Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3. Medan, Telp. 061-6624567, Kode Pos 20238

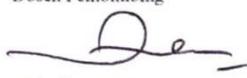
PERSETUJUAN JUDUL PENELITIAN

Nomor Agenda: 2714/JDL/SKR/MAN/FEB/UMSU/22/12/2022

Nama Mahasiswa : Aldian Fahmi
NPM : 1905160096
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : SUMBER DAYA MANUSIA
Tanggal Pengajuan Judul : 22/12/2022
Nama Dosen Pembimbing¹⁾ : Drs. Muhammad Elfi Azhar., M.Si *26/1/2023*

Judul Disetujui²⁾ : *Pengaruh Budaya Organisasi,
karakteristik Individu, Etika Kerja
Terhadap Kinerja karyawan*

Disahkan oleh:
Ketua Program Studi Manajemen

(Jasman Sarifuddin Hasibuan, SE., M.Si.)

Medan, *9 Januari 2022*
Dosen Pembimbing

(M. Elfi Azhar., M.Si.)

Keterangan:
*) Diisi oleh Pimpinan Program Studi
**) Diisi oleh Dosen Pembimbing
Setelah disahkan oleh Prodi dan Dosen pembimbing, scan foto dan uploadlah lembar ini pada form online "Upload Pengesahan Judul Skripsi"



UMSU

Unggul | Cerdas | Terpercaya

Bila menjawab surat ini agar disebutkan nomor dan tanggalnya

MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN PIMPINAN PUSAT MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

UMSU Terakreditasi A Berdasarkan Keputusan Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi No. 89/SK/BAN-PT/Akred/PT/III/2019

Pusat Administrasi: Jalan Mukhtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6622400 - 66224567 Fax. (061) 6625474 - 6631003

<http://feb.umsu.ac.id>

feb@umsu.ac.id

[umsumedan](https://www.facebook.com/umsumedan)

[umsumedan](https://www.instagram.com/umsumedan)

[umsumedan](https://www.tiktok.com/@umsumedan)

[umsumedan](https://www.youtube.com/channel/UC...)

Nomor : 92 /II.3-AU/UMSU-05/ F / 2023
Lampiran :
Perihal : **IZIN RISET PENDAHULUAN**

Medan, 18 Jumadil Akhir 1444 H
11 Januari 2023 M

Kepada Yth.
Bapak / Ibu Pimpinan
PT.PLN (Persero) Medan
Jln.Sakti Lubis No.20/26, Sitirejo II
Di tempat

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Dengan hormat, sehubungan mahasiswa kami akan menyelesaikan studi, untuk itu kami memohon kesediaan Bapak / Ibu sudi kiranya untuk memberikan kesempatan pada mahasiswa kami melakukan riset di **Perusahaan / Instansi** yang Bapak / Ibu pimpin, guna untuk penyusunan skripsi yang merupakan salah satu persyaratan dalam menyelesaikan Program **Studi Strata Satu (S-1)**

Adapun mahasiswa/i di Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara tersebut adalah:

Nama : Aldian Fahmi
Npm : 1905160096
Jurusan : Manajemen
Semester : VIII (Delapan)
Judul : Pengaruh Budaya Organisasi, Karakteristik Individu, dan Etika Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT.PLN (Persero) ULP Medan Selatan

Demikianlah surat kami ini, atas perhatian dan kerjasama yang Bapak / Ibu berikan kami ucapkan terima kasih.

Wassalamu 'alaikum Wr.Wb



Dekan

H. JANURI, SE., MM., M.Si.
NIDN: 0109086502

Tembusan :
1. Peringgal





UMSU
Unggul | Cerdas | Terpercaya

Bila menjawab surat ini agar disebutkan nomor dan tanggalnya

MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN PIMPINAN PUSAT MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

UMSU Terakreditasi A Berdasarkan Keputusan Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi No. 89/SK/BAN-PT/Akred/PT/III/2019

Pusat Administrasi: Jalan Mukhtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6622400 - 66224567 Fax. (061) 6625474 - 6631003

<http://feb.umsu.ac.id> feb@umsu.ac.id [umsumedan](https://www.facebook.com/umsumedan) [umsumedan](https://www.instagram.com/umsumedan) [umsumedan](https://www.tiktok.com/umsumedan) [umsumedan](https://www.youtube.com/umsumedan)

**PENETAPAN DOSEN PEMBIMBING
PROPOSAL / SKRIPSI MAHASISWA**

NOMOR : 92 / TGS / II.3-AU / UMSU-05 / F / 2023

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, berdasarkan Persetujuan permohonan judul penelitian Proposal / Skripsi dari Ketua / Sekretaris :

Program Studi : **Manajemen**
Pada Tanggal : 1/11/2023

Dengan ini menetapkan Dosen Pembimbing Proposal / Skripsi Mahasiswa :

Nama : **Aldian Fahmi**
N P M : **1905160096**
Semester : **VIII (Delapan)**
Program Studi : **Manajemen**
Judul Proposal / Skripsi : **Pengaruh Budaya Organisasi, Karakteristik Individu, dan Etika Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.PLN (Persero) ULP Medan Selatan**
Dosen Pembimbing : **Drs. Muhammad Elfi Azhar., M.Si**

Dengan demikian di izinkan menulis Proposal / Skripsi dengan ketentuan :

1. Penulisan berpedoman pada buku panduan penulisan Proposal/ Skripsi Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU.
2. Pelaksanaan Sidang Skripsi harus berjarak 3 bulan setelah dikeluarkannya Surat Penetapan Dosen Pembimbing Skripsi
3. **Proyek Proposal / Skripsi dinyatakan " BATAL " bila tidak selesai sebelum Masa Daluarsa tanggal : 11 Januari 2024**
4. Revisi Judul.....

Wassalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh.

Ditetapkan di : Medan
Pada Tanggal : 18 Jumadil Akhir 1444 H
11 Januari 2023 M



Dekan

H. JANURI SE.,MM.,M.Si.
N I D N : 0 1 0 9 0 8 6 5 0 2

Tembusan :
1. Pertinggal



Nomor : 0056/STH.01.04/F08030400/2023 12 Mei 2023
Lampiran : -
Sifat : Segera
Hal : PERSETUJUAN Riset MAHASISWA Kepada
UMSU

Yth. UNIV MUHAMADIYAH
SUMATERA UTARA
JL MUKHTAR BASRI NO 3
MEDAN

Sehubungan Permohonan Riset/Penelitian dari Universitas Muhamadiyah Sumatera Utara dengan daftar Mahasiswa berikut :

No	Nama Mahasiswa	Judul Riset/ Penelitian
1	RIANDI ANTIKA	PENGARUH ETHICAL LEADERSHIP TERHADAP EMPLOYEE INNOVATION, EFEKASI DIRI & JOB EMBEDDEDNES PADA VARIABLE INTERVENING PADA PT. PLN (PERSERO) MEDAN
2	ALDIAN FAHMI	PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, KARAKTERISTIK INDIVIDU ETIKA KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. PLN (PERSERO) MEDAN

1. Dalam melaksanakan Riset tersebut PT.PLN (Persero) ULP Medan Selatan hanya mengijinkan untuk tujuan ilmu pengetahuan dan tidak di perkenankan untuk di sajikan kepada pihak lain.
2. Untuk konfirmasi lebih lanjut dan proses penyelesaian administrasi agar yang bersangkutan datang ke kantor PT. PLN (Persero) ULP Medan Selatan.

Demikian disampaikan ,atas perhatiannya di ucapkasih terimakasih .

MANAGER UNIT LAYANAN
PELANGGAN (ULP) MEDAN SELATAN,


OKTAVO PRIA SAKTI NAIBAHO



UMSU
Unggul | Cerdas | Terpercaya

Era meyakini betul ini agar diterbitkan
reputasi dan langganya.

MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN PIMPINAN PUSAT MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

UMSU Terakreditasi A Berdasarkan Keputusan Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi No. 89/SK/BAN-PT/Akred/PT/III/2019

Pusat Administrasi: Jalan Mukhtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6622400 - 66224567 Fax. (061) 6625474 - 6631003

<http://feb.umsu.ac.id>

feb@umsu.ac.id

[umsumedan](#)

[umsumedan](#)

[umsumedan](#)

[umsumedan](#)

Nomor : 2548 /II.3-AU/UMSU-05/F/2023
Lamp. : -
Hal : **MENYELESAIKAN RISET**

Medan, 25 Safar 1445 H
11 September 2023 M

Kepada Yth.
Bapak / Ibu Pimpinan
PT. PLN (Persero) ULP Medan Selatan.
Di
Tempat

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Dengan hormat, sehubungan Mahasiswa kami akan menyelesaikan Studinya, mohon kesediaan Bapak/Ibu untuk memberikan kesempatan pada Mahasiswa kami melakukan Riset di **Perusahaan/instansi** yang Bapak/Ibu pimpin, guna untuk *melanjutkan Penyusunan / Penulisan Skripsi pada Bab IV – V*, dan setelah itu Mahasiswa yang bersangkutan mendapatkan Surat Keterangan Telah Selesai Riset dari Perusahaan yang Bapak/Ibu Pimpin, yang merupakan salah satu persyaratan dalam penyelesaian **Program Studi Strata Satu (S1)** di Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Medan :

Adapun Mahasiswa tersebut adalah :

Nama : **Aldian Fahmi**
NPM : **1905160096**
Semester : **VIII (Delapan)**
Jurusan : **Manajemen**
Judul Skripsi : **Pengaruh Budaya Organisasi, Karakteristik Individu, dan Etika Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PLN (Persero) ULP Medan Selatan.**

Demikianlah harapan kami, atas bantuan dan kerjasama yang Bapak/Ibu berikan, Kami ucapkan terima kasih.

Wassalamu 'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh



Dekan

Dr.H. JANURI SE., MM., M.Si., CMA
NIDN : 0109086502

Tembusan :
1. Pertinggal



Nomor : 0120/STH.01.04/F08030400/2023 1 September 2023
Lampiran : -
Sifat : Segera
Hal : SURAT KETERANGAN SELESAI RISET an Kepada
ALDIAN FAHMI
Yth. UNIV MUHAMMADIYAH
SUMATERA UTARA
KAKULTAS EKONOMI & BISNIS

Sehubungan dengan surat Saudara No 2028/II.3-AU/UMSU-05/F/2023 Tanggal 30 Agustus 2023 Perihal Menyelesaikan Riset dengan ini kami sampaikan bahwa Mahasiswa/i berikut :

NO	NPM	NAMA	JUR	SEMESTER
1	1905160096	ALDIAN FAHMI	MANAJEMEN	VIII (DELAPAN)

Sudah menyelesaikan riset dengan Judul " Pengaruh Budaya Organisasi, Karakteristik Individu, dan Etika Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT PLN (Persero) ULP Medan Selatan.

Demikian disampaikan atas perhatian dan kerjasamanya diucapkan terima kasih.

MANAGER UNIT LAYANAN
PELANGGAN (ULP) MEDAN SELATAN,



OKTAVO PRIA SAKTI NAIBAHO



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3, Medan, Telp. 061-6624567, Kode Pos 20238

BERITA ACARA PEMBIMBINGAN PROPOSAL

Nama Mahasiswa : Aldian Fahmi
NPM : 1905160096
Dosen Pembimbing : Drs. Muhammad Effi Azhar, M.Si
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Penelitian : Pengaruh Budaya Organisasi, Karakteristik Individu dan Etika Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. PLN (Persero) ULP Medan Selatan.

Item	Hasil Evaluasi	Tanggal	Paraf Dosen
Bab 1	Revisi, Alinda	11/3 23	R
Bab 2	teori komunikasi	11/3 23	R
Bab 3	Revisi: mmpel Kedua dan konsep yang telah analisis data	12/3 23	R
Daftar Pustaka	Da	12/3 23	R
Instrumen Pengumpulan Data Penelitian			
Persetujuan Seminar Proposal	acc review proposal	16/3 23	R

Diketahui oleh:
Ketua Program Studi

Medan, Maret 2023

Disetujui oleh:
Dosen Pembimbing

Jasman Saripuddin Hasibuan, SE, M.Si

Drs. Muhammad Effi Azhar, M.Si



MAJLIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH PIMPINAN PUSAT
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
Jl. Kapt. Muchtar Basri No. 3 ☎ (061) 6624567 Ext: 304 Medan 20238

BERITA ACARA SEMINAR PROPOSAL JURUSAN MANAJEMEN

Pada hari ini Kamis, 24 Mei 2023 telah diselenggarakan seminar Proposal Program Studi Manajemen menerangkan bahwa :

Nama : Aldian Fahmi
N.P.M. : 1905160096
Tempat / Tgl.Lahir : Kota Pagaralam, Palembang, Sumatera Selatan, 11 September 2000
Alamat Rumah : Jalan Raya menteng, Gang Budi No 24, Medan Denai
JudulProposal : Pengaruh Budaya Organisasi, Karakteristik Individu, Dan Etika Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.PLN (Persero) ULP Medan Selatan

Disetujui / tidak disetujui *)

Item	Komentar
Judul
Bab I	Latar belakang masalah harus ada data-data kinerja karyawan yang dan perbaikan identitas masalah keleluhan
Bab II
Bab III
Lainnya	Perbaiki mendeley daftar pustaka
Kesimpulan	<input type="checkbox"/> Lulus <input type="checkbox"/> Tidak Lulus

Medan, Kamis, 24 Mei 2023

TIM SEMINAR

Ketua

Jasman Saripuddin, S.E., M.Si.

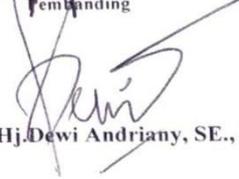
Pembimbing


Drs. Muhammad Elfi Azhar, M.Si

Sekretaris

Assoc. Prof. Dr. Fufrizen, SE., M.Si.

Pembanding


Assoc. Prof. Hj. Dewi Andriany, SE., M.M.



MAJLIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH PIMPINAN PUSAT
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
Jl. Kapt. Mukhtar Basri No. 3 Tel. (061) 6624567 Ext: 304 Medan 220238



PENGESAHAN PROPOSAL

Berdasarkan hasil Seminar proposal Program Studi Manajemen yang diselenggarakan pada hari **Kamis, 24 Mei 2023** menerangkan bahwa:

Nama : Aldian Fahmi
N.P.M. : 1905160096
Tempat / Tgl.Lahir : Kota Pagaralam, Palembang, Sumatera Selatan, 11 September 2000
Alamat Rumah : Jalan Raya menteng, Gang Budi No 24, Medan Denai
JudulProposal : Pengaruh Budaya Organisasi, Karakteristik Individu, Dan Etika Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.PLN (Persero) ULP Medan Selatan

Proposal dinyatakan syah dan memenuhi Syarat untuk menulis Skripsi dengan pembimbing : *Drs. Muhammad Elfi Azhar, M.Si*

Medan, Kamis, 24 Mei 2023

TIM SEMINAR

Ketua

Jasman Saripuddin, SE., M.Si.

Pembimbing

Drs. Muhammad Elfi Azhar, M.Si

Sekretaris

Assoc.Prof.Dr. Fufrizen, SE., M.Si.

Pembanding

Assoc.Prof.Hj.Dewi Andriany, SE., M.M.

Diketahui / Disetujui

A.n. Dekan
Wakil Dekan - I



Assoc.Prof.Dr. Ade Gunawan, S.E., M.Si.

N.I.D.N. 0105087601

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

Data Pribadi

Nama : Aldian Fahmi
Npm : 1905160096
Tempat lahir/Tanggal : Kota Pagaralam, Sumatera Selatan, 11 September
2000
Jenis Kelamin : Laki-laki
Alamat : Jln. Raya Menteng Gg Budi No 24 Medan Denai,
Kota Medan
Jenis Kelamin : Laki-Laki
Agama/Bangsa : Islam/ Indonesia
Email : State5353@gmail.com

Nama Orang Tua

Ayah : Kuat
Ibu : Herlina
Alamat : Kota Pagaralam, Palembang Sumatera Selatan.

Latar Belakang Pendidikan

- Tahun 2008 – 2013 : SD MI AL-AZHAR Kota Pagaralam
- Tahun 2014 – 2016 : SMP NEGERI 8 Kota Pagaralam
- Tahun 2017 – 2019 : SMA NEGERI 1 Rujukan kota Pagaralam
- Tahun 2019- 2023 : Tercatat sebagai Mahasiswa pada Fakultas
Ekonomi dan Bisnis Program Studi Manajemen Universitas Muhammadiyah
Sumatera Utara