

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN KARAKTERISTIK  
PEKERJAAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA  
PT.PLN (Persero) UP3 MEDAN**

**SKRIPSI**

*Diajukan Guna Memenuhi Salah Satu Syarat  
Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen (S.M)  
Program Studi Manajemen*



**UMSU**

Unggul | Cerdas | Terpercaya

Oleh :

**SRI WULANDARI BUTAR BUTAR**  
NPM : 1505160494

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA  
MEDAN  
2019**



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

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

PENGESAHAN UJIAN SKRIPSI

Panitia Ujian Sarjana Strata-I Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, dalam sidang yang diselenggarakan pada hari Kamis, Tanggal 03 Oktober 2019, Pukul 13.00 WIB sampai dengan selesai, Setelah mendengar, melihat, memperhatikan dan seterusnya :

**MEMUTUSKAN**

Nama : SRI WULANDARIBUTAR  
NPM : 1505160494  
Program Studi : MANAJEMEN  
Judul Skripsi : **PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN KARAKTERISTIK PEKERJAAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT.PLN (Persero) UP3 MEDAN**

Dinyatakan : (B/A) *Lulus Yudisium dan telah memenuhi persyaratan untuk memperoleh gelar sarjana pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara*

**TIM PENGUJI**

PENGUJI I

Dr. JUFRIZEN, SE., M.Si

PENGUJI II

RINI ASTUTY, SE., M.Si

Pembimbing

NEL ARIANTY, SE., MM

PANITIA UJIAN

Ketua

Sekretaris

H. JANURI, SE., MM., M.Si

ADE GUNAWAN, SE., M.Si



**PENGESAHAN SKRIPSI**

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Skripsi ini disusun oleh :

**Nama Mahasiswa : SRI WULANDARI BUTAR-BUTAR**

**NPM : 1505160494**

**Program Studi : MANAJEMEN**

**Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA**

**Judul Skripsi : PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN KARAKTERISTIK PEKERJAAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. PLN (PERSERO) UP3 MEDAN**

**Disetujui dan memenuhi persyaratan untuk diajukan dalam Ujian Mempertahankan Skripsi**

Medan, September 2019

Pembimbing

  
NEL ARIANTY, S.E., M.M

Diketahui/Disetujui

Oleh :

Ketua Program Studi Manajemen  
Fakultas Ekonomi Dan Bisnis UMSU

  
JASMAN SARIPUDDIN HSB, S.E, M.Si

Dekan  
Fakultas Ekonomi Dan Bisnis UMSU

  
H. JANURI, SE, M.M, M.Si

**BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI**

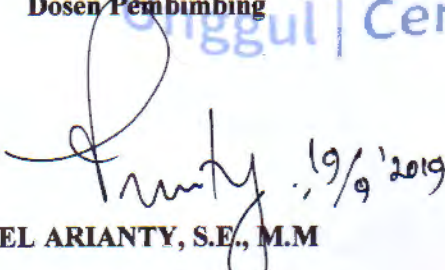
Universitas/PTS : UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA  
 Fakultas : EKONOMI DAN BISNIS  
 Jenjang : Strata Satu (S-1)

Ketua Program Studi : JASMAN SYARIFUDDIN, S.E., M.Si.  
 Dosen Pembimbing : NEL ARIANTY, S.E., M.M

Nama Mahasiswa : SRI WULANDARI BUTAR-BUTAR  
 NPM : 1505160494  
 Program Studi : MANAJEMEN  
 Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA  
 Judul Skripsi : PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN KARAKTERISTIK PEKERJAAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. PLN (PERSERO) UP3 MEDAN

TANGGAL	DESKRIPSI BIMBINGAN SKRIPSI	PARAF	KETERANGAN
1/9'2019	Kerangka konseptual disetujui kan dengan judul	} h	
5/9'2019	Uji Validitas & Reabilitas dibab III	} h	
10/9'2019	Perbandingkan hitung dengan tabel, lampirkan t-tabel	} h	
	Perbandingkan f hitung dengan f tabel, f tabel lampirkan, Kesimpulan	} h	
19/9'2019	Acc untuk sidang megalunan	} h	

Dosen Pembimbing

  
 NEL ARIANTY, S.E., M.M

Medan, September 2019  
 Diketahui /Disetujui  
 Ketua Program Studi Manajemen,

  
 JASMAN SYARIFUDDIN, S.E., M.Si.

**BERITA ACARA BIMBINGAN PROPOSAL**

**Universitas/PTS** : UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA  
**Fakultas** : EKONOMI DAN BISNIS  
**Jenjang** : Strata Satu (S-1)

**Ketua Program Studi** : JASMAN SARIFUDDIN, S.E., M.Si.  
**Dosen Pembimbing** : NEL ARIANTY, S.E., M.M

**Nama Lengkap** : SRI WULANDARI BUTAR-BUTAR  
**NPM** : 1505160494  
**Program Studi** : MANAJEMEN  
**Konsentrasi** : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA  
**Judul Proposal** : PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN KARAKTERISTIK PEKERJAAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. PLN (PERSERO) UP3 MEDAN

TANGGAL	DESKRIPSI BIMBINGAN PROPOSAL	PARAF	KETERANGAN
4/4 '2019	Latar Belakang Masalah	} <i>Nel</i>	
	Identifikasi Masalah disebutkan dengan indikator		
20/4 '2019	Batasan Masalah dipertegas	} <i>R</i>	
16/7 '2019	Teknik Penulisan Kutipan disebutkan panduan.	} <i>R</i>	
	Bab. III .. Populasi di perjelas , Sampel di		
27/Julai '2019	ACC untuk <i>Seminar Proposal</i> <i>Sidang Mengaji</i>		

Medan, Juli 2019

Diketahui /Disetujui

*Nel* Ketua Program Studi Manajemen

Dosen Pembimbing

*Nel*  
NEL ARIANTY, S.E., M.M

*Jasman*  
JASMAN SARIFUDDIN, S.E., M.Si.

## SURAT PERNYATAAN PENELITIAN/SKRIPSI

Nama : SRI WULANDARI BUTAR-BUTAR  
NPM : 1505160494  
Konsentrasi : MSDM (Manajemen sumber daya manusia)  
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis (~~Akuntansi/Perpajakan~~/Manajemen/~~Ekonomi~~  
Pembangunan)  
Perguruan Tinggi : Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara

Menyatakan Bahwa ,

1. Saya bersedia melakukan penelitian untuk penyusunan skripsi atas usaha saya sendiri , baik dalam hal penyusunan proposal penelitian, pengumpulan data penelitian, dan penyusunan laporan akhir penelitian/skripsi
2. Saya bersedia dikenakan sanksi untuk melakukan penelitian ulang apabila terbukti penelitian saya mengandung hal-hal sebagai berikut
  - Menjiplak /plagiat hasil karya penelitian orang lain
  - Merekayasa data angket, wawancara, obeservasi, atau dokumentasi.
3. Saya bersedia dituntut di depan pengadilan apabila saya terbukti mamalsukan stempel, kop surat, atau identintas perusahaan lainnya.
4. Saya bersedia mengikuti sidang meja hijau secepat-cepatnya 3 bulan setelah tanggal dikeluarkannya surat "Penetapan Proyek Proposal / Makalah/Skripsi dan Penghunjukan Dosen Pembimbing " dari Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU.

Demikianlah Pernyataan ini saat perbuat dengan kesadaran sendiri

Medan. 25. Maret...2019

Pembuat Pernyataan



NB :

- Surat Pernyataan asli diserahkan kepada Program Studi Pada saat Pengajuan Judul.
- Foto Copy Surat pernyataan dilampirkan di proposal dan skripsi.

## ABSTRAK

**SRI WULANDARI BUTAR BUTAR NPM 1505160494. Pengaruh Budaya Organisasi dan Karakteristik Pekerjaan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PLN (Persero) UP3 Medan. Skripsi 2019 Fakultas Ekonomi dan Bisnis. Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.**

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan. Untuk mengetahui pengaruh karakteristik pekerjaan terhadap kinerja karyawan dan untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi dan karakteristik pekerjaan terhadap kinerja karyawan pada PT.PLN (Persero) UP3 Medan. Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif dan asosiatif.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan tetap pada PT. PLN (Persero) UP3 Medan sebanyak 65 orang sedangkan sampel yang memenuhi kriteria penarikan sampel pengamatan yang dilakukan berjumlah 65 orang dengan menggunakan teknik sampling jenuh. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan teknik wawancara dan angket.

Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan Metode Regresi Linear Berganda, dalam metode regresi berganda di dalam hipotesisnya menggunakan uji asumsi klasik, asumsi klasik (uji normalitas data, uji multikolinearitas, dan heterokedastitas). Setelah itu menggunakan Uji Hipotesis (Uji t dan Uji F), dan Koefisien Determinasi. Pengolahan data dalam penelitian ini menggunakan program *software* SPSS (*Statistic Package for the Social Sciens*) versi 24.00. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Secara parsial Budaya Organisasi (X1) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan(Y) pada PT. PLN (Persero) UP3 Medan. Secara parsial Karakteristik Pekerjaan(X2) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT. PLN (Persero) UP3 Medan.

**Kata Kunci : Budaya Organisasi, Karakteristik Pekerjaan dan Kinerja Karyawan**

## KATA PENGANTAR



*Assalamu'alaikum Warahmatullah Wabarakatuh.*

Puji dan syukur penulis ucapkan atas kehadiran Allah SWT, atas rahmat dan ridhonya penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “ **Pengaruh Budaya Organisasi dan Karakteristik Pekerjaan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PLN (Persero) UP3 Medan.**”

Skripsi ini disusun dalam rangka untuk memenuhi salah satu syarat guna memperoleh gelar Sarjana Ekonomi pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara. Maka dari itu dalam kesempatan ini, penulis dengan ketulusan dan kerendahan hati ingin menyampaikan rasa terima kasih sebanyak-banyaknya kepada semua pihak yang telah dengan ikhlas memberikan masukan dan kontribusi berarti dalam proses penelitian dan penyusunan skripsi ini.

Ucapan terima kasih penulis sampaikan kepada :

1. Allah SWT karena atas rahmat dan hidayah-Nya penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.
2. Ayahanda Alm. Zulkarnain Butar-butar dan Ibunda Suriani Dewi yang tiada henti-hentinya memberikan doa dan dukungan serta nasehat kepada penulis dalam bentuk apapun dan tidak lupa untuk selalu memberikan semangat dan harapan sehingga penulis termotivasi dan



bersemangat untuk menggapai cita-cita. serta kakanda Erni Butar-butar dan abang ipar saya Abangnda Eka Syahputra Siagian , abangnda saya Erwin Butar-butar & Istrinya kakanda Eka Kurnia Ningsih, dan Bapak Rahmadi dan ibu saya Sumiati serta seluruh keluarga atas segala dukungan serta motivasi yang telah diberikan kepada penulis.

3. Bapak Dr. Agussani, M.AP selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
4. Bapak H. Januri, S.E.,M.M.,M.Si., selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
5. Bapak Ade Gunawan, S.E., M.Si., selaku Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
6. Bapak Dr. Hasrudy Tanjung, S.E., M.Si., selaku Wakil Dekan III Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
7. Bapak Jasman Syarifuddin Hasibuan, S.E.,M.Si., selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
8. Bapak Dr. Jufrizen, S.E., M.Si., selaku Sekretaris Jurusan Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
9. Ibu Nel Arianty, S.E., M.M., selaku Dosen Pembimbing yang telah meluangkan waktunya untuk memberikan bimbingan dan pengarahan sehingga skripsi penelitian ini dapat terselesaikan dengan baik.

10. Bapak Drs. Dani Iskandar, S.E., M.M., selaku Dosen Penasehat Akademik Kelas.
11. Seluruh Dosen Pengajar Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara yang telah banyak memberikan ilmu pengetahuan kepada penulis selama masa studi perkuliahan.
12. Seluruh Staf Biro Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara yang telah membantu penulis dalam hal administrasi perkuliahan.
13. Bapak Denny Fitrianto, selaku Manager Perencanaan Sistem Kelistrikan PT. PLN (Persero) UP3 Medan, Unit Induk Wilayah Sumatera Utara.
14. Seluruh Staf Karyawan PT. PLN (Persero) UP3 Medan, Unit Induk Wilayah Sumatera Utara, yang telah membantu meluangkan waktunya memudahkan penulis dalam proses penelitian.
15. Rekan Penelitian sekaligus sahabat saya Nurul Janati yang selama ini selalu memberikan dorongan dan semangat dalam proses penyusunan penelitian.
16. Kepada Sahabat, Agustina Linda S.M., Yunita Asmidar, Adik saya Cindi Putri Amanda Butar-butar, Arzita Haulani dan Fahrul Hanafi yang selama ini memberikan kritik dan Motivasi dalam penulisan dan penyusunan penelitian.

Penulis menyadari sepenuhnya bahwa hasil penulisan skripsi ini masih jauh dari Kesempurnaan, dengan demikian adanya saran dan

kritik yang bersifat membangun diharapkan dari para pembaca sehingga mencapai hasil yang maksimal. Semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi semua terutama bagi penulis sendiri, dan kiranya Allah SWT senantiasa melimpahkan rahmat dan karunia-Nya kepada kita semua. Akhir kata penulis mengucapkan Terima Kasih.

*Wassalamu'alaikum Warahmatullah Wabarakatuh*

Medan, September 2019

**SRI WULANDARI BUTAR BUTAR**

**NPM : 1505160494**

## DAFTAR ISI

<b>KATA PENGANTAR.....</b>	<b>i</b>
<b>DAFTAR ISI .....</b>	<b>vi</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN .....</b>	<b>1</b>
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Identifikasi Masalah .....	4
C. Batasan dan Rumusan Masalah.....	5
1. Batasan Masalah.....	5
2. Rumusan Masalah .....	5
D. Tujuan dan Manfaat Penelitian.....	5
1. Tujuan Penelitian.....	5
2. Manfaat Penelitian.....	6
<b>BAB II LANDASAN TEORI .....</b>	<b>7</b>
A. Uraian Teoritis.....	7
1. Kinerja Karyawan.....	7
a. Pengertian Kinerja Karyawan .....	7
b. Faktor-faktor Kinerja Karyawan .....	8
c. Tujuan Kinerja Karyawan .....	14
d. Indikator Kinerja Karyawan .....	17
2. Budaya Organisasi.....	23
a. Pengertian Budaya Organisasi.....	23
b. Faktor-faktor Budaya Organisasi .....	23
c. Fungsi Budaya Organisasi.....	25

d. Pembentukan Budaya Organisasi .....	25
e. Karakteristik Budaya Organisasi .....	26
f. Indikator Budaya Organisasi .....	28
3. Karakteristik Pekerjaan .....	30
a. Pengertian Karakteristik Pekerjaan .....	30
b. Faktor-faktor karakteristik pekerjaan .....	31
c. Indikator Karakteristik Pekerjaan.....	32
B. Kerangka Konseptual .....	34
C. Hipotesis .....	39
<b>BAB III METODE PENELITIAN .....</b>	<b>40</b>
A. Pendekatan Penelitian .....	41
B. Defenisi Operasional .....	41
C. Tempat dan Waktu Penelitian .....	42
D. Populasi dan Sampel .....	43
E. Teknik Pengumpulan Data .....	45
F. Teknik Analisis Data .....	49
<b>BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....</b>	<b>54</b>
A. Hasil Penelitian .....	54
B. Pembahasan.....	59
<b>BAB V KESIMPULAN DAN SARAN.....</b>	<b>72</b>
A. Kesimpulan .....	72
B. Saran.....	72

**DAFTAR PUSTAKA**

**LAMPIRAN**

**DAFTAR PUSTAKA**

## DAFTAR TABEL

Tabel III.1 Indikator Kinerja.....	41
Tabel III.2 Indkator Budaya Organisasi.....	41
Tabel III.3 Indikator Karakteristik Pekerjaan.....	42
Tabel III.4 Waktu Penelitian.....	43
Tabel III.5 Jumlah Populasi.....	44
Tabel III.6 Instrument Skala Likert.....	45
Tabel III.7 Hasil Uji Validitas Kinerja (Y).....	47
Tabel III.8 Hasil Uji Budaya Organisasi(X1).....	47
Tabel III.9 Hasil Uji Karakteristik Pekerjaan (X2).....	48
Tabel III.10 Hasil Uji Reabilitas.....	49
Tabel IV.1 Kriteria Jawaban Responden .....	54
Tabel IV.2 Skor Angket Variabel Kinerja Karyawan.....	55
Tabel IV.3 Skor Angket Budaya Organisasi.....	57
Tabel IV.4 Skor Angket Karakteristik Pekerjaan.....	59
Tabel IV.5 Hasil Uji Multikolinearitas.....	62
Tabel IV.6 Hasil Uji Regresi Linier Berganda.....	64
Tabel IV.7 Hasil Uji Statistik t (Parsial).....	66
Tabel IV.8 Hasil Uji Simultan (Uji-F).....	68
Tabel IV.9 Hasil Uji Determinasi.....	69

## DAFTAR GAMBAR

Gambar IV.1 Hasil Uji Normalitas .....	61
Gambar IV.2 Hasil Uji Heterokedastisitas.....	63
Gambar IV.3 Kriteria Regresi Linear Berganda .....	64
Gambar IV.4 Kriteria Pengujian Hipotesis Uji t.....	66
Gambar IV.5 Kriteria Pengujian Hipotesis Uji F.....	68
GambarIV.6 Kriteria Pengujian Koefisien Determinasi .....	69



# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Masalah**

Perusahaan merupakan sebuah instansi yang dibentuk dengan melibatkan sumber daya manusia, karena perusahaan dan sumber daya manusia adalah kelompok yang saling mendukung dan saling berkaitan antara satu dengan lainnya. Sumber daya manusia yang berkualitas akan sangat menguntungkan dan dapat memajukan perusahaan, begitu juga sebaliknya. Karyawan merupakan hal yang berperan penting atas pencapaian-pencapaian tujuan atau hasil dalam kegiatan pekerjaan, karena selain sumber daya manusia yang berkualitas, keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan dipengaruhi oleh kinerja perusahaan dan kinerja karyawannya. Apabila kinerja seorang karyawan dalam menjalankan kerja dilakukan dengan baik maka dapat mencapai suatu keberhasilan pada perusahaan tersebut. “Kinerja karyawan adalah prestasi yang diperoleh seseorang dalam melakukan tugas. Keberhasilan organisasi tergantung pada kinerja para pelaku organisasi yang bersangkutan” (Irianto dalam Sutrisno, 2010)

Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara dalam Noermijati, 2013)

Kinerja karyawan adalah hasil kerja dari seorang karyawan untuk mencapai kinerja yang baik. Untuk mencapai kinerja yang baik, unsur yang paling dominan adalah sumber daya manusia. Walaupun perencanaan telah tersusun dengan baik dan tidak memiliki semangat kerja yang tinggi, maka perencanaan yang telah disusun tersebut akan sia-sia (Sunaryo, 2016). Masalah-masalah yang sering muncul dalam melakukan kinerja pada suatu perusahaan yaitu penggunaan jangka waktu yang kurang efektif dalam menyelesaikan tugas yang diberikan oleh atasan kepada karyawan. Permasalahan dalam kinerja karyawan ini harus diselesaikan dengan baik sehingga dapat tercapainya tujuan-tujuan perusahaan.

Dalam dunia kerja perlu diciptakan budaya organisasi. Budaya organisasi merupakan nilai-nilai yang dimiliki manusia, bahkan sangat mempengaruhi sikap dan perilaku manusia terlebih untuk menyatukan kerjasama dan mencapai tujuan-tujuan perusahaan. budaya organisasi merupakan penggerak dalam organisasi untuk melakukan aktivitas kerja serta acuan dalam kegiatan kerja. Keberhasilan perusahaan bergantung kepada bagaimana organisasi menjalankan setiap budaya yang telah diciptakan dengan baik dalam lingkungan kerja demi mencapai setiap tujuan-tujuan. Budaya organisasi sebagai suatu persepsi bersama yang dianut oleh anggota-anggota organisasi itu hingga membentuk suatu sistem yang dimaknai sama oleh seluruh anggota organisasi. Seluruh anggota organisasi mempunyai persepsi yang sama dalam memaknai

seluruh aktivitas sub-sub sistem yang ada di dalam organisasi (Robbins dalam Busro, 2018)

Budaya organisasi dapat dipengaruhi perilaku manusia dalam organisasi khususnya dalam hal komitmen dan kepercayaan pada organisasi (Peter dan Waterman dalam Wilderom dan Van de Berg, 2002).

Jadi budaya organisasi yang kuat dalam perusahaan mendukung tujuan-tujuan perusahaan, sebaliknya yang lemah akan menghambat atau bertentangan dengan tujuan-tujuan perusahaan. masalah-masalah yang berkaitan dengan budaya organisasi yaitu diantaranya karyawan menjalankan budaya organisasi yang tidak sesuai budaya organisasi berupa kurangnya kerja sama antar karyawan, kurang aktif dalam melaksanakan maupun melakukan pekerjaan yang diberikan oleh atasan.

Karakteristik pekerjaan dalam perusahaan memerlukan keterampilan, identitas tugas yang berbeda pula. Perbedaan karakteristik pada pekerjaan yang berbeda memerlukan individu-individu yang sesuai dengan spesifikasi kerja yang ada. Karakteristik pekerjaan akan memberikan motivasi bagi karyawan untuk lebih bekerja dengan giat dan untuk menumbuhkan semangat kerja yang lebih produktif karena karakteristik pekerjaan adalah proses membuat pekerjaan akan lebih berarti (Sitio, Titisari, & Tobing, 2015). Bila masing-masing karyawan memiliki sikap positif terhadap karakteristik pekerjaannya maka akan semakin bertanggung jawab pada pekerjaannya. Permasalahan dalam karakteristik pekerjaan ini berupa masih adanya karyawan yang membebankan tugasnya kepada karyawan lain.

Berdasarkan penjelasan tersebut, maka peneliti tertarik mengambil judul penelitian dengan judul “**Pengaruh Budaya Organisasi dan Karakteristik Pekerjaan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.PLN (Persero) UP3 Medan**”

## **B. Identifikasi Masalah**

Tinggi rendahnya komitmen, kinerja karyawan dipengaruhi oleh masalah-masalah seperti: tingkat pendidikan, jenis kelamin, faktor lingkungan pekerjaan, usia dan masa kerja. Peran individu dalam suatu perusahaan produktivitas kerja, pengembangan karir, kepuasan kerja, disiplin kerja, budaya organisasi dan faktor lainnya.

Adapun identifikasi masalah pada PT.PLN (Persero) UP3 Medan sebagai berikut:

1. Adanya karyawan menjalankan budaya organisasi yang tidak sesuai dengan budaya kerja yang diterapkan perusahaan seperti kurangnya kerjasama antar karyawan dalam melaksanakan maupun melakukan pekerjaan yang diberikan oleh atasan.
2. Masih adanya karyawan yang membebankan tugasnya kepada karyawan lain.
3. Penggunaan jangka waktu yang kurang efektif dalam menyelesaikan tugas yang diberikan oleh atasan kepada karyawan.

## **C. Batasan Masalah dan Rumusan Masalah**

### **1. Batasan Masalah**

Adapun batasan masalah dalam penelitian ini karena adanya keterbatasan waktu. Oleh karena itu beberapa batasan masalahnya mengenai Budaya Organisasi dan Karakteristik Pekerjaan pada karyawan tetap PT.PLN (Persero) UP3 Medan.

### **2. Rumusan Masalah**

Adapun rumusan masalah dalam penelitian ini untuk memperjelas sebagai dasar dalam pembahasan penelitian ini, maka perumusan masalahnya adalah sebagai berikut:

1. Apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT.PLN (Persero) UP3 Medan?
2. Apakah karakteristik pekerjaan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT.PLN (Persero) UP3 Medan?
3. Apakah budaya organisasi dan karakteristik pekerjaan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT.PLN (Persero) UP3 Medan?

## **D. Tujuan dan Manfaat Penelitian**

### **1. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah diatas, yang menjadi tujuan dalam penelitian ini adalah:

- a. Untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT.PLN (Persero) UP3 Medan.
- b. Untuk mengetahui pengaruh karakteristik pekerjaan terhadap kinerja karyawan pada PT.PLN (Persero) UP3 Medan.
- c. Untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi dan karakteristik pekerjaan terhadap kinerja karyawan pada PT.PLN (Persero) UP3 Medan.

## **2. Manfaat Penelitian**

Berdasarkan tujuan penelitian, manfaat yang diharapkan dari penelitian adalah:

- a. Manfaat teoritis, penelitian ini diharapkan dapat memberikan referensi dan informasi kejelasan mengenai budaya organisasi, karakteristik pekerjaan dan kinerja karyawan bagi pihak-pihak yang berkepentingan pada penelitian tersebut.
- b. Manfaat praktis, penelitian ini diharapkan akan menghasilkan informasi yang bermanfaat untuk menerima dan menjadi pertimbangan bagi perusahaan agar mengetahui budaya organisasi, karakteristik pekerjaan, sehingga para karyawan atau pekerja merasakan kepuasan kerja mengenai hal tersebut.
- c. Secara akademis, penelitian ini diharapkan menjadi sumber informasi dan bahan perbandingan bagi pihak yang berkepentingan dalam melakukan penelitian berkaitan dengan budaya organisasi, karakteristik pekerjaan dan kinerja karyawan.

## **BAB II**

### **LANDASAN TEORI**

#### **A. Uraian Teoritis**

##### **1. Kinerja Karyawan**

###### **a. Pengertian Kinerja Karyawan**

Kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu.

Menurut (Colquitt dalam Kasmir, 2018)“Kinerja karyawan adalah nilai dari seperangkat perilaku karyawan yang berkontribusi, baik secara positif atau negatif terhadap pemenuhan tujuan organisasi”.

Menurut (Irianto dalam Sutrisno, 2010)“Kinerja karyawan adalah prestasi yang diperoleh seseorang dalam melakukan tugas”.

Menurut (Bacal dalam Wibowo, 2014) “Kinerja karyawan merupakan proses dimana kinerja individual diukur dan dievaluasi. kinerja menjawab pertanyaan seberapa baik pekerja berkinerja selama periode waktu tertentu”

Menurut (Williams, 2007) “Kinerja karyawan tidak lebih dari merupakan sebuah kartu laporan yang diberikan oleh atasan kepada bawahan, suatu keputusan tentang keputusan tentang kecukupan atau kekurangan profesional”.

## **b. Faktor-faktor Kinerja Karyawan**

Tidak selamanya bahwa kinerja karyawan dalam kondisi seperti yang diinginkan baik oleh karyawan itu sendiri ataupun organisasi. Banyak kendala yang mempengaruhi kinerja, baik kinerja organisasi maupun kinerja individu.

Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja, baik hasil maupun perilaku kinerja menurut (Kasmir, 2018) adalah sebagai berikut:

1. Kemampuan dan keahlian
2. Pengetahuan
3. Rancangan kerja
4. Kepribadian
5. Motivasi kerja
6. Kepemimpinan
7. Gaya kepemimpinan
8. Budaya organisasi
9. Kepuasan kerja
10. Lingkungan kerja
11. Loyalitas
12. Komitmen
13. Disiplin kerja

Adapun penjelasan dari faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja diatas, yaitu:



1) Kemampuan dan keahlian

Merupakan kemampuan atau *skill* yang dimiliki seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan. Semakin memiliki kemampuan dan keahlian maka akan dapat menyelesaikan pekerjaannya secara benar, sesuai dengan yang telah ditetapkan. Dengan demikian kemampuan dan keahlian akan mempengaruhi kinerja seseorang.

2) Pengetahuan

Merupakan pengetahuan tentang pekerjaan. Seseorang yang memiliki pengetahuan tentang pekerjaan secara baik akan memberikan hasil pekerjaan yang baik, demikian pula sebaliknya. Dapat disimpulkan bahwa pengetahuan tentang pekerjaan akan mempengaruhi kinerja.

3) Rancangan kerja

Merupakan rancangan pekerjaan yang akan memudahkan karyawan dalam mencapai tujuannya. Jika suatu pekerjaan memiliki rancangan yang baik, maka akan memudahkan untuk menjalankan pekerjaan tersebut secara tepat dan benar. Dengan demikian, rancangan pekerjaan akan mempengaruhi kinerja seseorang.

4) Kepribadian

Merupakan kepribadian seseorang atau karakter yang dimiliki seseorang. Seseorang yang memiliki kepribadian atau karakter yang baik, akan dapat melakukan pekerjaan dengan sungguh-sungguh penuh tanggung jawab sehingga hasil pekerjaannya juga baik. Artinya bahwa kepribadian atau karakter akan mempengaruhi kinerja.

#### 5) Motivasi kerja

Merupakan dorongan bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan. Jika karyawan memiliki dorongan yang kuat dari dalam dirinya atau dorongan dari luar dirinya misalnya dari pihak perusahaan, maka karyawan akan terangsang atau terdorong untuk melakukan sesuatu yang baik. Pada akhirnya dorongan atau rangsangan baik dalam maupun dari luar diri seseorang akan menghasilkan kinerja yang baik, demikian pula sebaliknya jika karyawan tidak terdorong atau terangsang untuk melakukan pekerjaannya maka hasilnya akan menurunkan kinerja karyawan itu sendiri. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa motivasi akan mempengaruhi kinerja seseorang.

#### 6) Kepemimpinan

Kepemimpinan merupakan perilaku seorang pemimpin dalam mengatur, mengelola dan memerintah bawahannya untuk mengerjakan sesuatu tugas dan tanggung jawab yang diberikannya. Jika perilaku pemimpin yang menyenangkan, mengayomi, mendidik, dan membimbing tentu akan membuat karyawan senang dengan mengikuti apa yang diperintahkan oleh atasannya, tentu akan dapat meningkatkan kinerja karyawannya. Demikian pula jika perilaku pemimpin yang tidak menyenangkan, tidak mengayomi, tidak mendidik dan membimbing akan menurunkan kinerja bawahannya. Jadi dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan mempengaruhi kinerja.

7) Gaya kepemimpinan

Merupakan gaya atau sikap seorang pemimpin dalam menghadapi atau memerintah bawahannya. Sebagai contoh Gaya dan sikap seorang pemimpin yang demokratis tentu berbeda dengan gaya pemimpin yang otoriter. Dalam praktiknya gaya kepemimpinan ini dapat diterapkan sesuai dengan kondisi organisasinya. Gaya kepemimpinan atau sikap pemimpin ini dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

8) Budaya organisasi

Merupakan kebiasaan-kebiasaan atau norma-norma yang berlaku dan dimiliki oleh suatu organisasi atau perusahaan. kebiasaan-kebiasaan atau norma-norma ini mengatur hal-hal yang mengatur hal-hal yang berlaku dan diterima secara umum serta harus dipatuhi oleh segenap anggota suatu perusahaan atau organisasi. Kepatuhan anggota organisasi untuk menuruti atau mengikuti kebiasaan atau norma ini akan mempengaruhi kinerja seseorang atau kinerja organisasi. Demikian pula jika tidak mematuhi kebiasaan atau norma-norma maka akan menurunkan kinerja. Dengan demikian budaya organisasi dapat mempengaruhi kinerja.

9) Kepuasan kerja

Merupakan perasaan senang atau gembira, atau perasaan seseorang sebelum dan setelah melakukan suatu pekerjaan. Jika karyawan merasa senang atau gembira atau suka untuk bekerja, maka hasil pekerjaannya pun akan berhasil baik. Demikian pula jika seseorang tidak senang atau gembira dan tidak suka atas pekerjaannya, maka akan ikut mempengaruhi

hasil kerja karyawan. Jadi dengan demikian kepuasan kerja dapat mempengaruhi kinerja.

#### 10) Lingkungan kerja

Merupakan suasana atau kondisi disekitar lokasi tempat bekerja. Lingkungan kerja dapat berupa ruangan, layout, sarana dan prasarana. Serta hubungan kerja dengan sesama rekan kerja. Jika lingkungan kerja dapat membuat suasana nyaman dan memberikan ketenangan maka akan membuat suasana kerja menjadi kondusif, sehingga dapat meningkatkan hasil kerja seseorang menjadi lebih baik, karena bekerja tanpa gangguan. Namun sebaliknya jika suasana atau kondisi lingkungan kerja tidak memberikan kenyamanan atau ketenangan, maka akan berakibat suasana kerja menjadi terganggu yang pada akhirnya akan mempengaruhi dalam bekerja. Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa lingkungan kerja mempengaruhi kinerja seseorang.

#### 11) Loyalitas

Merupakan kesetiaan karyawan untuk tetap bekerja dan membela perusahaan dimana tempat bekerja. Kesetiaan ini ditunjukkan dengan terus bekerja sungguh-sungguh sekalipun perusahaannya dalam kondisi yang kurang baik. Karyawan yang setia juga dapat dikatakan karyawan tidak membocorkan apa yang menjadi rahasia perusahaannya kepada pihak lain. Karyawan yang setia atau loyal tentu akan dapat mempertahankan ritme kerja, tanpa terganggu oleh godaan dari pihak pesaing. Loyalitas akan terus membangun agar terus berkarya menjadi

lebih baik dengan merasa bahwa perusahaan seperti miliknya sendiri. Pada akhirnya loyalitas akan mempengaruhi kinerja karyawan.

#### 12) Komitmen

Merupakan kepatuhan karyawan untuk menjalankan kebijakan atau peraturan perusahaan dalam bekerja. Komitmen juga diartikan kepatuhan karyawan pada janji-janji yang telah dibuatnya. Atau dengan kata lain komitmen merupakan kepatuhan untuk menjalankan kesepakatan yang telah dibuat. Dengan mematuhi janji atau kesepakatan tersebut membuatnya berusaha untuk bekerja dengan lebih baik dan merasa bersalah jika tidak dapat menepati janji atau kesepakatan yang telah dibuatnya. Pada akhirnya kepatuhannya untuk melaksanakan janji atau kesepakatan yang telah dibuatnya akan mempengaruhi kinerjanya. Jadi komitmen dapat mempengaruhi kinerja seseorang.

#### 13) Disiplin kerja

Merupakan usaha karyawan untuk menjalankan aktivitas kerjanya secara sungguh-sungguh. Disiplin kerja dalam hal ini dapat berupa waktu, misalnya masuk kerja selalu tepat waktu. Kemudian disiplin dalam mengerjakan apa yang diperintahkan kepadanya sesuai dengan perintah yang harus dikerjakan. Karyawan yang disiplin akan mempengaruhi kinerja.

Jadi untuk meningkatkan kinerja karyawan perlu memperhatikan faktor-faktor penyebab seperti yang telah dikemukakan diatas secara keseluruhan. Artinya masing-masing variabel akan memberikan kontribusi tersendiri terhadap kinerja, baik kinerja karyawan maupun kinerja kinerja

organisasi. Masing-masing faktor penyebab akan mempengaruhi kinerja secara langsung maupun tidak langsung melalui variabel perantara.

Menurut ( Robbin dalam Kasmir, 2018) bahwa kinerja seseorang sangat dipengaruhi oleh faktor, yaitu:

- 1) Kemampuan atau *ability* (A)
- 2) Motivasi atau *motivation* (M)
- 3) Kesempatan atau *oppurtunity* (O)

Dengan formula yaitu  $Performance = f(A \times M \times O)$ , artinya kinerja merupakan fungsi dari kemampuan, motivasi, dan kesempatan. Kesempatan kinerja adalah tingkat-tingkat kinerja yang tinggi sebagian merupakan fungsi dari tiadanya rintangan-rintangan pengendali karyawan itu sendiri.

### **c. Tujuan Kinerja Karyawan**

Tujuan didefenisikan sebagai apa yang diharapkan untuk dicapai oleh sebuah organisasi, fungsi, departemen dan individu dalam suatu periode waktu tertentu. Arti pentingnya menetapkan tujuan adalah sebagai proses manajemen yang memastikan bahwa setiap pekerja individual tahu peran apa yang harus mereka lakukan dan hasil apa yang perlu mereka capai untuk memaksimalkan kontribusinya pada keseluruhan bisnis. Dengan adanya tujuan memnungkinkan pekerja mengetahui apa yang diperlukan dari mereka, atas dasar apa kinerja harus dilakukan dan bagaimana kontribusinya akan dinilai.

Menurut (Wibowo, 2014) bahwa dasarnya terdapat banyak tujuan dalam suatu organisasi. Tujuan tersebut dapat dinyatakan berapa tingkatan, sebagai berikut:

1. *Corporate level*
2. *Senior manajement level*
3. *Business-unit, functional* atau *department level*
4. *Team level*
5. *Individual level*

Adapun penjelasan dari tujuan organisasi diatas, yaitu:

1) *Corporate level*

Merupakan tingkatan dimana tujuan dihubungkan dengan maksud, nilai-nilai dan rencana strategis dari organisasi secara menyeluruh untuk dicapai.

2) *Senior manajement level*

Merupakan tingkatan dimana tujuan pada tingkat ini mendefinisikan kontribusi yang diharapkan dari tingkat manajemen senior untuk mencapai tujuan organisasi.

3) *Bussines-unit, functional* atau *department level*

Merupakan tingkatan dimana tujuan pada tingkatan ini dihubungkan dengan tujuan organisasi, target dan proyek yang harus diselesaikan oleh unit bisnis, fungsi atau departemen.

4) *Team level*

Merupakan tingkatan dimana tujuan tingkat tim dihubungkan dengan maksud dan akuntabilitas tim, dan kontribusi yang diharapkan dari tim.

### 5) *Individual level*

Merupakan tingkatan dimana tujuan dihubungkan pada akuntabilitas pelaku, hasil utama, atau tugas pokok yang mencerminkan pekerjaan individual dan fokus pada hasil yang diharapkan untuk dicapai dan kontribusinya pada kinerja tim, departemen atau organisasional.

Sementara itu, (Amstrong dan Baron dalam Wibowo, 2014) memberikan deskripsi tentang karakteristik suatu tujuan yang dapat dikatakan baik menunjukkan sifat-sifat sebagai berikut:

1. *Consistance* (Konsisten)
2. *Precise* (tepat)
3. *Challenging* (menantang)
4. *Measurable* (dapat diukur)
5. *Achievable* (dapat dicapai)
6. *Agreed* (disetujui)
7. *Time-related* (dihubungkan dengan waktu)
8. *Teamworkoriented* (berorientasi pada kerja sama tim)

Adapun penjelasan dari karakteristik tujuan yang baik, yaitu:

#### 1) *Consistance* (konsisten)

Artinya terdapat konsistensi antara nilai-nilai organisasi dengan tujuan departemen dan korporasi.

#### 2) *Precise* (tepat)

Artinya dinyatakan dengan jelas, dirumuskan dengan baik, dan menggunakan kata positif sehingga tidak menimbulkan interpretasi.



3) *Challenging* (menantang)

Artinya penentuan tujuan cukup memberikan tantangan sehingga bersifat merangsang standar kinerja tinggi dan mendorong kemajuan.

4) *Measurable* (dapat diukur)

Artinya tujuan dapat dihubungkan dengan ukuran kinerja secara kuantitatif dan kualitatif.

5) *Achievable* (dapat dicapai)

Artinya terjangkau dalam kapabilitas individual dengan memperhitungkan setiap hambatan yang mempengaruhi kapasitas individu mencapai tujuan, termasuk kekurangan sumber daya, pengalaman atau *training*, atau faktor eksternal di luar kontrol individu.

6) *Agreed* (disetujui)

Artinya disetujui bersama oleh manajer dan individu, meskipun disadari kadang-kadang individu harus dibujuk untuk menerima standar lebih tinggi daripada keyakinan atas kemampuan mereka.

7) *Time-related* (dihubungkan dengan waktu)

Artinya tujuan yang ditentukan dapat tercapai dalam waktu yang ditentukan. Waktu menjadi indikator keberhasilan atau kegagalan.

8) *Teamworkoriented* (berorientasi pada kerja sama tim)

Artinya tujuan menitikberatkan pada prestasi yang diperoleh melalui kerja sama tim maupun prestasi individu.

**d. Indikator Kinerja Karyawan**

Hasil kinerja karyawan perusahaan akan menimbulkan berbagai bentuk kepuasan dan ketidakpuasan bagi karyawan. Disamping itu hasilnya kadang akan

menimbulkan konflik antar karyawan dengan karyawan, atau karyawan dengan manajemen. Yang lebih menyakitkan bahwa kinerja yang dihasilkan tidak menunjukkan hasil yang memuaskan. Seharusnya kinerja yang dilakukan perusahaan akan memberikan suasana yang kondusif dan memotivasi karyawan lebih kuat lagi. Oleh karena itu dalam melakukan penilaian kinerja perlu dilakukan dengan suatu alat ukur atau teknik yang baik dan benar sesuai dengan kondisi perusahaan, sehingga meminimalkan hal-hal yang bersifat negatif bagi karyawan.

Adapun menurut (Kasmir, 2018) Untuk mengukur kinerja karyawan dapat digunakan beberapa indikator mengenai kriteria kinerja yaitu:

- a) Kualitas
- b) Kuantitas
- c) Ketepatan waktu
- d) Efektivitas biaya
- e) Kebutuhan akan pengawasan
- f) Hubungan antar perseorangan

Adapun penjelasan dari masing-masing dimensi diatas adalah sebagai berikut:

1) Kualitas (mutu)

Pengukuran kinerja dapat dilakukan dengan melihat kualitas (mutu) dari pekerjaan yang dihasilkan melalui suatu proses tertentu. Bahwa kualitas merupakan suatu tingkatan dimana proses atau hasil dari penyelesaian suatu kegiatan dimana proses atau hasil dari penyelesaian suatu kegiatan

mendekati titik kesempurnaan. Semakin sempurna produk, maka kinerja semakin baik, demikian pula sebaliknya jika kualitas pekerjaan yang dihasilkan rendah maka kinerjanya juga rendah. Dalam praktiknya kualitas suatu pekerjaan dapat dilihat dalam nilai tertentu.

2) Kuantitas (jumlah)

Untuk mengukur kinerja dapat pula dilakukan dengan melihat dari kuantitas (jumlah) dihasilkan oleh seseorang. Dengan kata lain kuantitas merupakan produksi yang dihasilkan dapat ditunjukkan dalam bentuk satuan mata uang, jumlah unit, atau jumlah siklus kegiatan yang diselesaikan.

3) Waktu (jangka waktu)

Untuk jenis pekerjaan tertentu diberikan batas waktu dalam menyelesaikan pekerjaannya. Artinya ada pekerjaan batas waktu minimal dan maksimal yang harus dipenuhi. Jika tidak dapat memenuhi selama jangka waktu tertentu maka dianggap kinerjanya kurang baik, demikian pula sebaliknya.

4) Efektivitas biaya (penekanan biaya)

Biaya yang dikeluarkan untuk setiap aktivitas sudah dianggarkan sebelum aktivitas dijalankan. Artinya dengan biaya yang sudah dianggarkan tersebut merupakan sebagai acuan agar tidak melebihi dari sudah yang dianggarkan. Jika pengeluaran biaya melebihi anggaran yang telah ditetapkan maka akan terjadi pemborosan, sehingga kinerjanya dianggap kurang baik demikian pula sebaliknya.

5) Pengawasan

Hampir seluruh jenis pekerjaan perlu melakukan dan memerlukan pengawasan terhadap pekerjaan yang sedang berjalan. Pada dasarnya situasi

dan kondisi selalu berubah dari keadaan yang baik menjadi tidak baik atau sebaliknya. Oleh karena itu, setiap aktivitas pekerjaan memerlukan pengawasan sehingga tidak melenceng dari yang telah ditetapkan. Dengan adanya pengawasan maka setiap pekerjaan akan menghasilkan kinerja yang baik.

6) Hubungan antar karyawan

Penilaian kinerja sering kali dikaitkan dengan kerja sama atau kerukunan antar karyawan dan antar pimpinan. Hubungan ini sering kali juga dikatakan sebagai hubungan antar perseorangan. Dalam hubungan ini diukur apakah seorang karyawan mampu untuk mengembangkan perasaan saling menghargai, niat baik dan kerja sama antara karyawan yang satu dengan karyawan yang lain. Hubungan antar perseorangan akan menciptakan suasana yang nyaman dan kerja sama yang memungkinkan satu sama lain saling mendukung untuk menghasilkan aktivitas pekerjaan yang lebih baik. Hubungan antar karyawan ini merupakan perilaku kerja yang dihasilkan seorang karyawan.

Menurut (Wibowo, 2014) indikator kinerja karyawan yaitu:

- a) Tujuan
- b) Standar
- c) Umpan balik
- d) Alat atau sarana
- e) Kompetensi
- f) Motif
- g) Peluang

Adapun penjelasan dari indikator kinerja karyawan diatas, yaitu:

1) Tujuan

Tujuan merupakan keadaan yang berbeda yang secara aktif dicari oleh seorang individu atau organisasi untuk dicapai. Pengertian tersebut mengandung makna bahwa tujuan bukanlah merupakan persyaratan juga bukan merupakan keinginan. Tujuan merupakan sesuatu keadaan yang lebih baik yang ingin dicapai di masa yang akan datang. Dengan demikian, tujuan menunjukkan arah ke mana kinerja harus dilakukan. Atas dasar arah tersebut, dilakukan kinerja untuk mencapai tujuan. Untuk mencapai tujuan, diperlukan kinerja individu, kelompok, dan organisasi. Kinerja individu maupun organisasi berhasil apabila dapat mencapai tujuan yang diinginkan.

2) Standar

Standar merupakan suatu ukuran apakah tujuan yang diinginkan dapat dicapai. Tanpa standar, tidak dapat diketahui kapan suatu tujuan tercapai. Kinerja seseorang dikatakan berhasil apabila mampu mencapai standar yang ditentukan atau disepakati bersama antara atasan dan bawahan.

3) Umpan balik

Umpan balik merupakan masukan yang dipergunakan untuk mengukur kemajuan kinerja, standar kinerja, dan pencapaian tujuan. Dengan umpan balik dilakukan evaluasi terhadap kinerja dan sebagai hasilnya dapat dilakukan perbaikan kinerja.

4) Alat dan sarana

Alat dan sarana merupakan sumber daya yang dapat dipergunakan untuk membantu menyelesaikan tujuan dengan sukses. Alat dan sarana merupakan

faktor penunjang untuk pencapaian tujuan. Tanpa alat dan sarana, tugas pekerjaan spesifik tidak dapat dilakukan dan tujuan tidak dapat diselesaikan sebagaimana seharusnya. Tanpa alat tidak mungkin dapat melakukan pekerjaan.

5) Kompetensi

Kompetensi merupakan persyaratan utama dalam kinerja. Kompetensi merupakan kemampuan yang dimiliki oleh seseorang untuk menjalankan pekerjaan yang diberikan kepadanya dengan baik. Kompetensi memungkinkan seseorang mewujudkan tugas yang berkaitan dengan pekerjaan yang diperlukan untuk mencapai tujuan.

6) Motif

Motif merupakan alasan atau pendorong bagi seseorang untuk melakukan sesuatu. Manajer memfasilitasi motivasi kepada karyawan dengan insentif berupa uang, memberikan pengakuan, menetapkan tujuan menantang, menetapkan standar terjangkau, meminta umpan balik, memberikan kebebasan melakukan pekerjaan termasuk waktu melakukan pekerjaan, menyediakan sumber daya yang diperlukan dan menghapuskan tindakan yang mengakibatkan disintensif.

7) Peluang

Pekerja perlu mendapatkan kesempatan untuk menunjukkan prestasi kerjanya. Terdapat dua faktor yang menyumbangkan pada adanya kekurangan kesempatan untuk berprestasi, yaitu ketersediaan waktu dan kemampuan untuk memenuhi syarat.

## **2. Budaya Organisasi**

### **a. Pengertian Budaya Organisasi**

Budaya organisasi merupakan sebagai perangkat sistem nilai-nilai, keyakinan-keyakinan, asumsi-asumsi, atau norma-norma yang telah lama berlaku, disepakati dan diikuti oleh para anggota suatu organisasi sebagai pedoman perilaku dan pemecahan masalah-masalah organisasinya.

Menurut (Robbins dalam Sulaksono, 2015) “Budaya Organisasi merupakan sistem makna bersama yang dianut oleh anggota-anggota yang membedakan suatu organisasi dari organisasi lain”.

Menurut (Nelson dan Qiuck dalam Sutrisno, 2010) “Budaya organisasi merupakan perasaan identitas dan menambah komitmen organisasi, alat pengorganisasian anggota, menguatkan nilai-nilai dalam organisasi, dan mekanisme kontrol atas perilaku”.

Menurut (Wibowo, 2014) “Budaya Organisasi bermanfaat membantu pimpinan untuk mengarahkan sumber daya manusia pada pencapaian visi, misi, dan tujuan organisasi”.

### **b. Faktor-faktor Budaya Organisasi**

Menurut (Tosi dalam Busro, 2018) budaya organisasi dipengaruhi oleh beberapa faktor, yaitu sebagai berikut:

1. Pengaruh umum dari luar yang luas
2. Pengaruh dari nilai-nilai yang ada di masyarakat
3. Faktor-faktor yang spesifik dari organisasi

Adapun penjelasan dari faktor budaya organisasi diatas, yaitu:

- 1) Pengaruh umum dari luar yang luas mencakup faktor-faktor yang tidak dapat dikendalikan atau hanya sedikit dapat dikendalikan oleh organisasi. Faktor ini jauh lebih sulit dikendalikan dibandingkan faktor internal. Misalnya saja nilai tukar dolar yang sangat tinggi atau sangat rendah, harga bahan baku yang sangat tinggi, tarif harga listrik naik, harga bahan bakar naik, suku cadang naik, permintaan barang menurun, dan sebagainya.
- 2) Pengaruh dari nilai-nilai yang ada di masyarakat. Keyakinan-keyakinan dan nilai-nilai yang dominan dari masyarakat luas misalnya kesopansantunan dan kebersihan. Situasi eksternal yang berkaitan dengan nilai-nilai jauh lebih mudah diadaptasi dan hal ini relatif tidak menggoyahkan budaya organisasi yang dibangun.
- 3) Faktor-faktor yang spesifik dari organisasi. Organisasi selalu berinteraksi dengan lingkungannya. Dalam mengatasi baik masalah eksternal maupun internal organisasi akan mendapatkan penyelesaian-penyelesaian yang baik. Keberhasilan mengatasi berbagai masalah tersebut merupakan dasar bagi tumbuhnya budaya organisasi. Faktor internal yang demikian jauh lebih mudah diatasi daripada faktor eksternal sebagaimana dijelaskan pada poin pertama. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa faktor eksternal jauh lebih sulit dikendalikan daripada faktor internal. Namun demikian, faktor eksternal yang bersifat nilai-nilai, budaya, adat-istiadat, sopan santun, tata krama diluar organisasi juga lebih mudah diadaptasi daripada faktor eksternal yang bersifat makro apalagi menyangkut



ekonomi global yang sangat tidak mungkin di atasi, kecuali dibantu oleh regulasi negara.

### **c. Fungsi Budaya Organisasi**

Budaya organisasi mempunyai beberapa fungsi dalam menjalankan aktivitas kerja. Menurut (Robbins dalam Wibowo, 2014) fungsi dari budaya organisasi yaitu:

- 1) Budaya mempunyai suatu peran pembeda. Hal itu berarti bahwa budaya kerja menciptakan perbedaan yang jelas antara satu organisasi dengan yang lain.
- 2) Budaya organisasi membawa suatu rasa identitas bagi anggota-anggota organisasi.
- 3) Budaya organisasi mempermudah timbul pertumbuhan komitmen pada sesuatu yang lebih luas daripada kepentingan diri individual.
- 4) Budaya organisasi itu meningkatkan kemantapan sistem sosial.

### **d. Pembentukan Budaya Organisasi**

Sebuah organisasi tidak dengan sendirinya terbentuk, namun semua melalui proses yang panjang yaitu dengan menyangkut berbagai interaksi yang terjadi di lingkungan organisasi tersebut.

Menurut (Edgar H. Shein dalam Fahmi, 2016) dalam pembentukan budaya organisasi merupakan hasil dari interaksi antara:

1. Bias dan asumsi para pendirinya

2. Apa yang dipelajari oleh para anggota pertama organisasi, yang dipekerjakan hasil dari pendiri, dari pengalaman mereka sendiri.

#### **e. Karakteristik Budaya Organisasi**

Suatu organisasi memiliki karakteristiknya masing-masing dan karakteristik itulah yang membedakan satu organisasi dengan organisasi lainnya.

Menurut (Stephen Robbins dalam Fahmi, 2016) karakteristik utama yang menjadi pembeda budaya organisasi, yaitu:

1. Inisiatif individual
2. Toleransi terhadap tindakan beresiko
3. Arah
4. Integrasi
5. Dukungan dari manajemen
6. Kontrol
7. Identitas
8. Sistem imbalan
9. Toleransi terhadap konflik
10. Pola-pola komunikasi

Adapun penjelasan dari karakteristik utama yang menjadi pembeda budaya organisasi, yaitu:

1) Inisiatif individual

Tingkat tanggung jawab, kebebasan, dan independensi yang dimiliki individu.

2) Toleransi terhadap tindakan beresiko

Sejauh mana para pegawai dianjurkan untuk bertindak agresif, inovatif, dan mengambil resiko.

3) Arah

Sejauh mana organisasi tersebut menciptakan dengan jelas sasaran dan harapan mengenai prestasi.

4) Integrasi

Tingkat sejauh mana unit-unit dalam organisasi didorong untuk bekerja dengan cara yang terkoordinasi.

5) Dukungan dari manajemen

Tingkat sejauh mana para manajer memberi komunikasi yang jelas. Bantuan, serta dukungan terhadap bawahan mereka.

6) Kontrol

Jumlah peraturan dan pengawasan langsung yang digunakan untuk mengawasi dan mengendalikan perilaku pegawai.

7) Identitas

Tingkat sejauh mana alokasi mengidentifikasi dirinya secara keseluruhan dengan organisasinya ketimbang dengan kelompok kerja tertentu atau dengan bidang keahlian profesional.

8) Sistem imbalan

Tingkat sejauh mana alokasi tambahan (misal, kenaikan gaji, promosi) didasarkan atas kriteria potensi pegawai sebagai kebalikan dari senioritas, sikap pilih kasih dan sebagainya.

9) Toleransi terhadap konflik

Tingkat sejauh mana para pegawai di dorong untuk mengemukakan konflik dan kritik secara terbuka.

10) Pola-pola komunikasi

Tingkat sejauh mana komunikasi organisasi dibatasi oleh hirearki kewenangan yang formal.

**f. Indikator Budaya Organisasi**

Dalam pekerjaan suatu organisasi diperlukan ukuran untuk menilai bagaimana kondisi pada sebuah organisasi.

Menurut (Khun Chin Sophonpanich dalam Busro, 2018) beberapa indikator budaya organisasi yaitu:

- 1) Ketekunan
- 2) Ketulusan
- 3) Kesabaran
- 4) Kewirausahaan

Dari pernyataan diatas maka dijelaskan sebagai berikut:

a) Ketekunan

Karyawan yang mampu bertahan dibawah tekanan dan bagaimana keadaan terjadi pada perusahaan.

b) Ketulusan

Sebuah kesulitan perseorangan untuk berbuat dengan hanya berharap kerelaan dan kecintaan pihak yang telah berjasa.

c) Kesabaran

Kemampuan seseorang dalam mengendalikan diri didalam menjalankan sebuah pekerjaan.

d) Kewirausahaan

Sikap mental seseorang yang memiliki kreativitas , aktif, bercrepta daya membuat atau menciptakan sesuatu.

Sedangkan menurut (Amnuai dalam Busro, 2018) membagi beberapa indikator budaya organisasi sebagai berikut:

- 1) Aspek kualitatif
- 2) Aspek kuantitatif
- 3) Aspek komponen
- 4) Aspek adaptasi eksternal
- 5) Aspek adaptasi internal

Adapun dari pernyataan diatas maka dijelaskan sebagai berikut:

a) Aspek kualitatif

Aspek kualitatif dalam organisasi dinilai dari mutu serta kualitas yang ada pada setiap karyawan.

b) Aspek kuantitatif

Dalam aspek kuantitatif dinilai dari pencapaian-pencapaian.

c) Aspek komponen

Bagian dari suatu yang berperan penting di dalam keseluruhan proses dalam pencapaian suatu tujuan.

d) Aspek adaptasi eksternal

Dilihat dari bagaimana karyawan beradaptasi diluar dari sebuah organisasi.

e) Aspek adaptasi internal

Dilihat bagaimana karyawan bersikap di dalam organisasi, dan harus sesuai dengan kebutuhan organisasi strategi perusahaan.

### **3. Karakteristik Pekerjaan**

#### **a. Pengertian Karakteristik Pekerjaan**

Karakteristik pekerjaan merupakan hal-hal yang melekat pada suatu jenis pekerjaan, pembagian-pembagian tugas setiap karyawan dalam organisasi.

Menurut (Sitio, Titisari, & Tobing, 2015) “Karakteristik pekerjaan adalah proses membuat pekerjaan akan lebih berarti, menarik, dan menantang sehingga dapat mencegah seseorang dari kebosanan dari aktivitas pekerjaan yang monoton sehingga pekerjaan terlihat lebih bervariasi. Karyawan yang memiliki sikap positif terhadap kerakteristik pekerjaannya akan semakin berorientasi dibidang pekerjaannya”.

Menurut (Handaru, Abdillah, & Waspodo, 2013) “Karakteristik Pekerjaan adalah sifat yang berbeda antara jenis pekerjaan yang satu dengan lainnya yang bersifat khusus dan merupakan inti pekerjaan yang berisikan sifat-sifat tugas yang ada didalam semua pekerjaan serta dirasakan oleh para pekerja sehingga mempengaruhi perilaku pekerja terhadap pekerjaannya”.

Sedangkan menurut (Hajati, A, & Wahyuni, 2018) “Karakteristik Pekerjaan merupakan sifat tugas yang meliputi keanekaragaman tugas dan besarnya tanggung jawab yang diberikan kepada pegawai beserta umpan baliknya”.

#### **b. Faktor-faktor karakteristik pekerjaan**

Menurut (Hackman dan Oldman dalam Lumbanraja & Nizma, 2010) faktor yang mempengaruhi sebuah karakteristik pekerjaan yaitu:

1. Makna kerja
2. Tanggung jawab akan hasil
3. Pengetahuan akan hasil

Adapun penjelasan faktor karakteristik pekerjaan diatas, yaitu:

##### 1. Makna kerja

Bagian karyawan yang mengorganisir pekerjaan, memudahkan pekerjaan dan menentukan tugas akhir dari kerjanya.

##### 2. Tanggung jawab akan hasil

Segala yang dikerjakan oleh karyawan sepenuhnya dipertanggung jawabkan.

### 3. Pengetahuan akan hasil

Sesuatu yang diketahui berkenaan dengan berbagai hal dalam upaya pencapaian.

### **c. Indikator Karakteristik Pekerjaan**

Setiap pekerjaan seharusnya ditingkatkan dengan sejalan dengan indikator sebagai berikut:

Menurut (Griffin, 2004) beberapa indikator dalam karakteristik pekerjaan yaitu:

1. Ragam keahlian
2. Identitas tugas
3. Signifikasi tugas
4. Otonomi
5. Umpan balik

Adapun dari pernyataan diatas akan dijelaskan sebagai berikut:

#### a) Ragam keahlian

Jumlah pekerjaan yang dilakukan seseorang dalam suatu pekerjaan.

#### b) Identitas tugas

Sejauh mana pekerja dapat menyelesaikan suatu bagian dari keseluruhan pekerjaan atau menyelesaikan suatu bagian yang dapat diidentifikasi dari seluruh pekerjaan.

#### c) Signifikasi tugas

Pentingnya tugas yang dipersepsikan.



d) Otonomi

Tingkat pengendalian yang dimiliki pekerja mengenai bagaimana pekerjaan dilaksanakan.

e) Umpan balik

Sejauh mana mengetahui seberapa baik pekerjaan telah dilaksanakan.

Menurut (Hellgerel dan Slocum, 2006) indikator karakteristik pekerjaan antara lain:

1. Komitmen terhadap tujuan organisasi
2. Hubungan dengan teman sekerja
3. Hubungan dengan atasan

Dari pernyataan diatas, maka dijelaskan sebagai berikut:

a) Komitmen terhadap tujuan organisasi

Yang berkaitan dengan keinginan yang kuat untuk tetap menjadi anggota organisasi, bersedia untuk berusaha mencapai tujuan organisasi dan kepercayaan serta menerima tujuan nilai-nilai organisasi.

b) Hubungan dengan teman sekerja

Yang berkaitan dengan hubungan persahabatan dengan rekan sekerja dan saling mendukung antar rekan kerja tersebut.

c) Hubungan dengan atasan

Yang menyangkut bantuan teknis, bimbingan dan perhatian atasan terhadap pegawainya.

## **B. Kerangka Konseptual**

Berdasarkan uraian teoritis yang telah dikemukakan diatas, maka dapat digambarkan bahwa kerangka konseptual sebagai berikut:

### **1) Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja karyawan**

Di dalam sebuah organisasi memiliki budaya organisasi yang bermacam-macam. Namun, tidak lepas dari tujuan untuk kemajuan organisasi tersebut. Budaya organisasi yang kuat mendukung tujuan-tujuan perusahaan, sebaliknya budaya organisasi yang lemah akan menghambat tujuan-tujuan perusahaan tersebut. Budaya yang kuat dan positif sangat berpengaruh terhadap perilaku dan efektivitas kinerja perusahaan.

Menurut (Collquit dalam Busro, 2018)“Budaya Organisasi merupakan berbagi pengetahuan sosial dalam sebuah organisasi mengenai aturan, norma, dan lain-lain yang membentuk sikap dan perilaku karyawan”.

Dari studi yang dilakukan (Ketler dalam Sutrisno, 2010) selama empat tahun melakukan empat studi untuk memperoleh kepastian mengenai hubungan antara budaya organisasi dengan kinerja ekonomi, dan untuk mengetahui sifat hubungan itu, serta cara memanfaatkan untuk meningkatkan kinerja. Kinerja yang diukur ialah: pertumbuhan net income, rentabilitas, dan harga saham.

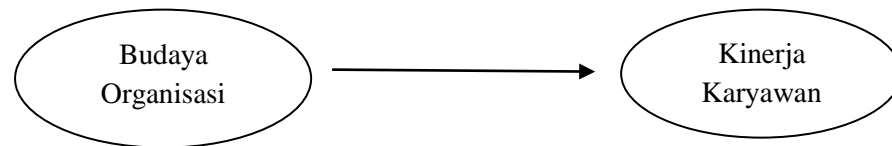
Studi yang mereka lakukan itu juga untuk menguji sejauh mana kebenaran tiga teori yang menghubungkan budaya organisasi dengan kinerja, yang menyatakan bahwa :

- 1) Ada hubungan antara budaya yang kuat dengan kinerja yang unggul (*excellent*)

- 2) Budaya yang cocok (*fit*) dengan konteks nya, yaitu kondisi objektif industri, atau segmen yang dikhususkan oleh perusahaan, atau strategi perusahaan sajalah, yang berasosiasi dengan kinerja yang unggul
- 3) Budaya yang adaptif dengan lingkungannya sajalah yang akan berasosiasi dengan kinerja yang unggul dalam jangka panjang.

Kesimpulan dari studi diatas yaitu budaya organisasi dapat berdampak signifikan terhadap kinerja ekonomi jangka panjan, budaya organisasi mungkin akan menjadi faktor yang lebih penting dalam menentukan keberhasilan atau kegagalan perusahaan, tidak jarang budaya organisasi merintangki kinerja ekonomi jangka panjang;budaya itu dengan mudah berkembang, meskipun dalam perusahaan terdapat cukup banyak orang yang cakap dan baik, meskipun budaya organisasi itu sulit berubah tetapi dapat dibuat sedemikian rupa untuk lebih meningkatkam kinerja persahaan. Jadi, ada hubungan antara budaya organisasi dengan kinerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan (Arianty, 2012),(Arianty, 2014),(Sunaryo, 2017),(Gultom, 2014) ,(Muis, Jufrizen, & Fahmi, 2018), (Rolyana, Prasetyo, Hutagalung, & Stimson, 2018), (Ainanur & Tirtayasa, 2018) menyatakan juga adanya pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan dilihat dari sebuah organisasi dapat menampilkan satu tipe organisasi secara menonjol, ia tetap dapat menunjukkan keyakinan normatif dan karakteristik yang lain. Riset menunjukkan bahwa organisasi dapat memiliki sub budaya hirearkis berdasarkan posisi seseorang dalam organisasi, sub budaya geografis, sub budaya pekerjaan berdasarkan pada gelar atau posisi seseorang, sub budaya sosial yang diambil dari aktivitas sosial seperti budaya bowling atau golf dan budaya perlawanan.



Gambar II-1 : Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan

Sumber : (Collquit dalam Busro, 2018), (Ketler dkk dalam Sutrisno, 2010), (Arianty, 2012), (Arianty, 2014), (Sunaryo, 2017), (Gultom, 2014), (Muis et al., 2018), (Rolyana et al., 2018), (Ainanur & Tirtayasa, 2018).

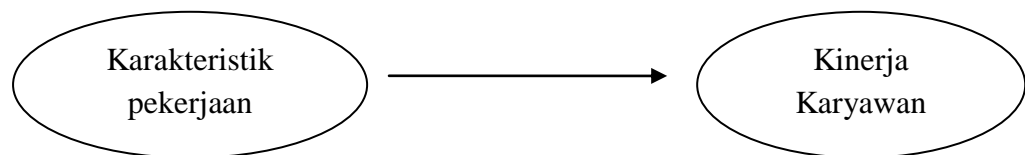
## 2) Pengaruh Karakteristik Pekerjaan Terhadap Kinerja Karyawan

Setiap organisasi memiliki karakteristik pekerjaan yang dibagi pada setiap karyawan, dengan karakteristik pekerjaan tersebut karyawan dapat mempertanggung jawabkan pada masing-masing tugas yang dikerjakan untuk mencapai tujuan perusahaan.

Menurut (Pamungkas, 2016) “Karakteristik Pekerjaan merupakan hal-hal yang melekat pada suatu jenis pekerjaan tanpa melibatkan subyek pelaksana pekerjaan”.

Dari penelitian (J.R Hacman Oldham dalam Griffin, 2004) pada “*motivation though the design of work*”. Menyatakan bahwa semakin tinggi suatu tingkat pekerjaan pada dimensi maka karyawan semakin mengalami berbagai kondisi psikologis. Mengalami kondisi dianggap akan menimbulkan motivasi , kinerja yang berkualitas, kepuasan yang tinggi, serta tingkat ketidakhadiran rendah. Orang dengan suatu keinginan yang kuat untuk tumbuh berkembang, dan memperluas kemampuan mereka dalam setiap pekerjaan hal ini berpengaruh pada karakteristik pekerjaan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan (Hajati et al., 2018) dengan judul “pengaruh karakteristik individu, karakteristik pekerjaan dan karakteristik organisasi terhadap kinerja pegawai (studi pada politeknik kotabaru)”. Diketahui bahwa terdapat pengaruh signifikan secara parsial karakteristik pekerjaan terhadap kinerja pegawai.



Gambar II-2 : Karakteristik Pekerjaan Terhadap Kinerja Karyawan

Sumber: (J.R Hacman Oldham dalam Griffin, 2004) dan (Hajati et al., 2018)

### **3) Budaya Organisasi Dan Karakteristik Pekerjaan Terhadap Kinerja Karyawan**

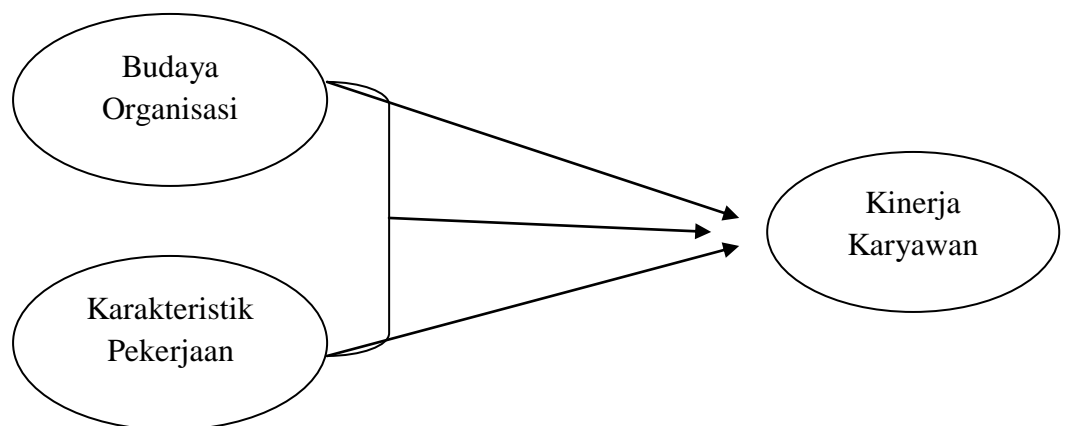
Pada sebuah organisasi budaya organisasi dan karakteristik sangat berpengaruh terhadap kinerja, karena tanpa adanya sebuah budaya organisasi, organisasi tidak dapat dikelola sebagai alat manajemen. Budaya organisasi yang dikelola dengan baik akan menjadi pedoman bagi karyawan untuk berperilaku positif dan produktif. Begitu juga dengan karakteristik pekerjaan dalam suatu organisasi, perlunya pembagian tugas pada setiap karyawan yang meliputi tanggung jawab pada masing-masing karyawan didalam suatu organisasi.

Menurut hasil penelitian (Schein dalam Soetopo, 2016) bahwa “Budaya Organisasi, satu sama lainnya secara sistematis saling berpengaruh”.

Menurut hasil penelitian Prawatya Dan Raharjo (2012) dalam (Wahjuadi & Azhari, 2016) bahwa “Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai”.

Menurut hasil penelitian (J.R Hackman dan G.R Oldham dalam (Robbins & Judge, 2008) bahwa suatu pekerjaan memberikan umpan balik, mereka akan mengetahui seberapa efektif mereka bekerja. penghargaan internal didapat oleh individu ketika mereka mempelajari (pengetahuan akan hasil) bahwa mereka sendiri (mengalami tanggung jawab) telah bekerja dengan baik untuk suatu tugas yang mereka pedulikan. Maka karakteristik pekerjaan sangat berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Sedangkan menurut penelitian Parjono dalam Setiono, 2016) bahwa ada pengaruh positif yang signifikan antara karakteristik pekerjaan terhadap kinerja karyawan, hal ini mengindikasikan bahwa pada dasarnya pada saat orang bekerja, maka mereka menginginkan ada keragaman tugas dalam melaksanakan tugasnya agar kemampuan dan potensi individu yang dimilikinya dapat berkembang.



Gambar II-3 : Budaya Organisasi dan Karakteristik Pekerjaan Terhadap Kinerja

Karyawan

Sumber: (Schein dalam Soetopo, 2016), (Prawatya Dan Raharjo dalam Wahjuadi & Azhari, 2016) , J.R Hackman dan G.R Oldham dalam (Robbins & Judge, 2008)  
(Parjono dalam Setiono, 2016)

Berdasarkan gambar-gambar diatas dapat dijelaskan bahwa penelitian akan mencari hubungan antara budaya organisasi dan karakteristik pekerjaan ebagai variabel bebas dan pengaruhnya terhadap kinerja karyawan sebagai variabel terikat, baik varsial maupun simultan. Penelitian ini juga mencari korelasi antara dua variabel bebas yaitu antara budaya organisasi dengan karakteristik pekerjaan.

### **C. Hipotesis**

Berdasarkan rumusan masalah, kajian teoritis, dan kajian empiris relevan maka dibuat hipotesis penelitian sebagai berikut:

1. Ada pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT.PLN (Persero) UP3 Medan.
2. Ada pengaruh karakteristik pekerjaan terhadap kinerja karyawan pada PT.PLN (Persero) UP3 Medan.
3. Ada pengaruh budaya organisasi dan karakteristik pekerjaan terhadap kinerja karyawan pada PT.PLN (Persero) UP3 Medan.

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **A. Pendekatan Penelitian**

Dalam penelitian ini, penulis menggunakan pendekatan kuantitatif dan asosiatif. Dimana dilihat dari jenis datanya maka penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif, namun juga apabila dilihat dari cara penjelasannya maka penelitian menggunakan pendekatan asosiatif. Penelitian kuantitatif menurut (Sugiyono, 2017) “merupakan menguji dan menganalisis data dengan perhitungan angka-angka dan kemudian menarik kesimpulan dari pengujian tersebut”.

Menurut (Juliandi, Irfan, & Manurung, 2015) data kuantitatif adalah data-data yang berwujud angka-angka tertentu, yang dapat dioperasikan secara sistematis.

#### **B. Defenisi Operasional**

Defenisi operasional merupakan petunjuk bagaimana suatu variabel diukur dan untuk mengetahui baik buruknya pengukuran dari suatu penelitian. Untuk menghindari kesalahan penafsiran terhadap variabel istilah dalam penelitian ini.

Dalam penelitian ini yang menjadi defenisi operasional adalah:

##### **1. Kinerja Karyawan (Y)**

Menurut (Collquit dalam Kasmir, 2018) mengemukakan bahwa kinerja karyawan adalah hasil dari seperangkat perilaku karyawan yang berkontribusi, baik secara positif atau negatif terhadap pemenuhan tujuan organisasi.



**Tabel III.1**  
**Indikator Kinerja Karyawan**

No	Indikator	
1	Kualitas (mutu)	1-2
2	Kuantitas (jumlah)	3-4
3	Waktu (jangka waktu)	5-6
4	Penekanan biaya	7-8
5	Pengawasan	9-10
6	Hubungan antar karyawan	11-12

Sumber : (Kasmir, 2018)

## 2. Budaya Organisasi (X1)

Menurut (Jones dalam Fahmi, 2016) mengemukakan bahwa budaya organisasi adalah sebagai kumpulan nilai dan norma hasil berbagi yang mengendalikan interaksi anggota organisasi satu sama lain dan dengan orang di luar organisasi.

**Tabel III.2**  
**Indikator Budaya Organisasi**

No	Indikator	
1	Aspek kualitatif	1-2
2	Aspek kuantitatif	3-4
3	Aspek komponen	5-6
4	Aspek adaptasi eksternal	7-8
5	Aspek adaptasi internal	9-10

Sumber: (Amnuai dalam Busro, 2018)

## 3. Karakteristik Pekerjaan (X2)

Menurut (Handaru, Abdillah, & Wasposito, 2013)

“Karakteristik Pekerjaan adalah sifat yang berbeda antara jenis

pekerjaan yang satu dengan lainnya yang bersifat khusus dan merupakan inti pekerjaan yang berisikan sifat-sifat tugas yang ada didalam semua pekerjaan serta dirasakan oleh para pekerja sehingga mempengaruhi perilaku pekerja terhadap pekerjaannya”.

**Tabel III.3**  
**Indikator Karakteristik Pekerjaan**

No	Indikator	
1	Ragam keahlian	1-2
2	Identitas tugas	3-4
3	Signifikasi tugas	5-6
4	Otonomi	7-8
5	Umpan balik	9-10

Sumber: (Griffin, 2004)

### C. Tempat dan Waktu Penelitian

#### 1. Tempat Penelitian

Penelitian ini dilakukan di PT.PLN (Persero) UP3 Medan yang beralamat di Jl.Listrik No.8 Medan, Sumatera Utara.

#### 2. Waktu Penelitian

Waktu penelitian ini dilaksanakan mulai dari bulan April 2019 sampai dengan September 2019. Untuk lebih jelasnya terhadap rincian waktu yang digunakan dapat dilihat pada tabel waktu kegiatan penelitian sebagai berikut:

**Tabel III.4**  
**Jadwal Kegiatan Penelitian**

KEGIATAN PENELITIAN	Waktu Penelitian																											
	Mar 19		April-19				Mei-19				Juni-19				Juli-19				Agust-19				Sept-19					
	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4		
Pengajuan judul	■	■																										
Pra riset			■	■																								
Pembuatan proposal					■	■																						
Bimbingan proposal							■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	
Seminar proposal																						■						
Pengumpulan data																							■					
Penyusunan skripsi																							■	■	■	■	■	
Bimbingan skripsi																							■	■	■	■	■	
Sidang meja hijau																											■	

#### D. Populasi dan Sampel Penelitian

##### 1. Populasi penelitian

Menurut (Sugiyono, 2017) “Populasi adalah jumlah keseluruhan unit analisis yang akan diteliti yang mempunyai kuantitas (jumlah) dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti kemudian ditarik kesimpulannya”.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan tetap pada PT.PLN (Persero) UP3 Medan yang berjumlah 65 orang.

Adapun populasi dalam penelitian ini adalah karyawan tetap pada PT.PLN (Persero) UP3 Medan yang berjumlah 65 orang, jumlah populasi dapat dilihat dalam tabel berikut ini:

Tabel III.5

**Jumlah Populasi pada PT.PLN (Persero) UP3 Medan**

<b>Bagian</b>	<b>Jumlah Karyawan</b>
Bagian perencanaan	6 karyawan
Bagian jaringan	27 karyawan
Bagian kontruksi	4 karyawan
Bagian transaksi energi listrik	10 karyawan
Bagian pemasaran	5 karyawan
Bagian keuangan,sdm, adm	8 karyawan
Bagian pelaksana pengadaan	3 karyawan
Pejabat pelaksana K3L	1 karyawan
Analyst kinerja	1 karyawan
<b>Jumlah karyawan</b>	<b>65 Karyawan</b>

**2. Sampel Penelitian**

Sampel adalah bagian dari jumlah dari karakteristik yang dimiliki oleh populasi yang akan diteliti. Penentuan dalam penelitian dilakukan dengan jenis *non probability sampling*. *Non probability sampling* jenis sampel ini tidak dipilih secara acak. Tidak semua unsur semua unsur atau elemen populasi mempunyai kesempatan sama untuk dipilih menjadi sampel.

Menurut (Sugiyono, 2017) *non probability sampling* adalah “teknik yang tidak memberi peluang/kesempatan yang sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel”.

Teknik *non probability sampling* yang dipilih yaitu dengan *sampling jenuh* (sensus) yaitu metode penarikan sampel bila semua anggota populasi dijadikan sebagai sampel.

Berdasarkan penelitian ini karena jumlah populasinya tidak lebih dari 100 orang responden. Maka penulis mengambil 100% jumlah populasi yang ada pada PT.PLN (Persero) UP3 Medan yaitu 65 orang responden. Dengan

demikian penggunaan populasi tanpa harus menarik sampel penelitian sebagai unit observasi disebut sebagai teknik sensus.

## E. Teknik Pengumpulan Data

### 1. Instrumen Penelitian

#### a. Wawancara (*interview*)

Yakni mengadakan tanya jawab dengan pihak perusahaan yaitu kepala divisi untuk membantu memberikan informasi yang dibutuhkan dalam penelitian ini.

#### b. Angket (Questioner)

Yaitu dengan penyebaran angket berupa daftar pertanyaan yang diberikan kepada responden dengan menggunakan *skala likert*, dengan bentuk *ceklist*. Setiap pertanyaan memiliki (5) opsi dan setiap jawaban diberikan bobot nilai.

Di dalam penelitian ini skala angket yang digunakan adalah *skala likert* dengan bentuk *ceklist*. Dimana setiap opsi pertanyaan mempunyai lima opsi jawaban yaitu:

**Tabel III.6**

#### Instrument Skala Likert

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

Sumber: (Sugiyono, 2017)

Selanjutnya angket yang disusun diuji kelayakannya melalui pengujian validitas dan reabilitas.

a. Uji Validitas

Uji validitas bertujuan sejauh mana ketepatan atau kebenaran suatu instrumen sebagai alat ukur variabel penelitian. Jika instrumen valid/benar maka hasil pengukuranpun kemungkinan akan benar.

Rumus yang digunakan dalam uji validitas yaitu rumus korelasi yaitu sebagai berikut:

$$r = \frac{n\sum xy - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{\{n\sum x^2 - (\sum x)^2\}\{n\sum y^2 - (\sum y)^2\}}}$$

Sumber: (Juliandi et al., 2015)

Dimana :

$r_{xy}$  : Item Instrument variabel dengan totalnya

x : Jumlah butir pertanyaan

y : Skor total pertanyaan

n : Jumlah sampel

Kriteria penerimaan/penolakan hipotesisnya adalah sebagai berikut:

- 1) Tolak  $H_0$  jika nilai korelasi adalah negatif dan atau probabilitas yang dihitung  $\geq$  nilai probabilitas yang ditetapkan sebesar 0,05 (sig 2-tailed  $\geq \alpha 0,05$ )
- 2) Terima  $H_0$  jika nilai korelasi adalah positif dan probabilitas yang dihitung  $\leq$  nilai probabilitas yang ditetapkan sebesar 0,05 (sig 2-tailed  $\leq \alpha 0,05$ ).

Hipotesisnya :

$H_1: p \neq 0$  [ada korelasi signifikan skor item dengan total skor (valid)]

**Tabel III.7**  
**Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)**

Item Pernyataan	Nilai Korelasi	Probabilitas	Keterangan	
Kinerja (Y)	Y1	0.751 > 0,224	0.000 < 0,05	Valid
	Y2	0.593 > 0,224	0.000 < 0,05	Valid
	Y3	0.657 > 0,224	0.000 < 0,05	Valid
	Y4	0.717 > 0,224	0.000 < 0,05	Valid
	Y5	0.789 > 0,224	0.000 < 0,05	Valid
	Y6	0.667 > 0,224	0.000 < 0,05	Valid
	Y7	0.779 > 0,224	0.000 < 0,05	Valid
	Y8	0.708 > 0,224	0.000 < 0,05	Valid
	Y9	0.513 > 0,224	0.000 < 0,05	Valid
	Y10	0.644 > 0,224	0.000 < 0,05	Valid
	Y11	0,376 > 0,224	0.000 < 0,05	Valid
	Y12	0,343 > 0,224	0.000 < 0,05	Valid

Sumber : SPSS 24.00

Berdasarkan data di atas dapat dilihat bahwa dari seluruh item yang diajukan terhadap responden dinyatakan bahwa seluruhnya valid.

**Tabel III.8**  
**Hasil Uji Validitas Variabel Budaya Organisasi(X1)**

Item Pernyataan	Nilai Korelasi	Probabilitas	Keterangan	
Budaya Organisasi	X1	0.631 > 0,224	0.000 < 0,05	Valid
	X2	0.445 > 0,224	0.000 < 0,05	Valid
	X3	0.552 > 0,224	0.000 < 0,05	Valid
	X4	0.569 > 0,224	0.000 < 0,05	Valid
	X5	0.706 > 0,224	0.000 < 0,05	Valid
	X6	0.515 > 0,224	0.000 < 0,05	Valid
	X7	0.661 > 0,224	0.000 < 0,05	Valid
	X8	0.589 > 0,224	0.000 < 0,05	Valid
	X9	0,509 > 0,224	0.000 < 0,05	Valid
	X10	0,661 > 0,224	0.000 < 0,05	Valid

Sumber : SPSS 24.00

Berdasarkan data di atas dapat dilihat bahwa dari seluruh item yang diajukan terhadap responden dinyatakan bahwa seluruhnya valid.

**Tabel III.9**  
**Hasil Uji Validitas Variabel Karakteristik pekerjaan (X2)**

Item Pernyataan	Nilai Korelasi	Probabilitas	Keterangan	
<b>Karakteristik Pekerjaan</b>	X1	0,277 > 0,224	0.000 < 0,05	Valid
	X2	0.332 > 0,224	0.000 < 0,05	Valid
	X3	0.331 > 0,224	0.000 < 0,05	Valid
	X4	0,598 > 0,224	0.000 < 0,05	Valid
	X5	0.719 > 0,224	0.000 < 0,05	Valid
	X6	0.746 > 0,224	0.000 < 0,05	Valid
	X7	0.777 > 0,224	0.000 < 0,05	Valid
	X8	0.724 > 0,224	0.000 < 0,05	Valid
	X9	0.714 > 0,224	0.000 < 0,05	Valid
	X10	0.451 > 0,224	0.000 < 0,05	Valid

**Sumber : SPSS 24.00**

Berdasarkan data di atas dapat dilihat bahwa dari seluruh item yang diajukan terhadap responden dinyatakan bahwa seluruhnya valid.

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas merupakan pengujian ukuran suatu kestabilan dan konsistensi responden yang merupakan dimensi suatu variabel dan disusun dalam suatu bentuk kuesioner. Reliabilitas suatu konstruk dikatakan baik jika nilai reliabilitas Cronbach's Alpha dengan hasil pengujian  $\geq 0,6$  (Juliandi, Irfan, Manurung, & Satriawan, 2018) sebagai berikut:

$$r_i = \frac{k}{(k-1)} \left\{ 1 - \frac{M(k-M)}{ks_t^2} \right\}$$

Dimana:

K : Jumlah item dalam instrumen

M : mean skor total

$ks_t^2$  : varians total

Kriteria pengujian reliabilitas instrumen adalah sebagai berikut:



- 1) Jika nilai Cronbach's Alpha  $\geq 0,60$  maka reliabilitas cukup baik.
- 2) Jika nilai Cronbach's Alpha  $\leq 0,60$  maka reliabilitas kurang baik.

**Tabel III.10**  
**Hasil Uji Reabilitas**

Variabel	Cronbach Alpha	R Tabel	Keterangan
Kinerja (Y)	0.842	0,60	Reliabel
Budaya Organisasi (X1)	0.783		Reliabel
Karakteristik Pekerjaan (X2)	0.770		Reliabel

**Sumber : SPSS 24.00**

Dari data diatas dapat dilihat bahwa nilai reliabilitas instrument menunjukkan tingkat reliabilitas instrument penelitian sudah memadai karena semua variabel  $> 0,60$ . Dapat disimpulkan bahwa item pernyataan dari setiap variabel sudah menjelaskan atau memberikan gambaran tentang variabel yang diteliti atau dengan kata lain instrument adalah reliabel atau terpercaya.

## **F. Teknik Analisis Data**

Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis data kuantitatif, yakni menguji dan menganalisis data dengan perhitungan angka-angka dan kemudian menarik kesimpulan dari pengujian tersebut, dengan rumus dibawah ini:

### **1. Metode Regresi Linear Berganda**

Regresi linear berganda didasarkan pada pengaruh dua atau lebih variabel bebas terhadap variabel terikat. Berikut rumus untuk melihat analisis linear berganda :

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + e$$

Dimana:

$Y$  = Kinerja Karyawan

$X_1$  = Budaya Organisasi

$x_2$  = Karakteristik Pekerjaan

$B_{1,2}$  = Koefisien Regresi

$e$  = standar Error

Metode regresiliner berganda didalam hipotesisnya harus memerlukan uji asumsi klasik, karena model analisis yang dipakai adalah regresi linear berganda, asumsi klasik yang dimaksudkan terdiri dari:

a. Uji Normalitas data

Pengujian normalitas data dilakukan untuk melihat apakah dalam model regresi, variabel dependen dan independennya memiliki distribusi normal atau tidak. Jika data menyebar di sekitar asumsi normalitas (Gujarati dalam Juliandi et al., 2015)

b. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas digunakan untuk menguji apakah data pada model regresi ditemukan adanya korlasi yang kuat antar variabel inndependen (Gujarati dalam Juliandi et al., 2015). Cara yang digunakan untuk menilainya dengan melihat nilai faktor inflasi varian (Variance Inflasi Factor/VIF), yang tidak melebihi 4 atau 5 (Hines dan Montgomery dalam Juliandi et al., 2015)

c. Heterokedastitas

Heterokedastitas digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi, terjadi ketidaksamaan varian dari residual dari suatu pengamatan yang lain. Jika varian residual dari satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut

homokedastitas dan jika varian berbeda disebut heterokedastitas. Model yang baik adalah tidak terjadi heterokedastitas (Gujarati dalam Juliandi et al., 2015).

## 2. Pengujian Hipotesis

### a. Uji Parsial (Uji t)

Test uji-t digunakan untuk menguji setiap variabel bebas atau independen variabel. Apakah variabel Budaya Organisasi (X1), Karakteristik Pekerjaan (X2), mempunyai pengaruh positif serta signifikan terhadap variabel atau dependen Kinerja Karyawan (Y).

Untuk mengetahui tingkat signifikan dapat dilakukan uji-t dengan rumus, yaitu:

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

Sumber: (Sugiyono, 2017)

Dimana:

t = t hitung yang di konsultasikan dengan tabel t

r = korelasi parsial yang ditemukan

n = jumlah sampel

Kriteria pengujian:

- a) Jika nilai  $t_{hitung} \geq$  maka variabel bebas (X) berpengaruh terhadap variabel terikat (Y)
- b) Jika nilai  $t_{hitung} \leq$  maka variabel bebas (X) tidak berpengaruh terhadap variabel terikat (Y)

- c) Jika nilai  $\text{Sig.} \leq 0.05$  maka variabel bebas (X) berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat (Y)
- d) Jika nilai  $\text{sig.} \geq 0.05$  maka variabel bebas (X) tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat (Y)

**b. Uji Simultan F (Uji f)**

Uji f dasarnya menunjukkan secara statistik apakah variabel bebas atau dependen variabel. Mempunyai pengaruh yang positif atau negatif, serta signifikan terhadap variabel terikat atau dependent variabel.

Untuk menguji signifikan koefisien ganda dapat dihitung dengan rumus berikut:

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

Sumber : (Sugiyono, 2017)

Dimana:

F : Tingkat signifikan

$R^2$  : Koefisien korelasi ganda

$k$  : Jumlah variabel independent

$n$  : Jumlah sampel

**3. Koefisien Determinasi**

Koefisien determinasi ( $R^2$ ) pada intinya mengukur seberapa jauhnya kemampuan variabel independent (budaya organisasi dan karakteristik pekerjaan) dalam menerangkan variabel dependen (kinerja karyawan). Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Jika nilai  $R^2$  semakin kecil (mendekati nol) berarti kemampuan variabel-variabel independent dalam menjelaskan variabel

dependen amat terbatas atau memiliki pengaruh yang kecil. Dan jika  $R^2$  semakin besar (mendekati satu) berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi dependen atau memiliki pengaruh yang besar dengan rumus determinasi sebagai berikut:

$$D = R^2 \times 100\%$$

Dimana:

D : Koefisien determinasi

R : Koefisien korelasi variabel bebas dengan variabel terikat

100% : Persentase kontribusi

Untuk mempermudah peneliti dalam pengelolaan penganalisisan data. Peneliti menggunakan program komputer yaitu *Statistical Program For Social Science* (SPSS).

## BAB IV

### HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

#### A. Hasil Penelitian

##### 1. Deskripsi Hasil Penelitian

Dalam penelitian ini penulis mengola data angket dalam bentuk data yang terdiri dari 10 pernyataan untuk variabel budaya organisasi (X1), 10 pernyataan untuk variabel karakteristik pekerjaan (X2), dan 12 pernyataan untuk variabel kinerja (Y). Angket yang disebarakan ini diberikan kepada 65 orang karyawan pada PT. PLN (Persero) UP3 Medan responden sebagai sampel penelitian dengan menggunakan skala likert berbentuk tabel ceklis.

##### 2. Persentase Jawaban Responden

**Tabel IV.1**  
**Kriteria Jawaban Responden**

Keterangan	Skor
Sangat setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Kurang setuju (TS)	3
Tidak setuju (TS)	2
Sangat tidak setuju (STS)	1

Dibawah ini akan dilampirkan persentase jawaban dari setiap pernyataan yg telah disebarakan kepada responden.

**a. Kinerja Karyawan**

**Tabel IV.2**  
**Skor Angket Untuk Variabel Kinerja Karyawan (Y)**

No.	Jawaban Y											
	Sangat Setuju		Setuju		Kurang Setuju		Tidak Setuju		Sangat Tidak Setuju		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	44	67,7%	16	24,6%	3	4,6%	2	3,1%	0	0%	65	100%
2	18	27,7%	41	63,1%	5	7,7%	1	1,5%	0	0%	65	100%
3	15	23,1%	46	70,8%	3	4,6%	0	0%	0	0%	65	100%
4	35	53,8%	27	41,5%	3	4,6%	0	0%	0	0%	65	100%
5	44	67,7%	15	23,1%	4	6,2%	2	3,1%	0	0%	65	100%
6	38	58,5%	22	33,8%	4	6,2%	1	1,5%	0	0%	65	100%
7	46	70,8%	13	20,0%	4	6,2%	2	3,1%	0	0%	65	100%
8	41	63,1%	20	30,8%	4	6,2%	0	0%	0	0%	65	100%
9	20	30,8%	40	61,5%	5	7,7%	0	0%	0	0%	65	100%
10	16	24,6%	44	67,7%	5	7,7%	0	0%	0	0%	65	100%
11	14	21,5%	41	63,1%	7	10,8%	3	4,6%	0	0%	65	100%
12	12	18,5%	44	67,7%	4	6,2%	5	7,7%	0	0%	65	100%

Sumber : Data Diolah, 2019

Dari tabel di atas dapat diuraikan sebagai berikut :

1. Jawaban responden tentang Karyawan mengerjakan sesuatu pekerjaan dengan penuh perhitungan, cermat dan teliti mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 44 orang 67,7%
2. Jawaban responden tentang Bidang pekerjaan yang dilakukan karyawan mampu untuk mencapai prestasi kerja setuju sebanyak 41 orang 63,1%
3. Jawaban responden tentang Tingkat pencapaian volume kerja yang di hasilkan karyawan sesuai dengan harapan perusahaan mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 46 orang 70,8%
4. Jawaban responden tentang Hasil kinerja yang dilakukan setiap karyawan melebihi target yang diberikan perusahaan mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 35 orang 53,8%

5. Jawaban responden tentang Karyawan mengerjakan suatu pekerjaan dengan cekatan dan tidak menunda-nunda mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 44 orang 67,7%
6. Jawaban responden tentang mampu Karyawan bekerja sesuai dengan prosedur dan jadwal mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 38 orang 58,5%
7. Jawaban responden tentang Karyawan melakukan penekanan pembiayaan dalam pekerjaan yang telah dianggarkan mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 46 orang 70,8%
8. Jawaban responden tentang Karyawan pernah melakukan pemborosan dalam pembiayaan pekerjaan mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 41 orang 63,1%
9. Jawaban responden tentang Dengan adanya pengawasan maka pengukuran kinerja akan diketahui kualitas dalam bekerjanya mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 40 orang 61,5%
10. Jawaban responden tentang Pimpinan perusahaan selalu mengawasi pegawainya dalam bekerja mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 40 orang 61,5%
11. Jawaban responden tentang Dengan adanya keterbukaan antar karyawan dapat berpengaruh besar dalam meningkatkan kinerja setiap karyawan mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 41 orang 63,1%
12. Jawaban responden tentang Karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan selalu bekerjasama dengan teman kerja lainnya mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 44 orang 67,7%.



## b. Budaya Organisasi

**Tabel IV.3**  
**Skor Angket Untuk Variabel Budaya Organisasi (X1)**

No.	Jawaban X1											
	Sangat Setuju		Setuju		Kurang Setuju		Tidak Setuju		Sangat Tidak Setuju		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	27	41,5%	33	50,8%	5	7,7%	0	0%	0	0%	65	100%
2	27	41,5%	31	47,7%	5	7,7%	2	3,1%	0	0%	65	100%
3	31	47,7%	30	46,3%	4	6,2%	0	0%	0	0%	65	100%
4	26	40,0%	36	55,4%	2	3,1%	1	1,5%	0	0%	65	100%
5	30	46,2%	29	44,6%	6	9,2%	0	0%	0	0%	65	100%
6	25	38,5%	38	58,5%	1	1,5%	1	1,5%	0	0%	65	100%
7	23	35,4%	36	55,4%	5	7,7%	1	1,5%	0	0%	65	100%
8	30	46,2%	29	44,6%	6	9,2%	0	0%	0	0%	65	100%
9	27	41,5%	36	55,4%	2	3,1%	0	0%	0	0%	65	100%
10	23	35,4%	38	58,5%	3	4,6%	1	1,5%	0	0%	65	100%

Sumber : Data Diolah, 2019

Dari tabel di atas dapat diuraikan sebagai berikut :

1. Jawaban responden tentang Pimpinan mendorong setiap karyawan untuk meningkatkan kreatifitas agar pekerjaan dapat diselesaikan dengan cepat dan aman mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 33 orang 50,8%
2. Jawaban responden tentang Pimpinan memberikan dorongan kepada karyawan agar bekerja secara maksimal mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 31 orang 47,7%
3. Jawaban responden tentang Pimpinan mendorong karyawan untuk menyelesaikan pekerjaan dalam jumlah yang ditetapkan perusahaan mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 31 orang 47,1%
4. Jawaban responden tentang Perusahaan meningkatkan kedisiplinan dalam bekerja agar dapat menyelesaikan sesuai target yang diberikan mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 36 orang 55,4%

5. Jawaban responden tentang Pimpinan mendorong agar karyawan mengemukakan kritik secara terbuka sebagai media untuk melakukan perbaikan atau perubahan strategis untuk mencapai tujuan perusahaan mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 30 orang 46,2%
6. Jawaban responden tentang Pimpinan menghargai pendapat karyawan untuk memajukan perusahaan mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 38 orang 58,5%
7. Jawaban responden tentang Karyawan dapat mampu menjalankan visi dan misi perusahaan walaupun sedang tidak dalam lingkungan kerja mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 36 orang 55,4%
8. Jawaban responden tentang Karyawan dapat menyesuaikan dengan lingkungan kerja diluar mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 30 orang 46,2%
9. Jawaban responden Setiap karyawan mengeluarkan kemampuan untuk bekerja mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 36 orang 55,4%
10. Jawaban responden tentang Setiap karyawan memahami apa yang perlu dilakukan agar perusahaan berhasil jangka panjang mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 38 orang 58,5%

### c. Karakteristik Pekerjaan

**Tabel IV.4**  
**Skor Angket Untuk Variabel Karakteristik Pekerjaan (X2)**

No.	Jawaban X2											
	Sangat Setuju		Setuju		Kurang Setuju		Tidak Setuju		Sangat Tidak Setuju		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	26	40,0%	35	53,8%	2	3,1%	2	3,1%	0	0%	65	100%
2	33	50,8%	27	41,5%	5	7,7%	0	0%	0	0%	65	100%
3	29	44,6,7%	33	50,8%	3	4,6%	0	0%	0	0%	65	100%
4	15	23,1%	46	70,8%	3	4,6%	1	1,5%	0	0%	65	100%
5	35	53,8%	27	41,6%	3	4,6%	0	0%	0	0%	65	100%
6	44	67,7%	15	23,1%	4	6,2%	2	3,1%	0	0%	65	100%
7	38	58,5%	22	33,8%	4	6,2%	1	1,5%	0	0%	65	100%
8	46	70,8%	13	20,0%	4	6,2%	2	3,1%	0	0%	65	100%
9	41	63,1%	20	30,8%	4	6,2%	0	0%	0	0%	65	100%
10	20	30,8%	40	61,5%	5	7,7%	0	0%	0	0%	65	100%

Sumber : Data Diolah, 2019

Dari tabel di atas dapat diuraikan sebagai berikut :

1. Jawaban responden tentang Pekerjaan yang dilakukan karyawan sesuai dengan kemampuan yang dimiliki mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 35 orang 53,8%
2. Jawaban responden tentang Pekerjaan yang diberikan menuntut karyawan menggunakan ragam keahlian mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 33 orang 50,8%
3. Jawaban responden tentang Dalam bekerja karyawan dapat memahami tugas dengan jelas yang diberikan sehingga mempermudah dalam melaksanakan pekerjaan mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 33 orang 50,8%
4. Jawaban responden tentang Perusahaan memaparkan dengan jelas mengenai tugas yang diemban mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 46 orang 70,8%

5. Jawaban responden tentang Karyawan mampu mengerjakan suatu tugas yang mampu mengembangkan perusahaan diluar lingkungan kerja mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 44 orang 67,7%
6. Jawaban responden tentang Setiap tugas yang diberikan mempunyai arti penting bagi kelangsungan organisasi perusahaan dimasa depan mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 44 orang 67,7%
7. Jawaban responden tentang Tanggung jawab yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan selalu dipertimbangkan terlebih dahulu baik buruknya bagi perkembangan karir karyawan mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 38 orang 58,5%
8. Jawaban responden tentang Dalam pelaksanaan pekerjaan karyawan memiliki kebebasan dalam menentukan prosedur dan jadwal pelaksanaan mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 46 orang 70,8%
9. Jawaban responden tentang Karyawan mempunyai banyak informasi yang penting tentang kondisi kerja yang dihadapi sekarang terutama dalam membantu kelancaran kerja mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 41 orang 63,1%
10. Jawaban responden tentang Karyawan berkesempatan mendapatkan gambaran/ pengarahan yang jelas mengenai baik buruknya hasil pekerjaan mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 40 orang 61,5%

### **3. Uji Asumsi Klasik**

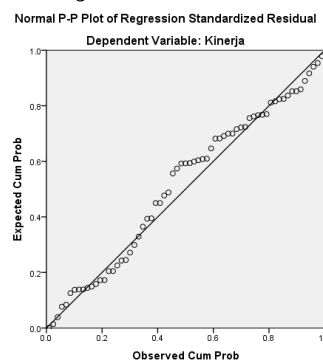
Tujuan dilakukannya uji asumsi klasik adalah untuk mengetahui Apakah suatu variabel normal atau tidak. Normal disini dalam arti mempunyai distribusi data yang normal. Normal atau tidaknya data berdasarkan patokan distribusi

normal data dengan *mean* dan standar deviasi yang sama. Jadi asumsi klasik pada dasarnya memiliki kriteria-kriteria sebagai berikut.

#### a. Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui Apakah variabel dalam sebuah model regresi, yaitu variabel terikat dan variabel bebas berdistribusi secara normal atau tidak.

**Gambar IV.1**  
**Hasil Uji Normalitas**



Sumber: Data diolah SPSS versi 24.00

Pada grafik normal p-plot terlihat pada gambar diatas bahwa pola grafik normal terlihat dari titik-titik yang menyebar disekitar garis diagonal dan penyebarannya mengikuti arah garis diagonal, maka dapat disimpulkan bahwa model regresi telah memenuhi asumsi normalitas.

#### b. Multikolieneritas

Uji multikolinearitas digunakan untuk mengetahui apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi yang tinggi diantaranya variabel bebas, dengan ketentuan :

- 1) Bila *Tolerance* < 0,1 atau sama dengan *VIF* > 5 maka terdapat masalah multikolinearitas yang serius.

- 2) Bila *Tolerance* > 0,1 atau sama dengan *VIF* < 5 maka tidak terdapat masalah multikolinearitas.

Dengan SPSS versi 24.00 maka dapat diperoleh hasil uji multikolinearitas sebagai berikut :

**Tabel IV.5**  
**Hasil Uji Multikolinearitas**

<b>Coefficients<sup>a</sup></b>			
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Budaya Organisasi	.888	1.126
	Karakteristik Pekerjaan	.888	1.126
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan			

**Sumber : SPSS 24.00**

Berdasarkan tabel IV.5 diatas dapat diketahui bahwa nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) untuk variabel budaya organisasi ( $X_1$ ) sebesar 1.126 dan variabel karateristik pekerjaan ( $X_2$ ) sebesar 1.126. Dari masing-masing variabel independen memiliki nilai yang lebih kecil dari nilai 5. Demikian juga nilai *Tolerance* pada variabel budaya organisasi ( $X_1$ ) sebesar 0,888 dan variabel karateristik pekerjaan ( $X_2$ ) sebesar 0,888. Dari masing-masing variabel nilai *tolerance* lebih besar dari 0,1 sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala multikolinearitas antara variabel independen yang di indikasikan dari nilai *tolerance* setiap variabel independen lebih besar dari 0,1 dan nilai VIF lebih kecil dari 5.

#### **b. Uji Heterokedastisitas**

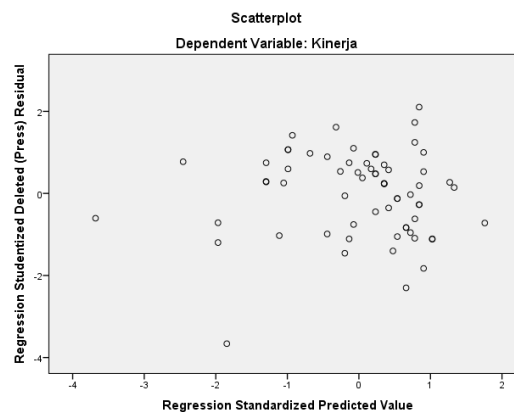
Uji heterokedastisitas dilakukan untuk mengetahui apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *varians* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Untuk mengetahui apakah terjadi atau tidak terjadi heterokedastisitas dalam model regresi penelitian ini, analisis yang dilakukan adalah dengan metode informal. Metode informal dalam pengujian

heterokedastisitas yakni metode grafik dan metode *Scatterplot*. Dasar analisis yaitu sebagai berikut :

- 1) Jika ada pola tertentu, seperti titik-titik membentuk suatu pola yang teratur maka telah terjadi heterokedastisitas.
- 2) Jika tidak ada pola yang jelas serta titik-titik menyebar tidak teratur, maka tidak terjadi heterokedastisitas.

Dengan SPSS versi 24.00 maka dapat diperoleh hasil uji heterokedastisitas sebagai berikut :

**Gambar IV.2**  
**Hasil Uji Heterokedastisitas**



**Sumber : SPSS 24.00**

Bentuk gambar IV.2 diatas, dapat dilihat bahwa penyebaran residual adalah tidak teratur dan tidak membentuk pola. Hal tersebut dapat dilihat pada titik-titik atau plot yang menyebar. Kesimpulan yang bisa diambil adalah bahwa tidak terjadi heterokedastisitas.

#### **4. Regresi Linier Berganda**

Model regresi linier berganda yang digunakan adalah kinerja sebagai variabel dependen dan budaya organisasi dan karakteristik pekerjaan sebagai variabel independen. Dimana analisis berganda berguna untuk mengetahui

pengaruh dari masing-masing variabel dependen terhadap variabel independen.

Berikut hasil pengelolaan data dengan menggunakan SPSS versi 24.00.

**Tabel IV.6**  
**Hasil Uji Regresi Linier Berganda**

<b>Coefficients<sup>a</sup></b>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-5.838	3.982		-1.466	.148
	Budaya Organisasi	.262	.079	.201	3.328	.001
	Karakteristik Pekerjaan	1.051	.079	.807	13.368	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

**Sumber : SPSS 24.00**

Dari tabel IV.6 diatas diketahui nilai-nilai sebagai berikut :

- 1) Konstanta = -5.838
- 2) Budaya Organisasi = 0,262
- 3) Karakteristik = 1,051

Hasil tersebut dimasukkan ke dalam persamaan regresi linier berganda sehingga diketahui persamaan berikut :

$$Y = -5.838 + 0,262_1 + 1,051_2$$

Keterangan :

1. Persamaan regresi berganda diatas, diketahui mempunyai konstanta sebesar - 5.838 dengan tanda negatif. menunjukkan bahwa jika independen yaitu budaya organisasi (X1) karakteristik pekerjaan (X2) dalam keadaan konstan atau tidak mengalami perubahan (sama dengan nol), maka kinerja (Y) adalah sebesar -5.838.
2. Budaya organisasi mempunyai koefisien regresi sebesar 0,262 menyatakan bahwa apabila kinerja ditingkatkan 1% (dengan asumsi bahwa nilai koefisien variabel lain tetap atau tidak berubah) maka nilai kinerja akan meningkat



sebesar 0.297. Namun sebaliknya, jika budaya organisasi turun 1% (dengan asumsi bahwa nilai koefisien variabel lain tetap atau tidak berubah), maka akan menurunkan kinerja sebesar 0.262.

3. Karakteristik pekerjaan mempunyai koefisien regresi sebesar 1.051 menyatakan bahwa apabila karakteristik pekerjaan ditingkatkan 1% (dengan asumsi bahwa nilai koefisien variabel lain tetap atau tidak berubah) maka nilai kinerja akan meningkat sebesar 1.051. Namun sebaliknya, jika karakteristik pekerjaan turun 1% (dengan asumsi bahwa nilai koefisien variabel lain tetap atau tidak berubah), maka akan menurunkan kinerja sebesar 1.051.

## 5. Pengujian Hipotesis

### a Uji t Statistik atau Uji Parsial

Untuk t dalam penelitian ini digunakan untuk mengetahui kemampuan dari masing-masing variabel independen dalam mempengaruhi variabel dependen. Alasan lain uji t dilakukan yaitu untuk menguji apakah variabel bebas (X1) secara individual terdapat hubungan yang signifikan atau tidak terhadap variabel terikat (Y). Rumus yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

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

Dimana :

t = nilai t hitung

r = koefisien korelasi

n = banyaknya pasangan rank

Bentuk pengujian :

- a)  $H_0 : r_s = 0$ , artinya tidak terdapat hubungan signifikan antara variabel bebas (X) dan variabel terikat (Y).
- b)  $H_a : r_s \neq 0$ , artinya terdapat hubungan signifikan antara variabel bebas (X) dan variabel terikat (Y).

Kriteria pengambilan keputusan yaitu sebagai berikut :

- a)  $H_0$  diterima apabila  $-t_{tabel} \leq t_{hitung} \leq t_{tabel}$  pada  $\alpha = 5\%$ .  $Df = n - 2$
- b)  $H_0$  ditolak apabila  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau  $-t_{hitung} < -t_{tabel}$

Berdasarkan hasil pengelolaan data dengan SPSS versi 24.00 maka diperoleh hasil uji statistik t sebagai berikut:

**Tabel IV.7**  
**Hasil Uji Statistik (Uji-t)**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-5.838	3.982		-1.466	.148
	Budaya Organisasi	.262	.079	.201	3.328	.001
	Karakteristik Pekerjaan	1.051	.079	.807	13.368	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

**Sumber : SPSS 24.00**

Hasil pengujian statistik 1 pada tabel diatas dapat dijelaskan sebagai berikut :

### 1. Pengaruh Budaya Organisasi (X1) Terhadap Kinerja (Y)

Uji t digunakan untuk mengetahui apakah budaya organisasi berpengaruh secara individual (parsial) mempunyai hubungan yang signifikan atau tidak terhadap kinerja. Untuk kriteria uji t dilakukan pada tingkat  $\alpha = 0,05$  dengan nilai t untuk  $n = 65 - 2 = 63$  adalah 1.998  $t_{hitung} = 3,328$  dan  $t_{tabel} = 1.998$

Nilai  $t_{hitung}$  untuk variabel budaya organisasi adalah 3.328 dan  $t_{tabel}$  dengan  $\alpha = 5\%$  diketahui sebesar 1.998. dengan demikian  $t_{hitung}$  lebih besar dari

$t_{tabel}$  dan nilai signifikan budaya organisasi sebesar  $0.001 < 0.05$  artinya dari hasil tersebut didapat kesimpulan bahwa  $H_0$  ditolak ( $H_a$  diterima) menunjukkan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan antara budaya organisasi terhadap kinerja pada PT. PLN (Persero) UP3 Medan.

## **2. Pengaruh Karakteristik Pekerjaan (X2) Terhadap Kinerja (Y)**

Uji  $t$  digunakan untuk mengetahui apakah karakteristik pekerjaan berpengaruh secara individual (parsial) mempunyai hubungan yang signifikan atau tidak terhadap kinerja. Untuk kriteria uji  $t$  dilakukan pada tingkat  $\alpha = 0,05$  dengan nilai  $t$  untuk  $n = 65 - 2 = 63$  adalah  $1.998$   $t_{hitung} = 13,368$  dan  $t_{tabel} = 1.998$

Nilai  $t_{hitung}$  untuk variabel karakteristik pekerjaan adalah  $13.368$  dan  $t_{tabel}$  dengan  $\alpha = 5\%$  diketahui sebesar  $1.998$ . dengan demikian  $t_{hitung}$  lebih besar dari  $t_{tabel}$  dan nilai signifikan karakteristik pekerjaan sebesar  $0.000 < 0.05$  artinya dari hasil tersebut didapat kesimpulan bahwa  $H_0$  ditolak ( $H_a$  diterima) menunjukkan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan antara karakteristik pekerjaan terhadap kinerja pada PT. PLN (Persero) UP3 Medan.

### **b. Uji Simultan (Uji F)**

Uji statistik  $F$  digunakan untuk menunjukkan pengaruh variabel independen secara individual terhadap variabel independen. Uji statistik  $F$  dilakukan dengan cara melihat nilai  $F$  hitung terhadap  $F$  tabel. Apabila  $F$  hitung  $>$  nilai  $F$  tabel, maka  $H_0$  ditolak atau  $H_a$  diterima (terdapat pengaruh secara parsial) dan apabila nilai  $F$  hitung  $<$  nilai tabel, maka  $H_0$  diterima atau  $H_a$  ditolak (tidak terdapat pengaruh secara parsial). Uji statistik  $f$  juga dapat dilakukan dengan

melihat probability value  $> 0,05$ , maka  $H_0$  diterima atau  $H_a$  ditolak (tidak terdapat pengaruh secara simultan).

Berdasarkan hasil pengolahan data dengan program SPSS versi 24.00, maka diperoleh hasil sebagai berikut :

**Tabel IV.8**  
**Hasil Uji Simultan (Uji-F)**

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1181.494	2	590.747	123.552	.000 <sup>b</sup>
	Residual	296.444	62	4.781		
	Total	1477.938	64			
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan						
b. Predictors: (Constant), Karakteristik Pekerjaan, Budaya Organisasi						

**Sumber : SPSS versi 24.00**

$$F_{\text{tabel}} = 65 - 2 - 1 = 62$$

$$F_{\text{hitung}} = 123.552 \text{ dan } F_{\text{tabel}} = 3.15$$

Dari hasil diatas dapat dilihat bahwa nilai  $F_{\text{hitung}}$  sebesar 123.552 dengan tingkat signifikan sebesar 0.000. Sedangkan nilai  $F_{\text{tabel}}$  diketahui sebesar 3.15. berdasarkan hasil tersebut dapat diketahui bahwa  $f_{\text{hitung}} > f_{\text{tabel}}$  ( $123.552 > 3.15$ ) artinya  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  ditolak. Jadi dapat disimpulkan bahwa variabel budaya organisasi dan karakteristik pekerjaan berpengaruh secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) UP3 Medan.

## 6. Koefisien Determasi

Nilai R-square dari koefisien determinasi digunakan untuk melihat bagaimana variasi nilai variabel terikat dipengaruhi oleh nilai variabel bebas. Nilai koefisien determinasi adalah antara 0 dan 1. Apabila nilai R-square semakin mendekati satu maka semakin besar pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Berikut hasil pengujian statistiknya .

**Tabel IV.9 Hasil Uji Koefisien Determinasi**

<b>Model Summary<sup>b</sup></b>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.894 <sup>a</sup>	.799	.793	2.18663
a. Predictors: (Constant), Karakteristik Pekerjaan, Budaya Organisasi				
b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan				

**Sumber: SPSS versi 24.00**

$$D = R^2 \times 100\%$$

$$D = 0.799 \times 100\%$$

$$= 79.9\%$$

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa nilai dari R square sebesar 0.799 yang berarti 79.9% dan hal ini menyatakan bahwa variabel budaya organisasi dan karakteristik pekerjaan sebesar 79.9% untuk mempengaruhi variabel kinerja karyawan. Selanjutnya selisih  $100\% - 79.9\% = 20.1\%$ . hal ini menunjukkan 20.1% tersebut adalah variabel lain yang tidak berkontribusi terhadap penelitian kinerja karyawan.

## **B. Pembahasan**

Hasil temuan dalam penelitian ini adalah mengenai hasil temuan penelitian ini terhadap kesesuaian teori, pendapat maupun penelitian terdahulu yang telah dikemukakan hasil penelitian sebelumnya serta pola perilaku yang harus dilakukan untuk mengatasi hal-hal tersebut. Berikut ini ada tiga bagian utama yang akan dibahas dalam analisis hasil temuan penelitian ini, yaitu sebagai berikut:

### **1. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja**

Berdasarkan penelitian yang diperoleh mengenai pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan nilai  $t_{hitung}$  untuk variabel budaya organisasi adalah 3.328 dan  $t_{tabel}$  dengan  $\alpha = 5\%$  diketahui sebesar 1.998. dengan demikian  $t_{hitung}$  lebih besar dari  $t_{tabel}$  dan nilai signifikan budaya organisasi

sebesar  $0.001 < 0.05$  artinya dari hasil tersebut didapat kesimpulan bahwa  $H_0$  ditolak ( $H_a$  diterima) menunjukkan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan antara budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) UP3 Medan.

Artinya budaya organisasi mampu meningkatkan kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) UP3 Medan, dimana dengan budaya organisasi yang kuat dalam perusahaan mendukung tujuan-tujuan perusahaan, sebaliknya yang lemah akan menghambat atau bertentangan dengan tujuan-tujuan perusahaan. masalah-masalah yang berkaitan dengan budaya organisasi yaitu diantaranya karyawan menjalankan budaya organisasi yang tidak sesuai budaya organisasi berupa kurangnya kerja sama antar karyawan, kurang aktif dalam melaksanakan maupun melakukan pekerjaan yang diberikan oleh atasan.

Menurut (Gultom, 2014) “Budaya Organisasi Mengungkapkan nilai-nilai inti yang dianut bersama oleh mayoritas anggota organisasi. Budaya organisasi dapat memberikan stabilitas bagi suatu organisasi, tetapi juga dapat menghambat terhadap perubahan”.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan (Arianty, 2012),(Arianty, 2014),(Sunaryo, 2017),(Gultom, 2014) ,(Muis et al., 2018), (Rolyana, Prasetio, Hutagalung, & Stimson, 2018), (Ainanur & Tirtayasa, 2018) menyatakan juga adanya pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan dilihat dari sebuah organisasi dapat menampilkan satu tipe organisasi secara menonjol, ia tetap dapat menunjukkan keyakinan normatif dan karakteristik yang lain. Riset menunjukkan bahwa organisasi dapat memiliki sub budaya hirarkis berdasarkan posisi seseorang dalam organisasi, sub budaya geografis,

sub budaya pekerjaan berdasarkan pada gelar atau posisi seseorang, sub budaya sosial yang diambil dari aktivitas sosial seperti budaya bowling atau golf dan budaya perlawanan.

## **2. Pengaruh Karakteristik Pekerjaan Terhadap Kinerja**

Berdasarkan penelitian yang diperoleh mengenai pengaruh karakteristik pekerjaan terhadap kinerja karyawan nilai  $t_{hitung}$  untuk variabel karakteristik pekerjaan adalah 13.368 dan  $t_{tabel}$  dengan  $\alpha = 5\%$  diketahui sebesar 1.998. dengan demikian  $t_{hitung}$  lebih besar dari  $t_{tabel}$  dan nilai signifikan karakteristik pekerjaan sebesar  $0.000 < 0.05$  artinya dari hasil tersebut didapat kesimpulan bahwa  $H_0$  ditolak ( $H_a$  diterima) menunjukkan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan antara karakteristik pekerjaan terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) UP3 Medan.

Artinya karakteristik pekerjaan mampu meningkatkan kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) UP3 Medan dimana dengan semakin paham karyawan atas karakteristik pekerjaan maka karyawan akan semakin mudah memahami pekerjaannya dan menyelesaikannya dengan cepat sehingga kinerja karyawan tersebut akan semakin meningkat.

Setiap organisasi memiliki karakteristik pekerjaan yang dibagi pada setiap karyawan, dengan karakteristik pekerjaan tersebut karyawan dapat mempertanggung jawabkan pada masing-masing tugas yang dikerjakan untuk mencapai tujuan perusahaan.

Menurut (Pamungkas, 2016) “Karakteristik Pekerjaan merupakan hal-hal yang melekat pada suatu jenis pekerjaan tanpa melibatkan subyek pelaksana pekerjaan”.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan (Hajati et al., 2018) dengan judul “pengaruh karakteristik individu, karakteristik pekerjaan dan karakteristik organisasi terhadap kinerja pegawai (studi pada politeknik kotabaru)”. Diketahui bahwa terdapat pengaruh signifikan secara parsial karakteristik pekerjaan terhadap kinerja pegawai.

### **3. Pengaruh Budaya Organisasi dan Karakteristik Pekerjaan Terhadap Kinerja**

Berdasarkan penelitian yang diperoleh mengenai pengaruh budaya organisasi dan karakteristik pekerjaan terhadap kinerja karyawan nilai  $F_{hitung}$  sebesar 123.552 dengan tingkat signifikan sebesar 0.000. Sedangkan nilai  $F_{tabel}$  diketahui sebesar 3.15. berdasarkan hasil tersebut dapat diketahui bahwa  $f_{hitung} > f_{tabel}$  ( $123.552 > 3.15$ ) artinya  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  ditolak. Jadi dapat disimpulkan bahwa variabel budaya organisasi dan karakteristik pekerjaan berpengaruh secara bersama-sama terhadap kinerja pada PT. PLN (Persero) UP3 Medan.

Artinya budaya organisasi dan karateris pekerjaan secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) UP3 Medan, dimana tanpa adanya sebuah budaya organisasi, organisasi tidak dapat dikelola sebagai alat manajemen. Budaya organisasi yang dikelola dengan baik akan menjadi pedoman bagi karyawan untuk berperilaku positif dan produktif. Begitu juga dengan karakteristik pekerjaan dalam suatu organisasi, perlunya pembagian tugas pada setiap karyawan yang meliputi tanggung jawab pada masing-masing karyawan didalam suatu organisasi.



Menurut hasil penelitian (Schein dalam Soetopo, 2016) bahwa “Budaya Organisasi, satu sama lainnya secara sistematis saling berpengaruh”.

Menurut hasil penelitian Prawatya Dan Raharjo (2012) dalam (Wahjuadi & Azhari, 2016) bahwa “Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai”.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (J.R Hackman dan G.R Oldham dalam (Robbins & Judge, 2008) bahwa suatu pekerjaan memberikan umpan balik, mereka akan mengetahui seberapa efektif mereka bekerja. penghargaan internal didapat oleh individu ketika mereka mempelajari (pengetahuan akan hasil) bahwa mereka sendiri (mengalami tanggung jawab) telah bekerja dengan baik untuk suatu tugas yang mereka pedulikan. Maka karakteristik pekerjaan sangat berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Sedangkan hasil penelitian Parjono dalam Setiono, 2016) bahwa ada pengaruh positif yang signifikan antara karakteristik pekerjaan terhadap kinerja karyawan, hal ini mengindikasikan bahwa pada dasarnya pada saat orang bekerja, maka mereka menginginkan ada keragaman tugas dalam melaksanakan tugasnya agar kemampuan dan potensi individu yang dimilikinya dapat berkembang.

## **BAB V**

### **KESIMPULAN DAN SARAN**

#### **A. Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dikemukakan sebelumnya maka dapat diambil kesimpulan dari penelitian mengenai Pengaruh budaya organisasi dan karakteristik pekerjaan terhadap kinerja pada PT. PLN (Persero) UP3 Medan adalah sebagai berikut:

1. Secara parsial budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) UP3 Medan.
2. Secara parsial karakteristik pekerjaan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) UP3 Medan.
3. Secara simultan budaya organisasi dan karakteristik pekerjaan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) UP3 Medan.
4. Koefisien Determinasi budaya organisasi dan karakteristik pekerjaan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) UP3 Medan.

#### **B. Saran**

Berdasarkan kesimpulan diatas, maka dalam hal ini penulis dapat menyarankan hal-hal sebagai berikut:

1. Tidak menutup kemungkinan bagi pihak pemimpin perlu melakukan perbaikan baik berupa kebijakan maupun hal – hal yang secara langsung berkaitan dengan pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan maka pihak Secara parsial budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

pada PT. PLN (Persero) UP3 Medan agar lebih memperhatikan karakteristik pekerjaan.

2. Hendaknya karyawan agar lebih menjalankan budaya organisasi yang sesuai dengan budaya kerja yang diterapkan perusahaan seperti kurangnya kerjasama antar karyawan dalam melaksanakan maupun melakukan pekerjaan yang diberikan oleh atasan.
3. Dalam meningkatkan kinerja karyawan pihak pimpinan agar lebih memperhatikan faktor budaya organisasi dan karakteristik pekerjaan..

## DAFTAR PUSTAKA

- Ainanur, & Tirtayasa, S. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi, Kompetensi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. *MANEGGIO: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 1–14.
- Arianty, N. (2012). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening Pada PT.WOM Finance Cabang Binjai. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 12(01), 1–11.
- Arianty, N. (2014). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 14(02), 144–150.
- Busro, M. (2018). Teori-teori Manajemen Sumber Daya Manusia. In *Teori-teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Fahmi, I. (2016). Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia Konsep & Kinerja. In *Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia Konsep & Kinerja*. Mitra Wacana Media.
- Griffin, R. W. (2004). Manajemen. *Manajemen*. Jakarta: Erlangga.
- Gultom, D. K. (2014). Pengaruh Budaya Organisasi Perusahaan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.Perusahaan Gas Negara (Persero) Tbk Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 14(02), 176–184.
- Hajati, D. I., A, D. W., & Wahyuni, H. N. (2018). Pengaruh Karakteristik Individu, Karakteristik Pekerjaan dan Karakteristik Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai (Studi pada politeknik Kotabaru). *Jurnal Bisnis Dan Pembangunan*, 7(1), 1–10.
- Handaru, A. W., Abdillah, S., & Waspodo, A. A. (2013). Pengaruh Karakteristik Pekerjaan Dan Kompensasi Terhadap Komitmen Organisasi Pada PT “X” Jakarta. *Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia*, 4(2), 238–256.
- Juliandi, A., Irfan, & Manurung, S. (2015). *Metodologi Penelitian Bisnis Konsep dan Aplikasi*. Medan: UMSU Press.
- Juliandi, A., Irfan, Manurung, S., & Satriawan, B. (2018). *Mengolah Data Penelitian Bisnis dengan SPSS*. Medan: LEMBAGA PENELITIAN DAN PENULISAN ILMIAH.
- Kasmir. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia. In *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Depok: PT Rajarafindo Persada.
- Lumbanraja, P., & Nizma, C. (2010). Pengaruh Pelatihan dan Karakteristik Pekerjaan Terhadap Prestasi Kerja Perawat di Badan Pelayanan Rumah Sakit Umum Daerah Langsa. *Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan*, 12(2), 142–155.

- Muis, M. R., Jufrizen, J., & Fahmi, M. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *JESYA: Jurnal Ekonomi Dan Ekonomi Syariah*, 1(1), 9–25.
- Noermijati. (2013). Kajian Tentang Aktualisasi Teori Herzberg, Kepuasan Kerja Dan Kinerja Spiritual Manajer Operasional. In *Kajian Tentang Aktualisasi Teori Herzberg, Kepuasan Kerja Dan Kinerja Spiritual Manajer Operasional*. Malang: Universitas Brawijaya Press (UB Press).
- Pamungkas, D. G. (2016). Pengaruh Budaya Organisasi, Karakteristik Kerja, dan Stres Kerja, Serta Dampaknya Pada Kinerja Pegawai (Studi Pada PT.PLN (Persero) AP2B Sistem Minahasa. *Jurnal Riset Bisnis Dan Manajemen*, 4(3), 369–380.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2008). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Rolyana, Prasetio, F., Hutagalung, A. P., & Stimson. (2018). Optimalisasi Kinerja : Partisipasi Karyawan Dalam Keterlibatan Karyawan Dan Budaya Organisasi Spiritual. *MANEGGIO: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 99–108.
- Setiono, B. A. (2016). Pengaruh Budaya Organisasi, Karakteristik Individu, Karakteristik Pekerjaan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Pelindo III Surabaya. *Aplikasi Pelayaran Dan Kepelabuhan*, 6(2), 128–146.
- Sitio, A., Titisari, P., & Tobing, D. (2015). Pengaruh Karakteristik Pekerjaan, Budaya Organisasi Dan Kualitas Interaksi Atasan Dan Bawahan Terhadap Kinerja Melalui Perilaku Bekerja Karyawan Di PTPN XII Surabaya. *Jurnal Bisnis Dan Manajemen*, 9(2), 160–173.
- Soetopo, H. (2016). *Perilaku Organisasi Teori Dan Praktik Di Bidang Pendidikan*. Bandung: PT REMAJA ROSDAKARYA.
- Sugiyono. (2017). *Metodologi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: ALFABETA.
- Sulaksono, H. (2015). Budaya Organisasi Dan Kinerja. In *Budaya Organisasi Dan Kinerja*. Yogyakarta: Deepublish.
- Sutrisno, E. (2010). *Budaya Organisasi*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Wahjuadi, D., & Azhari, M. L. (2016). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus Pada PT Studio Cilaki Empat Lima, Bandung). *Jurnal E-Proceeding of Management*, 3(2), 1–7.
- Wibowo. (2014). Manajemen Kinerja. In *Manajemen Kinerja*. Depok: PT Rajagrafindo Persada.

```

REGRESSION
/DESCRIPTIVES MEAN STDDEV CORR SIG N
/MISSING LISTWISE
/STATISTICS COEFF OUTS CI(95) R ANOVA COLLIN TOL CHANGE ZPP
/CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10)
/NOORIGIN
/DEPENDENT Y
/METHOD=ENTER X1 X2
/SCATTERPLOT=(*SDRESID ,*ZPRED)
/RESIDUALS DURBIN HISTOGRAM(ZRESID) NORMPROB(ZRESID)
/CASEWISE PLOT(ZRESID) OUTLIERS(3) .

```

## Regression

Notes		
Output Created	14-SEP-2019 16:23:01	
Comments		
Input	Active Dataset	DataSet1
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	65
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics are based on cases with no missing values for any variable used.
Syntax	REGRESSION /DESCRIPTIVES MEAN STDDEV CORR SIG N /MISSING LISTWISE /STATISTICS COEFF OUTS CI(95) R ANOVA COLLIN TOL CHANGE ZPP /CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10) /NOORIGIN /DEPENDENT Y /METHOD=ENTER X1 X2 /SCATTERPLOT=(*SDRESID ,*ZPRED) /RESIDUALS DURBIN HISTOGRAM(ZRESID) NORMPROB(ZRESID) /CASEWISE PLOT(ZRESID) OUTLIERS(3).	
Resources	Processor Time	00:00:01,95
	Elapsed Time	00:00:00,93
	Memory Required	1644 bytes
	Additional Memory Required for Residual Plots	904 bytes

Descriptive Statistics			
	Mean	Std. Deviation	N
Kinerja	51.9692	4.80550	65
Budaya Organisasi	43.3538	3.68880	65
Karakteristik Pekerjaan	44.2154	3.68906	65

Correlations				
		Kinerja	Budaya Organisasi	Karateristik Pekerjaan
Pearson Correlation	Kinerja	1.000	.470	.874
	Budaya Organisasi	.470	1.000	.334
	Karateristik Pekerjaan	.874	.334	1.000
Sig. (1-tailed)	Kinerja	.	.000	.000
	Budaya Organisasi	.000	.	.003
	Karateristik Pekerjaan	.000	.003	.
N	Kinerja	65	65	65
	Budaya Organisasi	65	65	65
	Karateristik Pekerjaan	65	65	65

Variables Entered/Removed <sup>a</sup>			
Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Karateristik Pekerjaan, Budaya Organisasi <sup>b</sup>	.	Enter
a. Dependent Variable: Kinerja			
b. All requested variables entered.			

Model Summary <sup>b</sup>										
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics					Durbin-Watson
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change	
1	.894 <sup>a</sup>	.799	.793	2.18663	.799	123.552	2	62	.000	2.268
a. Predictors: (Constant), Karateristik Pekerjaan, Budaya Organisasi										
b. Dependent Variable: Kinerja										

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1181.494	2	590.747	123.552	.000 <sup>b</sup>
	Residual	296.444	62	4.781		
	Total	1477.938	64			
a. Dependent Variable: Kinerja						
b. Predictors: (Constant), Karateristik Pekerjaan, Budaya Organisasi						

Coefficients <sup>a</sup>													
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	95,0% Confidence Interval for B		Correlations			Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Lower Bound	Upper Bound	Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF
		1	(Constant)	-5.838			3.982		-1.466	.148	-13.798	2.121	
	Budaya Organisasi	.262	.079	.201	3.328	.001	.104	.419	.470	.389	.189	.888	1.126
	Karateristik Pekerjaan	1.051	.079	.807	13.368	.000	.894	1.208	.874	.862	.760	.888	1.126
a. Dependent Variable: Kinerja													

Collinearity Diagnostics <sup>a</sup>						
Model	Dimension	Eigenvalue	Condition Index	Variance Proportions		
				(Constant)	Budaya Organisasi	Karateristik Pekerjaan
1	1	2.992	1.000	.00	.00	.00
	2	.005	25.430	.00	.72	.61
	3	.003	31.112	1.00	.28	.39

a. Dependent Variable: Kinerja

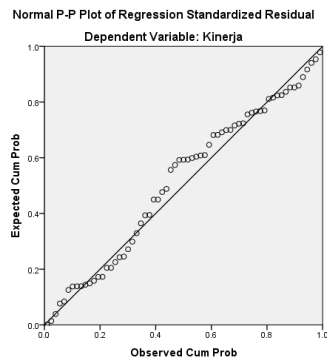
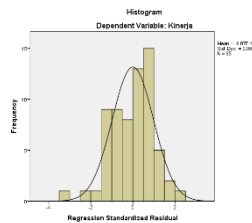
Casewise Diagnostics <sup>a</sup>				
Case Number	Std. Residual	Kinerja	Predicted Value	Residual
4	-3.218	37.00	44.0369	-7.03693

a. Dependent Variable: Kinerja

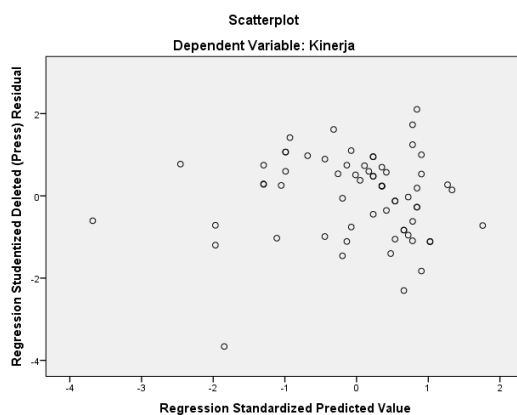
Residuals Statistics <sup>a</sup>					
	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	36.1534	59.5253	51.9692	4.29661	65
Std. Predicted Value	-3.681	1.759	.000	1.000	65
Standard Error of Predicted Value	.273	1.093	.448	.143	65
Adjusted Predicted Value	36.5377	59.6430	51.9758	4.27631	65
Residual	-7.03693	4.41218	.00000	2.15219	65
Std. Residual	-3.218	2.018	.000	.984	65
Stud. Residual	-3.344	2.047	-.001	1.008	65
Deleted Residual	-7.59615	4.53971	-.00656	2.25682	65
Stud. Deleted Residual	-3.663	2.102	-.007	1.032	65
Mahal. Distance	.010	15.010	1.969	2.309	65
Cook's Distance	.000	.296	.016	.038	65
Centered Leverage Value	.000	.235	.031	.036	65

a. Dependent Variable: Kinerja

## Charts







```

NEW FILE.
DATASET NAME DataSet2 WINDOW=FRONT.
CORRELATIONS
/VARIABLES=Y1 Y2 Y3 Y4 Y5 Y6 Y7 Y8 Y9 Y10 Y11 Y12 JLM
/PRINT=TWOTAIL NOSIG
/MISSING=PAIRWISE.

```

## Correlations

Notes		
Output Created	14-SEP-2019 16:24:26	
Comments		
Input	Active Dataset	DataSet2
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	65
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics for each pair of variables are based on all the cases with valid data for that pair.
Syntax	CORRELATIONS /VARIABLES=Y1 Y2 Y3 Y4 Y5 Y6 Y7 Y8 Y9 Y10 Y11 Y12 JLM /PRINT=TWOTAIL NOSIG /MISSING=PAIRWISE.	
Resources	Processor Time	00:00:00,02
	Elapsed Time	00:00:00,03

[DataSet2]

Correlations														
		Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	Y9	Y10	Y11	Y12	Kinerja
Y1	Pearson Correlation	1	.299	.126	.465**	.958**	.555**	.929**	.454**	.239	.264	.132	-.139	.751**
	Sig. (2-tailed)		.015	.319	.000	.000	.000	.000	.000	.055	.033	.293	.269	.000
	N	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65
Y2	Pearson Correlation	.299	1	.410**	.194	.329**	.130	.319**	.234	.750**	.325**	.341**	.111	.593**
	Sig. (2-tailed)	.015		.001	.122	.007	.302	.010	.061	.000	.008	.005	.378	.000

	N	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65
Y3	Pearson Correlation	.126	.410*	1	.566*	.238	.405*	.264	.511*	.414*	.723*	.148	.269	.657*
	Sig. (2-tailed)	.319	.001		.000	.056	.001	.033	.000	.001	.000	.239	.030	.000
	N	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65
Y4	Pearson Correlation	.465*	.194	.566*	1	.504*	.781*	.471*	.814*	.074	.610*	.093	-.177	.717*
	Sig. (2-tailed)	.000	.122	.000		.000	.000	.000	.000	.559	.000	.463	.157	.000
	N	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65
Y5	Pearson Correlation	.958**	.329**	.238	.504*	1	.584**	.945**	.426**	.276	.263	.158	-.108	.789**
	Sig. (2-tailed)	.000	.007	.056	.000		.000	.000	.000	.026	.034	.209	.391	.000
	N	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65
Y6	Pearson Correlation	.555**	.130	.405*	.781**	.584**	1	.556**	.661**	.142	.481**	-.079	-.273	.667**
	Sig. (2-tailed)	.000	.302	.001	.000	.000		.000	.000	.260	.000	.532	.028	.000
	N	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65
Y7	Pearson Correlation	.929**	.319**	.264	.471**	.945**	.556**	1	.423	.260	.251	.158	-.079	.779**
	Sig. (2-tailed)	.000	.010	.033	.000	.000	.000		.000	.036	.044	.210	.532	.000
	N	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65
Y8	Pearson Correlation	.454*	.234	.511*	.814*	.426*	.661**	.423	1	.285	.642**	.087	-.166	.708**
	Sig. (2-tailed)	.000	.061	.000	.000	.000	.000	.000		.022	.000	.493	.187	.000
	N	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65
Y9	Pearson Correlation	.239	.750**	.414*	.074	.276*	.142	.260	.285	1	.368**	.104	.017	.513**
	Sig. (2-tailed)	.055	.000	.001	.559	.026	.260	.036	.022		.003	.410	.896	.000
	N	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65
Y10	Pearson Correlation	.264	.325**	.723*	.610*	.263	.481**	.251	.642**	.368**	1	.033	.051	.644**
	Sig. (2-tailed)	.033	.008	.000	.000	.034	.000	.044	.000	.003		.794	.686	.000
	N	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65
Y11	Pearson Correlation	.132	.341**	.148	.093	.158	-.079	.158	.087	.104	.033	1	.437**	.376**
	Sig. (2-tailed)	.293	.005	.239	.463	.209	.532	.210	.493	.410	.794		.000	.002
	N	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65
Y12	Pearson Correlation	-.139	.111	.269	-.177	-.108	-.273*	-.079	-.166	.017	.051	.437**	1	.343
	Sig. (2-tailed)	.269	.378	.030	.157	.391	.028	.532	.187	.896	.686	.000		.006
	N	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65
Kinerj a	Pearson Correlation	.751**	.593**	.657**	.717**	.789**	.667**	.779**	.708**	.513**	.644**	.376**	.343	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.002	.006	
	N	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65

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

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

```

RELIABILITY
/VARIABLES=Y1 Y2 Y3 Y4 Y5 Y6 Y7 Y8 Y9 Y10 Y11 Y12
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL
/MODEL=ALPHA.

```

## Reliability

Notes		
Output Created	14-SEP-2019 16:25:00	
Comments		
Input	Active Dataset	DataSet2
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	65
	Matrix Input	
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics are based on all cases with valid data for all variables in the procedure.
Syntax	RELIABILITY /VARIABLES=Y1 Y2 Y3 Y4 Y5 Y6 Y7 Y8 Y9 Y10 Y11 Y12 /SCALE('ALL VARIABLES') ALL /MODEL=ALPHA.	
Resources	Processor Time	00:00:00,00
	Elapsed Time	00:00:00,01

## Scale: ALL VARIABLES

### Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	65	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	65	100.0

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

### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.842	12

```

NEW FILE.
DATASET NAME DataSet3 WINDOW=FRONT.
CORRELATIONS
/VARIABLES=X1 X2 X3 X4 X5 X6 X7 X8 X9 X10 JLM
/PRINT=TWOTAIL NOSIG
/MISSING=PAIRWISE.

```

## Correlations

Notes		
Output Created	14-SEP-2019 16:26:13	
Comments		
Input	Active Dataset	DataSet3
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	65
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics for each pair of variables are based on all the cases with valid data for that pair.
Syntax		CORRELATIONS /VARIABLES=X1 X2 X3 X4 X5 X6 X7 X8 X9 X10 JLM /PRINT=TWOTAIL NOSIG /MISSING=PAIRWISE.
Resources	Processor Time	00:00:00,05
	Elapsed Time	00:00:00,02

[DataSet3]

Correlations												
		X1	X2	X3	X4	X5	X6	X7	X8	X9	X10	Budaya Organisasi
X1	Pearson Correlation	1	.133	.491	.267	.421	.236	.060	.499	.575	.077	.631
	Sig. (2-tailed)		.290	.000	.032	.000	.058	.633	.000	.000	.542	.000
	N	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65
X2	Pearson Correlation	.133	1	.226	.133	.141	.103	.337	-.053	.041	.372	.445
	Sig. (2-tailed)	.290		.070	.290	.262	.412	.006	.673	.744	.002	.000
	N	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65
X3	Pearson Correlation	.491	.226	1	-.047	.355	-.092	.207	.237	.681	.226	.552
	Sig. (2-tailed)	.000	.070		.709	.004	.464	.098	.057	.000	.070	.000
	N	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65
X4	Pearson Correlation	.267	.133	-.047	1	.228	.958	.289	.228	.025	.279	.569
	Sig. (2-tailed)	.032	.290	.709		.068	.000	.020	.068	.845	.025	.000
	N	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65
X5	Pearson Correlation	.421	.141	.355	.228	1	.157	.366	.742	.295	.397	.706
	Sig. (2-tailed)	.000	.262	.004	.068		.213	.003	.000	.017	.001	.000
	N	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65
X6	Pearson Correlation	.236	.103	-.092	.958	.157	1	.262	.197	-.022	.249	.515
	Sig. (2-tailed)	.058	.412	.464	.000	.213		.035	.116	.861	.046	.000
	N	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65
X7	Pearson Correlation	.060	.337	.207	.289	.366	.262	1	.185	.122	.965	.661
	Sig. (2-tailed)	.633	.006	.098	.020	.003	.035		.141	.333	.000	.000
	N	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65
X8	Pearson Correlation	.499	-.053	.237	.228	.742	.197	.185	1	.295	.129	.589
	Sig. (2-tailed)	.000	.673	.057	.068	.000	.116	.141		.017	.307	.000

	N	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65
X9	Pearson Correlation	.575**	.041	.681	.025	.295	-.022	.122	.295	1	.094	.509
	Sig. (2-tailed)	.000	.744	.000	.845	.017	.861	.333	.017		.455	.000
X10	Pearson Correlation	.077	.372**	.226	.279	.397**	.249	.965**	.129	.094	1	.661**
	Sig. (2-tailed)	.542	.002	.070	.025	.001	.046	.000	.307	.455		.000
Budaya Organisasi	Pearson Correlation	.631**	.445**	.552**	.569**	.706**	.515**	.661**	.589**	.509**	.661**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65

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

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

#### RELIABILITY

```

/VARIABLES=X1 X2 X3 X4 X5 X6 X7 X8 X9 X10
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL
/MODEL=ALPHA.

```

### Reliability

Notes		
Output Created	14-SEP-2019 16:26:29	
Comments		
Input	Active Dataset	DataSet3
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	65
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics are based on all cases with valid data for all variables in the procedure.
Syntax	RELIABILITY /VARIABLES=X1 X2 X3 X4 X5 X6 X7 X8 X9 X10 /SCALE('ALL VARIABLES') ALL /MODEL=ALPHA.	
Resources	Processor Time	00:00:00,02
	Elapsed Time	00:00:00,00

### Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary			
		N	%
Cases	Valid	65	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	65	100.0
a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.			

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.783	10



X7	Pearson Correlation	.005	.115	.125	.405**	.781**	.584**	1	.556**	.661**	.142	.777**
	Sig. (2-tailed)	.968	.363	.320	.001	.000	.000		.000	.000	.260	.000
	N	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65
X8	Pearson Correlation	.009	-.111	.101	.264*	.471**	.945**	.556**	1	.423**	.260	.724**
	Sig. (2-tailed)	.941	.380	.425	.033	.000	.000	.000		.000	.036	.000
	N	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65
X9	Pearson Correlation	-.089	.123	-.035	.511**	.814**	.426*	.661**	.423**	1	.285	.714**
	Sig. (2-tailed)	.480	.330	.781	.000	.000	.000	.000	.000		.022	.000
	N	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65
X10	Pearson Correlation	.055	.107	.046	.414*	.074	.276	.142	.260	.285	1	.451
	Sig. (2-tailed)	.666	.394	.714	.001	.559	.026	.260	.036	.022		.000
	N	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65
Karateristik Pekerjaan	Pearson Correlation	.277	.332**	.331**	.598**	.719**	.746**	.777**	.724**	.714**	.451*	1
	Sig. (2-tailed)	.025	.007	.007	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65
**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).												
*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).												

#### RELIABILITY

```

/VARIABLES=X1 X2 X3 X4 X5 X6 X7 X8 X9 X10
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL
/MODEL=ALPHA.

```

## Reliability

Notes		
Output Created	14-SEP-2019 16:27:59	
Comments		
Input	Active Dataset	DataSet4
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	65
	Matrix Input	
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics are based on all cases with valid data for all variables in the procedure.
Syntax	RELIABILITY /VARIABLES=X1 X2 X3 X4 X5 X6 X7 X8 X9 X10 /SCALE('ALL VARIABLES') ALL /MODEL=ALPHA.	
Resources	Processor Time	00:00:00,00
	Elapsed Time	00:00:00,01

**Scale: ALL VARIABLES**

Case Processing Summary			
		N	%
Cases	Valid	65	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	65	100.0
a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.			

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.770	10

```
DATASET ACTIVATE DataSet2.
FREQUENCIES VARIABLES=Y1 Y2 Y3 Y4 Y5 Y6 Y7 Y8 Y9 Y10 Y11 Y12
/ORDER=ANALYSIS.
```

## Frequencies

Notes		
Output Created	14-SEP-2019 16:29:22	
Comments		
Input	Active Dataset	DataSet2
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	65
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics are based on all cases with valid data.
Syntax	FREQUENCIES VARIABLES=Y1 Y2 Y3 Y4 Y5 Y6 Y7 Y8 Y9 Y10 Y11 Y12 /ORDER=ANALYSIS.	
Resources	Processor Time	00:00:00,02
	Elapsed Time	00:00:00,01

[DataSet2]

Statistics													
		Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	Y9	Y10	Y11	Y12
N	Valid	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65
	Missing	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0

## Frequency Table

Y1					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	2	3.1	3.1	3.1
	Kurang Setuju	3	4.6	4.6	7.7
	Setuju	16	24.6	24.6	32.3
	Sangat Setuju	44	67.7	67.7	100.0
	Total	65	100.0	100.0	



Y2					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	1	1.5	1.5	1.5
	Kurang Setuju	5	7.7	7.7	9.2
	Setuju	41	63.1	63.1	72.3
	Sangat Setuju	18	27.7	27.7	100.0
	Total	65	100.0	100.0	

Y3					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	1	1.5	1.5	1.5
	Kurang Setuju	3	4.6	4.6	6.2
	Setuju	46	70.8	70.8	76.9
	Sangat Setuju	15	23.1	23.1	100.0
	Total	65	100.0	100.0	

Y4					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	3	4.6	4.6	4.6
	Setuju	27	41.5	41.5	46.2
	Sangat Setuju	35	53.8	53.8	100.0
	Total	65	100.0	100.0	

Y5					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	2	3.1	3.1	3.1
	Kurang Setuju	4	6.2	6.2	9.2
	Setuju	15	23.1	23.1	32.3
	Sangat Setuju	44	67.7	67.7	100.0
	Total	65	100.0	100.0	

Y6					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	1	1.5	1.5	1.5
	Kurang Setuju	4	6.2	6.2	7.7
	Setuju	22	33.8	33.8	41.5
	Sangat Setuju	38	58.5	58.5	100.0
	Total	65	100.0	100.0	

Y7					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	2	3.1	3.1	3.1
	Kurang Setuju	4	6.2	6.2	9.2
	Setuju	13	20.0	20.0	29.2
	Sangat Setuju	46	70.8	70.8	100.0
	Total	65	100.0	100.0	

Y8					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	4	6.2	6.2	6.2
	Setuju	20	30.8	30.8	36.9
	Sangat Setuju	41	63.1	63.1	100.0
	Total	65	100.0	100.0	

Y9					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	5	7.7	7.7	7.7
	Setuju	40	61.5	61.5	69.2
	Sangat Setuju	20	30.8	30.8	100.0
	Total	65	100.0	100.0	

Y10					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	5	7.7	7.7	7.7
	Setuju	44	67.7	67.7	75.4
	Sangat Setuju	16	24.6	24.6	100.0
	Total	65	100.0	100.0	

Y11					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	3	4.6	4.6	4.6
	Kurang Setuju	7	10.8	10.8	15.4
	Setuju	41	63.1	63.1	78.5
	Sangat Setuju	14	21.5	21.5	100.0
	Total	65	100.0	100.0	

Y12					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	5	7.7	7.7	7.7
	Kurang Setuju	4	6.2	6.2	13.8
	Setuju	44	67.7	67.7	81.5
	Sangat Setuju	12	18.5	18.5	100.0
	Total	65	100.0	100.0	

DATASET ACTIVATE DataSet3.  
 FREQUENCIES VARIABLES=X1 X2 X3 X4 X5 X6 X7 X8 X9 X10  
 /ORDER=ANALYSIS.

## Frequencies

Notes		
Output Created	14-SEP-2019 16:29:45	
Comments		
Input	Active Dataset	DataSet3
	Filter	<none>
	Weight	<none>

	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	65
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics are based on all cases with valid data.
Syntax		FREQUENCIES VARIABLES=X1 X2 X3 X4 X5 X6 X7 X8 X9 X10 /ORDER=ANALYSIS.
Resources	Processor Time	00:00:00,02
	Elapsed Time	00:00:00,01

[DataSet3]

Statistics											
		X1	X2	X3	X4	X5	X6	X7	X8	X9	X10
N	Valid	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65
	Missing	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0

## Frequency Table

X1					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	5	7.7	7.7	7.7
	Setuju	33	50.8	50.8	58.5
	Sangat Setuju	27	41.5	41.5	100.0
	Total	65	100.0	100.0	

X2					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	2	3.1	3.1	3.1
	Kurang Setuju	5	7.7	7.7	10.8
	Setuju	31	47.7	47.7	58.5
	Sangat Setuju	27	41.5	41.5	100.0
	Total	65	100.0	100.0	

X3					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	4	6.2	6.2	6.2
	Setuju	30	46.2	46.2	52.3
	Sangat Setuju	31	47.7	47.7	100.0
	Total	65	100.0	100.0	

X4					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	1	1.5	1.5	1.5
	Kurang Setuju	2	3.1	3.1	4.6
	Setuju	36	55.4	55.4	60.0
	Sangat Setuju	26	40.0	40.0	100.0
	Total	65	100.0	100.0	

<b>X5</b>					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	6	9.2	9.2	9.2
	Setuju	29	44.6	44.6	53.8
	Sangat Setuju	30	46.2	46.2	100.0
	Total	65	100.0	100.0	

<b>X6</b>					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	1	1.5	1.5	1.5
	Kurang Setuju	1	1.5	1.5	3.1
	Setuju	38	58.5	58.5	61.5
	Sangat Setuju	25	38.5	38.5	100.0
	Total	65	100.0	100.0	

<b>X7</b>					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	1	1.5	1.5	1.5
	Kurang Setuju	5	7.7	7.7	9.2
	Setuju	36	55.4	55.4	64.6
	Sangat Setuju	23	35.4	35.4	100.0
	Total	65	100.0	100.0	

<b>X8</b>					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	6	9.2	9.2	9.2
	Setuju	29	44.6	44.6	53.8
	Sangat Setuju	30	46.2	46.2	100.0
	Total	65	100.0	100.0	

<b>X9</b>					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	2	3.1	3.1	3.1
	Setuju	36	55.4	55.4	58.5
	Sangat Setuju	27	41.5	41.5	100.0
	Total	65	100.0	100.0	

<b>X10</b>					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	1	1.5	1.5	1.5
	Kurang Setuju	3	4.6	4.6	6.2
	Setuju	38	58.5	58.5	64.6
	Sangat Setuju	23	35.4	35.4	100.0
	Total	65	100.0	100.0	

DATASET ACTIVATE DataSet4.  
 FREQUENCIES VARIABLES=X1 X2 X3 X4 X5 X6 X7 X8 X9 X10  
 /ORDER=ANALYSIS.

## Frequencies

Notes		
Output Created	14-SEP-2019 16:30:08	
Comments		
Input	Active Dataset	DataSet4
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	65
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics are based on all cases with valid data.
Syntax		FREQUENCIES VARIABLES=X1 X2 X3 X4 X5 X6 X7 X8 X9 X10 /ORDER=ANALYSIS.
Resources	Processor Time	00:00:00,02
	Elapsed Time	00:00:00,01

[DataSet4]

Statistics											
		X1	X2	X3	X4	X5	X6	X7	X8	X9	X10
N	Valid	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65
	Missing	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0

## Frequency Table

X1					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	2	3.1	3.1	3.1
	Kurang Setuju	2	3.1	3.1	6.2
	Setuju	35	53.8	53.8	60.0
	Sangat Setuju	26	40.0	40.0	100.0
	Total	65	100.0	100.0	

X2					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	5	7.7	7.7	7.7
	Setuju	27	41.5	41.5	49.2
	Sangat Setuju	33	50.8	50.8	100.0
	Total	65	100.0	100.0	

X3					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	3	4.6	4.6	4.6
	Setuju	33	50.8	50.8	55.4
	Sangat Setuju	29	44.6	44.6	100.0
	Total	65	100.0	100.0	

<b>X4</b>					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	1	1.5	1.5	1.5
	Kurang Setuju	3	4.6	4.6	6.2
	Setuju	46	70.8	70.8	76.9
	Sangat Setuju	15	23.1	23.1	100.0
	Total	65	100.0	100.0	

<b>X5</b>					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	3	4.6	4.6	4.6
	Setuju	27	41.5	41.5	46.2
	Sangat Setuju	35	53.8	53.8	100.0
	Total	65	100.0	100.0	

<b>X6</b>					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	2	3.1	3.1	3.1
	Kurang Setuju	4	6.2	6.2	9.2
	Setuju	15	23.1	23.1	32.3
	Sangat Setuju	44	67.7	67.7	100.0
	Total	65	100.0	100.0	

<b>X7</b>					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	1	1.5	1.5	1.5
	Kurang Setuju	4	6.2	6.2	7.7
	Setuju	22	33.8	33.8	41.5
	Sangat Setuju	38	58.5	58.5	100.0
	Total	65	100.0	100.0	

<b>X8</b>					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	2	3.1	3.1	3.1
	Kurang Setuju	4	6.2	6.2	9.2
	Setuju	13	20.0	20.0	29.2
	Sangat Setuju	46	70.8	70.8	100.0
	Total	65	100.0	100.0	

<b>X9</b>					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	4	6.2	6.2	6.2
	Setuju	20	30.8	30.8	36.9
	Sangat Setuju	41	63.1	63.1	100.0
	Total	65	100.0	100.0	

X10					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	5	7.7	7.7	7.7
	Setuju	40	61.5	61.5	69.2
	Sangat Setuju	20	30.8	30.8	100.0
	Total	65	100.0	100.0	

NO	Y												JLM
1	4	3	5	4	4	4	4	5	5	4	3	5	50
2	5	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	55
3	3	3	4	4	3	4	4	3	3	3	3	4	41
4	4	2	2	3	3	4	3	4	4	4	2	2	37
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
6	4	4	5	5	4	5	4	5	4	5	2	3	50
7	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	50
8	5	4	4	4	5	4	5	4	4	4	5	4	52
9	5	5	4	4	5	5	5	4	5	4	3	4	53
10	5	4	4	4	5	5	5	4	4	4	3	4	51
11	5	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	51
12	4	4	5	5	4	5	4	5	4	5	4	4	53
13	4	5	5	5	4	4	4	5	5	5	4	4	54
14	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	58
15	5	4	4	4	5	3	5	4	4	4	4	4	50
16	5	5	4	4	5	4	5	4	5	4	4	4	53
17	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
18	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	58
19	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	58
20	2	4	4	4	2	4	2	4	4	4	4	4	42
21	2	3	3	3	2	2	2	3	3	3	4	5	35
22	5	5	4	4	5	5	5	4	5	4	3	4	53
23	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	45
24	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	58
25	5	5	3	3	5	3	5	3	5	3	4	4	48
26	4	5	5	5	4	5	4	5	5	5	4	4	55
27	5	4	4	4	5	5	5	4	4	4	5	5	54
28	4	4	5	5	4	4	4	5	4	5	4	5	53
29	3	5	4	4	3	3	3	4	5	4	5	4	47
30	5	4	4	4	5	3	5	4	4	4	4	5	51
31	3	5	4	4	3	4	3	5	5	4	4	4	48
32	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	59
33	5	5	4	4	5	4	5	5	5	4	5	4	55
34	5	5	4	4	5	4	5	5	5	4	4	4	54
35	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	5	5	48
36	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	58
37	5	5	4	4	5	4	5	4	5	4	5	4	54
38	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	49
39	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	57







NO	X2										JLM
1	4	5	4	5	4	4	4	4	5	5	44
2	4	5	4	4	5	5	5	5	5	5	47
3	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	37
4	5	5	5	2	3	3	4	3	4	4	38
5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	47
6	5	5	5	5	5	4	5	4	5	4	47
7	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	41
8	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	42
9	5	3	5	4	4	5	5	5	4	5	45
10	5	5	5	4	4	5	5	5	4	4	46
11	4	3	4	4	4	5	4	5	4	4	41
12	5	5	5	5	5	4	5	4	5	4	47
13	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	47
14	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
15	4	4	4	4	4	5	3	5	4	4	41
16	4	4	4	4	4	5	4	5	4	5	43
17	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	43
18	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	48
19	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	47
20	4	5	4	4	4	2	4	2	4	4	37
21	4	4	4	3	3	2	2	2	3	3	30
22	5	5	5	4	4	5	5	5	4	5	47
23	5	4	5	4	4	4	4	4	4	3	41
24	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	49
25	5	4	5	3	3	5	3	5	3	5	41
26	4	5	4	5	5	4	5	4	5	5	46
27	5	5	5	4	4	5	5	5	4	4	46
28	4	4	4	5	5	4	4	4	5	4	43
29	4	4	4	4	4	3	3	3	4	5	38
30	5	5	5	4	4	5	3	5	4	4	44
31	4	5	4	4	4	3	4	3	5	5	41
32	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	47
33	4	5	4	4	4	5	4	5	5	5	45
34	4	4	4	4	4	5	4	5	5	5	44
35	4	5	4	4	4	4	4	4	4	3	40
36	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	48
37	5	5	5	4	4	5	4	5	4	5	46
38	5	4	5	4	4	4	4	4	5	4	43
39	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	48
40	4	4	5	4	5	5	5	5	5	4	46
41	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	48
42	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	48
43	2	4	5	4	5	5	5	5	5	4	44
44	2	3	4	4	5	5	5	5	5	4	42
45	5	5	3	4	5	5	5	5	5	4	46
46	4	3	4	4	5	5	5	5	5	4	44
47	5	5	3	4	5	5	5	5	5	4	46

48	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	48
49	4	5	4	4	5	5	5	5	5	4	46
50	5	4	5	4	5	5	5	5	5	4	47
51	4	4	5	4	5	5	5	5	5	4	46
52	3	5	5	4	5	5	5	5	5	4	46
53	5	4	4	4	5	5	5	5	5	4	46
54	3	5	5	4	5	5	5	5	5	4	46
55	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	48
56	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	48
57	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4	45
58	4	3	3	4	5	5	5	5	5	4	43
59	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4	45
60	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4	45
61	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	42
62	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
63	4	4	4	3	4	4	4	3	3	3	36
64	4	5	5	5	4	5	5	5	4	5	47
65	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	41

**KUESIONER PENELITIAN**  
**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN KARAKTERISTIK**  
**PEKERJAAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. PLN**  
**(PERSERO) UP3 MEDAN SUMATERA UTARA**

Responden yang terhormat,

Bersama ini saya memohon kesediaannya untuk mengisi daftar kuesioner yang diberikan sebagai data penelitian dalam rangka penyusunan skripsi pada program Sarjana Ekonomi Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara dengan judul **“Pengaruh Budaya Organisasi dan Karakteristik Pekerjaan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PLN (Persero) UP3 Medan.**

Informasi ini merupakan bantuan yang sangat berarti dalam penyelesaian data penelitian. Atas bantuan Bapak/Ibu saya ucapkan terima kasih.

**A. Petunjuk pengisian**

1. Jawablah pertanyaan ini sesuai dengan pendapat Bapak/Ibu.
2. Pilihlah jawaban dari tabel daftar pertanyaan dengan memberi tanda ceklis (✓) pada salah satu jawaban tersebut sebagai berikut:
  - a. SS: Sangat Setuju
  - b. S : Setuju
  - c. KS: Kurang Setuju
  - d. TS : Tidak Setuju
  - e. STS : Sangat Tidak Setuju

**B. Identitas Responden**

Jenis kelamin :  Laki-laki  Perempuan  
Usia :  20-35 Tahun  36-45 Tahun  46-60 Tahun  
Pendidikan Terakhir :  SMA  D3  S1

**Peneliti**

**Sri Wulandari Butar Butar**  
**1505160494**

## Kinerja Karyawan

NO	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
	<b>Kualitas kerja</b>					
1	Karyawan mengerjakan sesuatu pekerjaan dengan penuh perhitungan, cermat dan teliti					
2	Bidang pekerjaan yang dilakukan karyawan mampu untuk mencapai prestasi kerja					
	<b>Kuantitas Kerja</b>					
3	Tingkat pencapaian volume kerja yang di hasilkan karyawan sesuai dengan harapan perusahaan					
4	Hasil kinerja yang dilakukan setiap karyawan melebihi target yang diberikan perusahaan					
	<b>Waktu kerja</b>					
5	Karyawan mengerjakan suatu pekerjaan dengan cekatan dan tidak menunda-nunda					
6	Karyawan bekerja sesuai dengan prosedur dan jadwal					
	<b>Penekanan Biaya</b>					
7	Karyawan melakukan penekanan pembiayaan dalam pekerjaan yang telah dianggarkan					
8	Karyawan pernah melakukan pemborosan dalam pembiayaan pekerjaan					
	<b>Pengawasan</b>					
9	Dengan adanya pengawasan maka pengukuran kinerja akan diketahui kualitas dalam bekerjanya					
10	Pimpinan perusahaan selalu mengawasi karyawannya dalam bekerja					
	<b>Hubungan Karyawan</b>					
11	Dengan adanya keterbukaan antar karyawan dapat berpengaruh besar dalam meningkatkan kinerja setiap karyawan					
12	Karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan selalu bekerjasama dengan teman kerja lainnya					

### Budaya Organisasi

NO	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
	<b>Aspek Kualitatif</b>					
1	Pimpinan mendorong setiap karyawan untuk meningkatkan kreatifitas agar pekerjaan dapat diselesaikan dengan cepat dan aman					
2	Pimpinan memberikan dorongan kepada karyawan agar bekerja secara maksimal					
	<b>Aspek Kuantitatif</b>					
3	Pimpinan mendorong karyawan untuk menyelesaikan pekerjaan dalam jumlah yang ditetapkan perusahaan					
4	Perusahaan meningkatkan kedisiplinan dalam bekerja agar dapat menyelesaikan sesuai target yang diberikan					
	<b>Aspek Komponen</b>					
5	Pimpinan mendorong agar karyawan mengemukakan kritik secara terbuka sebagai media untuk melakukan perbaikan atau perubahan strategis untuk mencapai tujuan perusahaan					
6	Pimpinan menghargai pendapat karyawan untuk memajukan perusahaan					
	<b>Aspek Adaptasi Eksternal</b>					
7	Karyawan dapat mampu menjalankan visi dan misi perusahaan walaupun sedang tidak dalam lingkungan kerja					
8	Karyawan dapat menyesuaikan dengan lingkungan kerja diluar					
	<b>Aspek Adaptasi Internal</b>					
9	Setiap karyawan mengeluarkan kemampuan untuk bekerja					
10	Setiap karyawan memahami apa yang perlu dilakukan agar perusahaan berhasil jangka panjang					

### Karakteristik Pekerjaan

NO	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
	<b>Ragam Keahlian</b>					
1	Pekerjaan yang dilakukan karyawan sesuai dengan kemampuan yang dimiliki					
2	Pekerjaan yang diberikan menuntut karyawan menggunakan ragam keahlian					
	<b>Identitas Tugas</b>					
3	Dalam bekerja karyawan dapat memahami tugas dengan jelas yang diberikan sehingga mempermudah dalam melaksanakan pekerjaan					
4	Perusahaan memaparkan dengan jelas mengenai tugas yang diemban					
	<b>Signifikansi Tugas</b>					
5	Karyawan mampu mengerjakan suatu tugas yang mampu mengembangkan perusahaan diluar lingkungan kerja					
6	Setiap tugas yang diberikan mempunyai arti penting bagi kelangsungan organisasi perusahaan dimasa depan					
	<b>Otonomi</b>					
7	Tanggung jawab yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan selalu dipertimbangkan terlebih dahulu baik buruknya bagi perkembangan karir karyawan					
8	Dalam pelaksanaan pekerjaan karyawan memiliki kebebasan dalam menentukan prosedur dan jadwal pelaksanaan					
	<b>Umpan Balik</b>					
9	Karyawan mempunyai banyak informasi yang penting tentang kondisi kerja yang dihadapi sekarang terutama dalam membantu kelancaran kerja					
10	Karyawan berkesempatan mendapatkan gambaran/ pengarahan yang jelas mengenai baik buruknya hasil pekerjaan					

**Tabel T**

<b>D.F.</b>	<b>TINGKAT SIGNIFIKANSI</b>						
Dua sisi	20%	10%	5%	2%	1%	0,2%	0,1%
Satu sisi	10%	5%	2,5%	1%	0,5%	0,1%	0,05%
1	3, 078	6,314	12,706	31,821	63,657	318,309	636,619
2	1,886	2,920	4,303	6,965	9,925	22,327	31,599
3	1,638	2,353	3,182	4,541	5,841	10,215	b12,924
4	1,533	2,132	2,776	3,747	4,604	7,173	8,610
5	1,476	2,015	2,571	3,365	4,032	5,893	6,869
6	1,440	1,943	2,447	3,143	3,707	5,208	5,959
7	1,415	1,895	2,365	2,998	3,499	4,785	5,408
8	1,397	1,860	2,306	2,896	3,355	4,501	5,041
9	1,383	1,833	2,262	2,821	3,250	4,297	4,781
10	1,372	1,812	2,228	2,764	3,169	4,144	4,587
11	1,363	1,796	2,201	2,718	3,106	4,025	4,437
12	1,356	1,782	2,179	2,681	3,055	3,930	4,318
13	1,350	1,771	2,160	2,650	3,012	3,852	4,221
14	1,345	1,761	2,145	2,624	2,977	3,787	4,140



15	1,341	1,753	2,131	2,602	2,947	3,733	4,073
16	1,337	1,746	2,120	2,583	2,921	3,686	4,015
17	1,333	1,740	2,110	2,567	2,898	3,646	3,965
18	1,330	1,734	2,101	2,552	2,878	3,610	3,922
19	1,328	1,729	2,093	2,539	2,861	3,579	3,883
20	1,325	1,725	2,086	2,528	2,845	3,552	3,850
21	1,323	1,721	2,080	2,518	2,831	3,527	3,819
22	1,321	1,717	2,074	2,508	2,819	3,505	3,792
23	1,319	1,714	2,069	2,500	2,807	3,485	3,768
24	1,318	1,711	2,064	2,492	2,797	3,467	3,745
25	1,316	1,708	2,060	2,485	2,787	3,450	3,725
26	1,315	1,706	2,056	2,479	2,779	3,435	3,707
27	1,314	1,703	2,052	2,473	2,771	3,421	3,690
28	1,313	1,701	2,048	2,467	2,763	3,408	3,674
29	1,311	1,699	2,045	2,462	2,756	3,396	3,659
30	1,310	1,697	2,042	2,457	2,750	3,385	3,646
31	1,309	1,696	2,040	2,453	2,744	3,375	3,633
32	1,309	1,694	2,037	2,449	2,738	3,365	3,622

33	1,308	1,692	2,035	2,445	2,733	3,356	3,611
34	1,307	1,691	2,032	2,441	2,728	3,348	3,601
35	1,306	1,690	2,030	2,438	2,724	3,340	3,591
36	1,306	1,688	2,028	2,434	2,719	3,333	3,582
37	1,305	1,687	2,026	2,431	2,715	3,326	3,574
38	1,304	1,686	2,024	2,429	2,712	3,319	3,566
39	1,304	1,685	2,023	2,426	2,708	3,313	3,558
40	1,303	1,684	2,021	2,423	2,704	3,307	3,551
41	1,303	1,683	2,020	2,421	2,701	3,301	3,544
42	1,302	1,682	2,018	2,418	2,698	3,296	3,538
43	1,302	1,681	2,017	2,416	2,695	3,291	3,532
44	1,301	1,680	2,015	2,414	2,692	3,286	3,526
45	1,301	1,679	2,014	2,412	2,690	3,281	3,520
46	1,300	1,679	2,013	2,410	2,687	3,277	3,515
47	1,300	1,678	2,012	2,408	2,685	3,273	3,510
48	1,299	1,677	2,011	2,407	2,682	3,269	3,505
49	1,299	1,677	2,010	2,405	2,680	3,265	3,500
50	1,299	1,676	2,009	2,403	2,678	3,261	3,496

51	1,298	1,675	2,008	2,402	2,676	3,258	3,492
52	1,298	1,675	2,007	2,400	2,674	3,255	3,488
53	1,298	1,674	2,006	2,399	2,672	3,251	3,484
54	1,297	1,674	2,005	2,397	2,670	3,248	3,480
55	1,297	1,673	2,004	2,396	2,668	3,245	3,476
56	1,297	1,673	2,003	2,395	2,667	3,242	3,473
57	1,297	1,672	2,002	2,394	2,665	3,239	3,470
58	1,296	1,672	2,002	2,392	2,663	3,237	3,466
59	1,296	1,671	2,001	2,391	2,662	3,234	3,463
60	1,296	1,671	2,000	2,390	2,660	3,232	3,460
61	1,296	1,670	2,000	2,389	2,659	3,229	3,457
62	1,295	1,670	1,999	2,388	2,657	3,227	3,454
63	1,295	1,669	1,998	2,387	2,656	3,225	3,452
64	1,295	1,669	1,998	2,386	2,655	3,223	3,449
65	1,295	1,669	1,997	2,385	2,654	3,220	3,447
66	1,295	1,668	1,997	2,384	2,652	3,218	3,444
67	1,294	1,668	1,996	2,383	2,651	3,216	3,442
68	1,294	1,668	1,995	2,382	2,650	3,214	3,439

69	1,294	1,667	1,995	2,382	2,649	3,213	3,437
70	1,294	1,667	1,994	2,381	2,648	3,211	3,435
71	1,294	1,667	1,994	2,380	2,647	3,209	3,433
72	1,293	1,666	1,993	2,379	2,646	3,207	3,431
73	1,293	1,666	1,993	2,379	2,645	3,206	3,429
74	1,293	1,666	1,993	2,378	2,644	3,204	3,427
75	1,293	1,665	1,992	2,377	2,643	3,202	3,425
76	1,293	1,665	1,992	2,376	2,642	3,201	3,423
77	1,293	1,665	1,991	2,376	2,641	3,199	3,421
78	1,292	1,665	1,991	2,375	2,640	3,198	3,420
79	1,292	1,664	1,990	2,374	2,640	3,197	3,418
80	1,292	1,664	1,990	2,374	2,639	3,195	3,416
81	1,292	1,664	1,990	2,373	2,638	3,194	3,415
82	1,292	1,664	1,989	2,373	2,637	3,193	3,413
83	1,292	1,663	1,989	2,372	2,636	3,191	3,412
84	1,292	1,663	1,989	2,372	2,636	3,190	3,410
85	1,292	1,663	1,988	2,371	2,635	3,189	3,409
86	1,291	1,663	1,988	2,370	2,634	3,188	3,407

87	1,291	1,663	1,988	2,370	2,634	3,187	3,406
88	1,291	1,662	1,987	2,369	2,633	3,185	3,405
89	1,291	1,662	1,987	2,369	2,632	3,184	3,403
90	1,291	1,662	1,987	2,368	2,632	3,183	3,402
91	1,291	1,662	1,986	2,368	2,631	3,182	3,401
92	1,291	1,662	1,986	2,368	2,630	3,181	3,399
93	1,291	1,661	1,986	2,367	2,630	3,180	3,398
94	1,291	1,661	1,986	2,367	2,629	3,179	3,397
95	1,291	1,661	1,985	2,366	2,629	3,178	3,396
96	1,290	1,661	1,985	2,366	2,628	3,177	3,395
97	1,290	1,661	1,985	2,365	2,627	3,176	3,394
98	1,290	1,661	1,984	2,365	2,627	3,175	3,393
99	1,290	1,660	1,984	2,365	2,626	3,175	3,392
100	1,290	1,660	1,984	2,364	2,626	3,174	3,390

# Titik Persentase Distribusi F

## Probabilita = 0.05

Diproduksi oleh: Junaidi  
<http://junaidichaniago.wordpress.com>

**Titik Persentase Distribusi F untuk Probabilita = 0,05**

df untuk penyebut (N2)	df untuk pembilang (N1)														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
1	161	199	216	225	230	234	237	239	241	242	243	244	245	245	246
2	18.51	19.00	19.16	19.25	19.30	19.33	19.35	19.37	19.38	19.40	19.40	19.41	19.42	19.42	19.43
3	10.13	9.55	9.28	9.12	9.01	8.94	8.89	8.85	8.81	8.79	8.76	8.74	8.73	8.71	8.70
4	7.71	6.94	6.59	6.39	6.26	6.16	6.09	6.04	6.00	5.96	5.94	5.91	5.89	5.87	5.86
5	6.61	5.79	5.41	5.19	5.05	4.95	4.88	4.82	4.77	4.74	4.70	4.68	4.66	4.64	4.62
6	5.99	5.14	4.76	4.53	4.39	4.28	4.21	4.15	4.10	4.06	4.03	4.00	3.98	3.96	3.94
7	5.59	4.74	4.35	4.12	3.97	3.87	3.79	3.73	3.68	3.64	3.60	3.57	3.55	3.53	3.51
8	5.32	4.46	4.07	3.84	3.69	3.58	3.50	3.44	3.39	3.35	3.31	3.28	3.26	3.24	3.22
9	5.12	4.26	3.86	3.63	3.48	3.37	3.29	3.23	3.18	3.14	3.10	3.07	3.05	3.03	3.01
10	4.96	4.10	3.71	3.48	3.33	3.22	3.14	3.07	3.02	2.98	2.94	2.91	2.89	2.86	2.85
11	4.84	3.98	3.59	3.36	3.20	3.09	3.01	2.95	2.90	2.85	2.82	2.79	2.76	2.74	2.72
12	4.75	3.89	3.49	3.26	3.11	3.00	2.91	2.85	2.80	2.75	2.72	2.69	2.66	2.64	2.62
13	4.67	3.81	3.41	3.18	3.03	2.92	2.83	2.77	2.71	2.67	2.63	2.60	2.58	2.55	2.53
14	4.60	3.74	3.34	3.11	2.96	2.85	2.76	2.70	2.65	2.60	2.57	2.53	2.51	2.48	2.46
15	4.54	3.68	3.29	3.06	2.90	2.79	2.71	2.64	2.59	2.54	2.51	2.48	2.45	2.42	2.40
16	4.49	3.63	3.24	3.01	2.85	2.74	2.66	2.59	2.54	2.49	2.46	2.42	2.40	2.37	2.35
17	4.45	3.59	3.20	2.96	2.81	2.70	2.61	2.55	2.49	2.45	2.41	2.38	2.35	2.33	2.31
18	4.41	3.55	3.16	2.93	2.77	2.66	2.58	2.51	2.46	2.41	2.37	2.34	2.31	2.29	2.27
19	4.38	3.52	3.13	2.90	2.74	2.63	2.54	2.48	2.42	2.38	2.34	2.31	2.28	2.26	2.23
20	4.35	3.49	3.10	2.87	2.71	2.60	2.51	2.45	2.39	2.35	2.31	2.28	2.25	2.22	2.20
21	4.32	3.47	3.07	2.84	2.68	2.57	2.49	2.42	2.37	2.32	2.28	2.25	2.22	2.20	2.18
22	4.30	3.44	3.05	2.82	2.66	2.55	2.46	2.40	2.34	2.30	2.26	2.23	2.20	2.17	2.15
23	4.28	3.42	3.03	2.80	2.64	2.53	2.44	2.37	2.32	2.27	2.24	2.20	2.18	2.15	2.13
24	4.26	3.40	3.01	2.78	2.62	2.51	2.42	2.36	2.30	2.25	2.22	2.18	2.15	2.13	2.11
25	4.24	3.39	2.99	2.76	2.60	2.49	2.40	2.34	2.28	2.24	2.20	2.16	2.14	2.11	2.09
26	4.23	3.37	2.98	2.74	2.59	2.47	2.39	2.32	2.27	2.22	2.18	2.15	2.12	2.09	2.07
27	4.21	3.35	2.96	2.73	2.57	2.46	2.37	2.31	2.25	2.20	2.17	2.13	2.10	2.08	2.06
28	4.20	3.34	2.95	2.71	2.56	2.45	2.36	2.29	2.24	2.19	2.15	2.12	2.09	2.06	2.04
29	4.18	3.33	2.93	2.70	2.55	2.43	2.35	2.28	2.22	2.18	2.14	2.10	2.08	2.05	2.03
30	4.17	3.32	2.92	2.69	2.53	2.42	2.33	2.27	2.21	2.16	2.13	2.09	2.06	2.04	2.01
31	4.16	3.30	2.91	2.68	2.52	2.41	2.32	2.25	2.20	2.15	2.11	2.08	2.05	2.03	2.00
32	4.15	3.29	2.90	2.67	2.51	2.40	2.31	2.24	2.19	2.14	2.10	2.07	2.04	2.01	1.99
33	4.14	3.28	2.89	2.66	2.50	2.39	2.30	2.23	2.18	2.13	2.09	2.06	2.03	2.00	1.98
34	4.13	3.28	2.88	2.65	2.49	2.38	2.29	2.23	2.17	2.12	2.08	2.05	2.02	1.99	1.97
35	4.12	3.27	2.87	2.64	2.49	2.37	2.29	2.22	2.16	2.11	2.07	2.04	2.01	1.99	1.96
36	4.11	3.26	2.87	2.63	2.48	2.36	2.28	2.21	2.15	2.11	2.07	2.03	2.00	1.98	1.95
37	4.11	3.25	2.86	2.63	2.47	2.36	2.27	2.20	2.14	2.10	2.06	2.02	2.00	1.97	1.95
38	4.10	3.24	2.85	2.62	2.46	2.35	2.26	2.19	2.14	2.09	2.05	2.02	1.99	1.96	1.94
39	4.09	3.24	2.85	2.61	2.46	2.34	2.26	2.19	2.13	2.08	2.04	2.01	1.98	1.95	1.93
40	4.08	3.23	2.84	2.61	2.45	2.34	2.25	2.18	2.12	2.08	2.04	2.00	1.97	1.95	1.92
41	4.08	3.23	2.83	2.60	2.44	2.33	2.24	2.17	2.12	2.07	2.03	2.00	1.97	1.94	1.92
42	4.07	3.22	2.83	2.59	2.44	2.32	2.24	2.17	2.11	2.06	2.03	1.99	1.96	1.94	1.91
43	4.07	3.21	2.82	2.59	2.43	2.32	2.23	2.16	2.11	2.06	2.02	1.99	1.96	1.93	1.91
44	4.06	3.21	2.82	2.58	2.43	2.31	2.23	2.16	2.10	2.05	2.01	1.98	1.95	1.92	1.90
45	4.06	3.20	2.81	2.58	2.42	2.31	2.22	2.15	2.10	2.05	2.01	1.97	1.94	1.92	1.89

**Titik Persentase Distribusi F untuk Probabilita = 0,05**

df untuk penyebut (N2)	df untuk pembilang (N1)														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
46	4.05	3.20	2.81	2.57	2.42	2.30	2.22	2.15	2.09	2.04	2.00	1.97	1.94	1.91	1.89
47	4.05	3.20	2.80	2.57	2.41	2.30	2.21	2.14	2.09	2.04	2.00	1.96	1.93	1.91	1.88
48	4.04	3.19	2.80	2.57	2.41	2.29	2.21	2.14	2.08	2.03	1.99	1.96	1.93	1.90	1.88
49	4.04	3.19	2.79	2.56	2.40	2.29	2.20	2.13	2.08	2.03	1.99	1.96	1.93	1.90	1.88
50	4.03	3.18	2.79	2.56	2.40	2.29	2.20	2.13	2.07	2.03	1.99	1.95	1.92	1.89	1.87
51	4.03	3.18	2.79	2.55	2.40	2.28	2.20	2.13	2.07	2.02	1.98	1.95	1.92	1.89	1.87
52	4.03	3.18	2.78	2.55	2.39	2.28	2.19	2.12	2.07	2.02	1.98	1.94	1.91	1.89	1.86
53	4.02	3.17	2.78	2.55	2.39	2.28	2.19	2.12	2.06	2.01	1.97	1.94	1.91	1.88	1.86
54	4.02	3.17	2.78	2.54	2.39	2.27	2.18	2.12	2.06	2.01	1.97	1.94	1.91	1.88	1.86
55	4.02	3.16	2.77	2.54	2.38	2.27	2.18	2.11	2.06	2.01	1.97	1.93	1.90	1.88	1.85
56	4.01	3.16	2.77	2.54	2.38	2.27	2.18	2.11	2.05	2.00	1.96	1.93	1.90	1.87	1.85
57	4.01	3.16	2.77	2.53	2.38	2.26	2.18	2.11	2.05	2.00	1.96	1.93	1.90	1.87	1.85
58	4.01	3.16	2.76	2.53	2.37	2.26	2.17	2.10	2.05	2.00	1.96	1.92	1.89	1.87	1.84
59	4.00	3.15	2.76	2.53	2.37	2.26	2.17	2.10	2.04	2.00	1.96	1.92	1.89	1.86	1.84
60	4.00	3.15	2.76	2.53	2.37	2.25	2.17	2.10	2.04	1.99	1.95	1.92	1.89	1.86	1.84
61	4.00	3.15	2.76	2.52	2.37	2.25	2.16	2.09	2.04	1.99	1.95	1.91	1.88	1.86	1.83
62	4.00	3.15	2.75	2.52	2.36	2.25	2.16	2.09	2.03	1.99	1.95	1.91	1.88	1.85	1.83
63	3.99	3.14	2.75	2.52	2.36	2.25	2.16	2.09	2.03	1.98	1.94	1.91	1.88	1.85	1.83
64	3.99	3.14	2.75	2.52	2.36	2.24	2.16	2.09	2.03	1.98	1.94	1.91	1.88	1.85	1.83
65	3.99	3.14	2.75	2.51	2.36	2.24	2.15	2.08	2.03	1.98	1.94	1.90	1.87	1.85	1.82
66	3.99	3.14	2.74	2.51	2.35	2.24	2.15	2.08	2.03	1.98	1.94	1.90	1.87	1.84	1.82
67	3.98	3.13	2.74	2.51	2.35	2.24	2.15	2.08	2.02	1.98	1.93	1.90	1.87	1.84	1.82
68	3.98	3.13	2.74	2.51	2.35	2.24	2.15	2.08	2.02	1.97	1.93	1.90	1.87	1.84	1.82
69	3.98	3.13	2.74	2.50	2.35	2.23	2.15	2.08	2.02	1.97	1.93	1.90	1.86	1.84	1.81
70	3.98	3.13	2.74	2.50	2.35	2.23	2.14	2.07	2.02	1.97	1.93	1.89	1.86	1.84	1.81
71	3.98	3.13	2.73	2.50	2.34	2.23	2.14	2.07	2.01	1.97	1.93	1.89	1.86	1.83	1.81
72	3.97	3.12	2.73	2.50	2.34	2.23	2.14	2.07	2.01	1.96	1.92	1.89	1.86	1.83	1.81
73	3.97	3.12	2.73	2.50	2.34	2.23	2.14	2.07	2.01	1.96	1.92	1.89	1.86	1.83	1.81
74	3.97	3.12	2.73	2.50	2.34	2.22	2.14	2.07	2.01	1.96	1.92	1.89	1.85	1.83	1.80
75	3.97	3.12	2.73	2.49	2.34	2.22	2.13	2.06	2.01	1.96	1.92	1.88	1.85	1.83	1.80
76	3.97	3.12	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.01	1.96	1.92	1.88	1.85	1.82	1.80
77	3.97	3.12	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.00	1.96	1.92	1.88	1.85	1.82	1.80
78	3.96	3.11	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.00	1.95	1.91	1.88	1.85	1.82	1.80
79	3.96	3.11	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.00	1.95	1.91	1.88	1.85	1.82	1.79
80	3.96	3.11	2.72	2.49	2.33	2.21	2.13	2.06	2.00	1.95	1.91	1.88	1.84	1.82	1.79
81	3.96	3.11	2.72	2.48	2.33	2.21	2.12	2.05	2.00	1.95	1.91	1.87	1.84	1.82	1.79
82	3.96	3.11	2.72	2.48	2.33	2.21	2.12	2.05	2.00	1.95	1.91	1.87	1.84	1.81	1.79
83	3.96	3.11	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.95	1.91	1.87	1.84	1.81	1.79
84	3.95	3.11	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.95	1.90	1.87	1.84	1.81	1.79
85	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.87	1.84	1.81	1.79
86	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.87	1.84	1.81	1.78
87	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.20	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.87	1.83	1.81	1.78
88	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.20	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.86	1.83	1.81	1.78
89	3.95	3.10	2.71	2.47	2.32	2.20	2.11	2.04	1.99	1.94	1.90	1.86	1.83	1.80	1.78
90	3.95	3.10	2.71	2.47	2.32	2.20	2.11	2.04	1.99	1.94	1.90	1.86	1.83	1.80	1.78



**Titik Persentase Distribusi F untuk Probabilita = 0,05**

df untuk penyebut (N2)	df untuk pembilang (N1)														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
91	3.95	3.10	2.70	2.47	2.31	2.20	2.11	2.04	1.98	1.94	1.90	1.86	1.83	1.80	1.78
92	3.94	3.10	2.70	2.47	2.31	2.20	2.11	2.04	1.98	1.94	1.89	1.86	1.83	1.80	1.78
93	3.94	3.09	2.70	2.47	2.31	2.20	2.11	2.04	1.98	1.93	1.89	1.86	1.83	1.80	1.78
94	3.94	3.09	2.70	2.47	2.31	2.20	2.11	2.04	1.98	1.93	1.89	1.86	1.83	1.80	1.77
95	3.94	3.09	2.70	2.47	2.31	2.20	2.11	2.04	1.98	1.93	1.89	1.86	1.82	1.80	1.77
96	3.94	3.09	2.70	2.47	2.31	2.19	2.11	2.04	1.98	1.93	1.89	1.85	1.82	1.80	1.77
97	3.94	3.09	2.70	2.47	2.31	2.19	2.11	2.04	1.98	1.93	1.89	1.85	1.82	1.80	1.77
98	3.94	3.09	2.70	2.46	2.31	2.19	2.10	2.03	1.98	1.93	1.89	1.85	1.82	1.79	1.77
99	3.94	3.09	2.70	2.46	2.31	2.19	2.10	2.03	1.98	1.93	1.89	1.85	1.82	1.79	1.77
100	3.94	3.09	2.70	2.46	2.31	2.19	2.10	2.03	1.97	1.93	1.89	1.85	1.82	1.79	1.77
101	3.94	3.09	2.69	2.46	2.30	2.19	2.10	2.03	1.97	1.93	1.88	1.85	1.82	1.79	1.77
102	3.93	3.09	2.69	2.46	2.30	2.19	2.10	2.03	1.97	1.92	1.88	1.85	1.82	1.79	1.77
103	3.93	3.08	2.69	2.46	2.30	2.19	2.10	2.03	1.97	1.92	1.88	1.85	1.82	1.79	1.76
104	3.93	3.08	2.69	2.46	2.30	2.19	2.10	2.03	1.97	1.92	1.88	1.85	1.82	1.79	1.76
105	3.93	3.08	2.69	2.46	2.30	2.19	2.10	2.03	1.97	1.92	1.88	1.85	1.81	1.79	1.76
106	3.93	3.08	2.69	2.46	2.30	2.19	2.10	2.03	1.97	1.92	1.88	1.84	1.81	1.79	1.76
107	3.93	3.08	2.69	2.46	2.30	2.18	2.10	2.03	1.97	1.92	1.88	1.84	1.81	1.79	1.76
108	3.93	3.08	2.69	2.46	2.30	2.18	2.10	2.03	1.97	1.92	1.88	1.84	1.81	1.78	1.76
109	3.93	3.08	2.69	2.45	2.30	2.18	2.09	2.02	1.97	1.92	1.88	1.84	1.81	1.78	1.76
110	3.93	3.08	2.69	2.45	2.30	2.18	2.09	2.02	1.97	1.92	1.88	1.84	1.81	1.78	1.76
111	3.93	3.08	2.69	2.45	2.30	2.18	2.09	2.02	1.97	1.92	1.88	1.84	1.81	1.78	1.76
112	3.93	3.08	2.69	2.45	2.30	2.18	2.09	2.02	1.96	1.92	1.88	1.84	1.81	1.78	1.76
113	3.93	3.08	2.68	2.45	2.29	2.18	2.09	2.02	1.96	1.92	1.87	1.84	1.81	1.78	1.76
114	3.92	3.08	2.68	2.45	2.29	2.18	2.09	2.02	1.96	1.91	1.87	1.84	1.81	1.78	1.75
115	3.92	3.08	2.68	2.45	2.29	2.18	2.09	2.02	1.96	1.91	1.87	1.84	1.81	1.78	1.75
116	3.92	3.07	2.68	2.45	2.29	2.18	2.09	2.02	1.96	1.91	1.87	1.84	1.81	1.78	1.75
117	3.92	3.07	2.68	2.45	2.29	2.18	2.09	2.02	1.96	1.91	1.87	1.84	1.80	1.78	1.75
118	3.92	3.07	2.68	2.45	2.29	2.18	2.09	2.02	1.96	1.91	1.87	1.84	1.80	1.78	1.75
119	3.92	3.07	2.68	2.45	2.29	2.18	2.09	2.02	1.96	1.91	1.87	1.83	1.80	1.78	1.75
120	3.92	3.07	2.68	2.45	2.29	2.18	2.09	2.02	1.96	1.91	1.87	1.83	1.80	1.78	1.75
121	3.92	3.07	2.68	2.45	2.29	2.17	2.09	2.02	1.96	1.91	1.87	1.83	1.80	1.77	1.75
122	3.92	3.07	2.68	2.45	2.29	2.17	2.09	2.02	1.96	1.91	1.87	1.83	1.80	1.77	1.75
123	3.92	3.07	2.68	2.45	2.29	2.17	2.08	2.01	1.96	1.91	1.87	1.83	1.80	1.77	1.75
124	3.92	3.07	2.68	2.44	2.29	2.17	2.08	2.01	1.96	1.91	1.87	1.83	1.80	1.77	1.75
125	3.92	3.07	2.68	2.44	2.29	2.17	2.08	2.01	1.96	1.91	1.87	1.83	1.80	1.77	1.75
126	3.92	3.07	2.68	2.44	2.29	2.17	2.08	2.01	1.95	1.91	1.87	1.83	1.80	1.77	1.75
127	3.92	3.07	2.68	2.44	2.29	2.17	2.08	2.01	1.95	1.91	1.86	1.83	1.80	1.77	1.75
128	3.92	3.07	2.68	2.44	2.29	2.17	2.08	2.01	1.95	1.91	1.86	1.83	1.80	1.77	1.75
129	3.91	3.07	2.67	2.44	2.28	2.17	2.08	2.01	1.95	1.90	1.86	1.83	1.80	1.77	1.74
130	3.91	3.07	2.67	2.44	2.28	2.17	2.08	2.01	1.95	1.90	1.86	1.83	1.80	1.77	1.74
131	3.91	3.07	2.67	2.44	2.28	2.17	2.08	2.01	1.95	1.90	1.86	1.83	1.80	1.77	1.74
132	3.91	3.06	2.67	2.44	2.28	2.17	2.08	2.01	1.95	1.90	1.86	1.83	1.79	1.77	1.74
133	3.91	3.06	2.67	2.44	2.28	2.17	2.08	2.01	1.95	1.90	1.86	1.83	1.79	1.77	1.74
134	3.91	3.06	2.67	2.44	2.28	2.17	2.08	2.01	1.95	1.90	1.86	1.83	1.79	1.77	1.74
135	3.91	3.06	2.67	2.44	2.28	2.17	2.08	2.01	1.95	1.90	1.86	1.82	1.79	1.77	1.74

**Titik Persentase Distribusi F untuk Probabilita = 0,05**

df untuk penyebut (N2)	df untuk pembilang (N1)														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
136	3.91	3.06	2.67	2.44	2.28	2.17	2.08	2.01	1.95	1.90	1.86	1.82	1.79	1.77	1.74
137	3.91	3.06	2.67	2.44	2.28	2.17	2.08	2.01	1.95	1.90	1.86	1.82	1.79	1.76	1.74
138	3.91	3.06	2.67	2.44	2.28	2.16	2.08	2.01	1.95	1.90	1.86	1.82	1.79	1.76	1.74
139	3.91	3.06	2.67	2.44	2.28	2.16	2.08	2.01	1.95	1.90	1.86	1.82	1.79	1.76	1.74
140	3.91	3.06	2.67	2.44	2.28	2.16	2.08	2.01	1.95	1.90	1.86	1.82	1.79	1.76	1.74
141	3.91	3.06	2.67	2.44	2.28	2.16	2.08	2.00	1.95	1.90	1.86	1.82	1.79	1.76	1.74
142	3.91	3.06	2.67	2.44	2.28	2.16	2.07	2.00	1.95	1.90	1.86	1.82	1.79	1.76	1.74
143	3.91	3.06	2.67	2.43	2.28	2.16	2.07	2.00	1.95	1.90	1.86	1.82	1.79	1.76	1.74
144	3.91	3.06	2.67	2.43	2.28	2.16	2.07	2.00	1.95	1.90	1.86	1.82	1.79	1.76	1.74
145	3.91	3.06	2.67	2.43	2.28	2.16	2.07	2.00	1.94	1.90	1.86	1.82	1.79	1.76	1.74
146	3.91	3.06	2.67	2.43	2.28	2.16	2.07	2.00	1.94	1.90	1.85	1.82	1.79	1.76	1.74
147	3.91	3.06	2.67	2.43	2.28	2.16	2.07	2.00	1.94	1.90	1.85	1.82	1.79	1.76	1.73
148	3.91	3.06	2.67	2.43	2.28	2.16	2.07	2.00	1.94	1.90	1.85	1.82	1.79	1.76	1.73
149	3.90	3.06	2.67	2.43	2.27	2.16	2.07	2.00	1.94	1.89	1.85	1.82	1.79	1.76	1.73
150	3.90	3.06	2.66	2.43	2.27	2.16	2.07	2.00	1.94	1.89	1.85	1.82	1.79	1.76	1.73
151	3.90	3.06	2.66	2.43	2.27	2.16	2.07	2.00	1.94	1.89	1.85	1.82	1.79	1.76	1.73
152	3.90	3.06	2.66	2.43	2.27	2.16	2.07	2.00	1.94	1.89	1.85	1.82	1.79	1.76	1.73
153	3.90	3.06	2.66	2.43	2.27	2.16	2.07	2.00	1.94	1.89	1.85	1.82	1.78	1.76	1.73
154	3.90	3.05	2.66	2.43	2.27	2.16	2.07	2.00	1.94	1.89	1.85	1.82	1.78	1.76	1.73
155	3.90	3.05	2.66	2.43	2.27	2.16	2.07	2.00	1.94	1.89	1.85	1.82	1.78	1.76	1.73
156	3.90	3.05	2.66	2.43	2.27	2.16	2.07	2.00	1.94	1.89	1.85	1.81	1.78	1.76	1.73
157	3.90	3.05	2.66	2.43	2.27	2.16	2.07	2.00	1.94	1.89	1.85	1.81	1.78	1.76	1.73
158	3.90	3.05	2.66	2.43	2.27	2.16	2.07	2.00	1.94	1.89	1.85	1.81	1.78	1.75	1.73
159	3.90	3.05	2.66	2.43	2.27	2.16	2.07	2.00	1.94	1.89	1.85	1.81	1.78	1.75	1.73
160	3.90	3.05	2.66	2.43	2.27	2.16	2.07	2.00	1.94	1.89	1.85	1.81	1.78	1.75	1.73
161	3.90	3.05	2.66	2.43	2.27	2.16	2.07	2.00	1.94	1.89	1.85	1.81	1.78	1.75	1.73
162	3.90	3.05	2.66	2.43	2.27	2.15	2.07	2.00	1.94	1.89	1.85	1.81	1.78	1.75	1.73
163	3.90	3.05	2.66	2.43	2.27	2.15	2.07	2.00	1.94	1.89	1.85	1.81	1.78	1.75	1.73
164	3.90	3.05	2.66	2.43	2.27	2.15	2.07	2.00	1.94	1.89	1.85	1.81	1.78	1.75	1.73
165	3.90	3.05	2.66	2.43	2.27	2.15	2.07	1.99	1.94	1.89	1.85	1.81	1.78	1.75	1.73
166	3.90	3.05	2.66	2.43	2.27	2.15	2.07	1.99	1.94	1.89	1.85	1.81	1.78	1.75	1.73
167	3.90	3.05	2.66	2.43	2.27	2.15	2.06	1.99	1.94	1.89	1.85	1.81	1.78	1.75	1.73
168	3.90	3.05	2.66	2.43	2.27	2.15	2.06	1.99	1.94	1.89	1.85	1.81	1.78	1.75	1.73
169	3.90	3.05	2.66	2.43	2.27	2.15	2.06	1.99	1.94	1.89	1.85	1.81	1.78	1.75	1.73
170	3.90	3.05	2.66	2.42	2.27	2.15	2.06	1.99	1.94	1.89	1.85	1.81	1.78	1.75	1.73
171	3.90	3.05	2.66	2.42	2.27	2.15	2.06	1.99	1.93	1.89	1.85	1.81	1.78	1.75	1.73
172	3.90	3.05	2.66	2.42	2.27	2.15	2.06	1.99	1.93	1.89	1.84	1.81	1.78	1.75	1.72
173	3.90	3.05	2.66	2.42	2.27	2.15	2.06	1.99	1.93	1.89	1.84	1.81	1.78	1.75	1.72
174	3.90	3.05	2.66	2.42	2.27	2.15	2.06	1.99	1.93	1.89	1.84	1.81	1.78	1.75	1.72
175	3.90	3.05	2.66	2.42	2.27	2.15	2.06	1.99	1.93	1.89	1.84	1.81	1.78	1.75	1.72
176	3.89	3.05	2.66	2.42	2.27	2.15	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.81	1.78	1.75	1.72
177	3.89	3.05	2.66	2.42	2.27	2.15	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.81	1.78	1.75	1.72
178	3.89	3.05	2.66	2.42	2.26	2.15	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.81	1.78	1.75	1.72
179	3.89	3.05	2.66	2.42	2.26	2.15	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.81	1.78	1.75	1.72
180	3.89	3.05	2.65	2.42	2.26	2.15	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.81	1.77	1.75	1.72

**Titik Persentase Distribusi F untuk Probabilita = 0,05**

df untuk penyebut (N2)	df untuk pembilang (N1)														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
181	3.89	3.05	2.65	2.42	2.26	2.15	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.81	1.77	1.75	1.72
182	3.89	3.05	2.65	2.42	2.26	2.15	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.81	1.77	1.75	1.72
183	3.89	3.05	2.65	2.42	2.26	2.15	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.81	1.77	1.75	1.72
184	3.89	3.05	2.65	2.42	2.26	2.15	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.81	1.77	1.75	1.72
185	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.15	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.75	1.72
186	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.15	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.75	1.72
187	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.15	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.74	1.72
188	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.15	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.74	1.72
189	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.15	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.74	1.72
190	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.15	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.74	1.72
191	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.15	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.74	1.72
192	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.15	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.74	1.72
193	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.15	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.74	1.72
194	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.15	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.74	1.72
195	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.15	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.74	1.72
196	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.15	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.74	1.72
197	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.14	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.74	1.72
198	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.14	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.74	1.72
199	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.14	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.74	1.72
200	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.14	2.06	1.98	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.74	1.72
201	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.14	2.06	1.98	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.74	1.72
202	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.14	2.06	1.98	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.74	1.72
203	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.14	2.05	1.98	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.74	1.72
204	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.14	2.05	1.98	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.74	1.72
205	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.14	2.05	1.98	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.74	1.72
206	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.14	2.05	1.98	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.74	1.72
207	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.14	2.05	1.98	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.74	1.71
208	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.14	2.05	1.98	1.93	1.88	1.83	1.80	1.77	1.74	1.71
209	3.89	3.04	2.65	2.41	2.26	2.14	2.05	1.98	1.92	1.88	1.83	1.80	1.77	1.74	1.71
210	3.89	3.04	2.65	2.41	2.26	2.14	2.05	1.98	1.92	1.88	1.83	1.80	1.77	1.74	1.71
211	3.89	3.04	2.65	2.41	2.26	2.14	2.05	1.98	1.92	1.88	1.83	1.80	1.77	1.74	1.71
212	3.89	3.04	2.65	2.41	2.26	2.14	2.05	1.98	1.92	1.88	1.83	1.80	1.77	1.74	1.71
213	3.89	3.04	2.65	2.41	2.26	2.14	2.05	1.98	1.92	1.88	1.83	1.80	1.77	1.74	1.71
214	3.89	3.04	2.65	2.41	2.26	2.14	2.05	1.98	1.92	1.88	1.83	1.80	1.77	1.74	1.71
215	3.89	3.04	2.65	2.41	2.26	2.14	2.05	1.98	1.92	1.87	1.83	1.80	1.77	1.74	1.71
216	3.88	3.04	2.65	2.41	2.26	2.14	2.05	1.98	1.92	1.87	1.83	1.80	1.77	1.74	1.71
217	3.88	3.04	2.65	2.41	2.26	2.14	2.05	1.98	1.92	1.87	1.83	1.80	1.77	1.74	1.71
218	3.88	3.04	2.65	2.41	2.26	2.14	2.05	1.98	1.92	1.87	1.83	1.80	1.77	1.74	1.71
219	3.88	3.04	2.65	2.41	2.26	2.14	2.05	1.98	1.92	1.87	1.83	1.80	1.77	1.74	1.71
220	3.88	3.04	2.65	2.41	2.26	2.14	2.05	1.98	1.92	1.87	1.83	1.80	1.76	1.74	1.71
221	3.88	3.04	2.65	2.41	2.25	2.14	2.05	1.98	1.92	1.87	1.83	1.80	1.76	1.74	1.71
222	3.88	3.04	2.65	2.41	2.25	2.14	2.05	1.98	1.92	1.87	1.83	1.80	1.76	1.74	1.71
223	3.88	3.04	2.65	2.41	2.25	2.14	2.05	1.98	1.92	1.87	1.83	1.80	1.76	1.74	1.71
224	3.88	3.04	2.64	2.41	2.25	2.14	2.05	1.98	1.92	1.87	1.83	1.80	1.76	1.74	1.71
225	3.88	3.04	2.64	2.41	2.25	2.14	2.05	1.98	1.92	1.87	1.83	1.80	1.76	1.74	1.71

# Tabel r (Koefisien Korelasi Sederhana)

$df = 1 - 200$

Diproduksi oleh: Junaidi  
<http://junaidichaniago.wordpress.com>

Tabel r untuk df = 1 - 50

df = (N-2)	Tingkat signifikansi untuk uji satu arah				
	0.05	0.025	0.01	0.005	0.0005
	Tingkat signifikansi untuk uji dua arah				
	0.1	0.05	0.02	0.01	0.001
1	0.9877	0.9969	0.9995	0.9999	1.0000
2	0.9000	0.9500	0.9800	0.9900	0.9990
3	0.8054	0.8783	0.9343	0.9587	0.9911
4	0.7293	0.8114	0.8822	0.9172	0.9741
5	0.6694	0.7545	0.8329	0.8745	0.9509
6	0.6215	0.7067	0.7887	0.8343	0.9249
7	0.5822	0.6664	0.7498	0.7977	0.8983
8	0.5494	0.6319	0.7155	0.7646	0.8721
9	0.5214	0.6021	0.6851	0.7348	0.8470
10	0.4973	0.5760	0.6581	0.7079	0.8233
11	0.4762	0.5529	0.6339	0.6835	0.8010
12	0.4575	0.5324	0.6120	0.6614	0.7800
13	0.4409	0.5140	0.5923	0.6411	0.7604
14	0.4259	0.4973	0.5742	0.6226	0.7419
15	0.4124	0.4821	0.5577	0.6055	0.7247
16	0.4000	0.4683	0.5425	0.5897	0.7084
17	0.3887	0.4555	0.5285	0.5751	0.6932
18	0.3783	0.4438	0.5155	0.5614	0.6788
19	0.3687	0.4329	0.5034	0.5487	0.6652
20	0.3598	0.4227	0.4921	0.5368	0.6524
21	0.3515	0.4132	0.4815	0.5256	0.6402
22	0.3438	0.4044	0.4716	0.5151	0.6287
23	0.3365	0.3961	0.4622	0.5052	0.6178
24	0.3297	0.3882	0.4534	0.4958	0.6074
25	0.3233	0.3809	0.4451	0.4869	0.5974
26	0.3172	0.3739	0.4372	0.4785	0.5880
27	0.3115	0.3673	0.4297	0.4705	0.5790
28	0.3061	0.3610	0.4226	0.4629	0.5703
29	0.3009	0.3550	0.4158	0.4556	0.5620
30	0.2960	0.3494	0.4093	0.4487	0.5541
31	0.2913	0.3440	0.4032	0.4421	0.5465
32	0.2869	0.3388	0.3972	0.4357	0.5392
33	0.2826	0.3338	0.3916	0.4296	0.5322
34	0.2785	0.3291	0.3862	0.4238	0.5254
35	0.2746	0.3246	0.3810	0.4182	0.5189
36	0.2709	0.3202	0.3760	0.4128	0.5126
37	0.2673	0.3160	0.3712	0.4076	0.5066
38	0.2638	0.3120	0.3665	0.4026	0.5007
39	0.2605	0.3081	0.3621	0.3978	0.4950
40	0.2573	0.3044	0.3578	0.3932	0.4896
41	0.2542	0.3008	0.3536	0.3887	0.4843
42	0.2512	0.2973	0.3496	0.3843	0.4791
43	0.2483	0.2940	0.3457	0.3801	0.4742
44	0.2455	0.2907	0.3420	0.3761	0.4694
45	0.2429	0.2876	0.3384	0.3721	0.4647
46	0.2403	0.2845	0.3348	0.3683	0.4601
47	0.2377	0.2816	0.3314	0.3646	0.4557
48	0.2353	0.2787	0.3281	0.3610	0.4514
49	0.2329	0.2759	0.3249	0.3575	0.4473
50	0.2306	0.2732	0.3218	0.3542	0.4432

**Tabel r untuk df = 51 - 100**

df = (N-2)	Tingkat signifikansi untuk uji satu arah				
	0.05	0.025	0.01	0.005	0.0005
	Tingkat signifikansi untuk uji dua arah				
	0.1	0.05	0.02	0.01	0.001
51	0.2284	0.2706	0.3188	0.3509	0.4393
52	0.2262	0.2681	0.3158	0.3477	0.4354
53	0.2241	0.2656	0.3129	0.3445	0.4317
54	0.2221	0.2632	0.3102	0.3415	0.4280
55	0.2201	0.2609	0.3074	0.3385	0.4244
56	0.2181	0.2586	0.3048	0.3357	0.4210
57	0.2162	0.2564	0.3022	0.3328	0.4176
58	0.2144	0.2542	0.2997	0.3301	0.4143
59	0.2126	0.2521	0.2972	0.3274	0.4110
60	0.2108	0.2500	0.2948	0.3248	0.4079
61	0.2091	0.2480	0.2925	0.3223	0.4048
62	0.2075	0.2461	0.2902	0.3198	0.4018
63	0.2058	0.2441	0.2880	0.3173	0.3988
64	0.2042	0.2423	0.2858	0.3150	0.3959
65	0.2027	0.2404	0.2837	0.3126	0.3931
66	0.2012	0.2387	0.2816	0.3104	0.3903
67	0.1997	0.2369	0.2796	0.3081	0.3876
68	0.1982	0.2352	0.2776	0.3060	0.3850
69	0.1968	0.2335	0.2756	0.3038	0.3823
70	0.1954	0.2319	0.2737	0.3017	0.3798
71	0.1940	0.2303	0.2718	0.2997	0.3773
72	0.1927	0.2287	0.2700	0.2977	0.3748
73	0.1914	0.2272	0.2682	0.2957	0.3724
74	0.1901	0.2257	0.2664	0.2938	0.3701
75	0.1888	0.2242	0.2647	0.2919	0.3678
76	0.1876	0.2227	0.2630	0.2900	0.3655
77	0.1864	0.2213	0.2613	0.2882	0.3633
78	0.1852	0.2199	0.2597	0.2864	0.3611
79	0.1841	0.2185	0.2581	0.2847	0.3589
80	0.1829	0.2172	0.2565	0.2830	0.3568
81	0.1818	0.2159	0.2550	0.2813	0.3547
82	0.1807	0.2146	0.2535	0.2796	0.3527
83	0.1796	0.2133	0.2520	0.2780	0.3507
84	0.1786	0.2120	0.2505	0.2764	0.3487
85	0.1775	0.2108	0.2491	0.2748	0.3468
86	0.1765	0.2096	0.2477	0.2732	0.3449
87	0.1755	0.2084	0.2463	0.2717	0.3430
88	0.1745	0.2072	0.2449	0.2702	0.3412
89	0.1735	0.2061	0.2435	0.2687	0.3393
90	0.1726	0.2050	0.2422	0.2673	0.3375
91	0.1716	0.2039	0.2409	0.2659	0.3358
92	0.1707	0.2028	0.2396	0.2645	0.3341
93	0.1698	0.2017	0.2384	0.2631	0.3323
94	0.1689	0.2006	0.2371	0.2617	0.3307
95	0.1680	0.1996	0.2359	0.2604	0.3290
96	0.1671	0.1986	0.2347	0.2591	0.3274
97	0.1663	0.1975	0.2335	0.2578	0.3258
98	0.1654	0.1966	0.2324	0.2565	0.3242
99	0.1646	0.1956	0.2312	0.2552	0.3226
100	0.1638	0.1946	0.2301	0.2540	0.3211

Tabel r untuk df = 101 - 150

df = (N-2)	Tingkat signifikansi untuk uji satu arah				
	0.05	0.025	0.01	0.005	0.0005
	Tingkat signifikansi untuk uji dua arah				
	0.1	0.05	0.02	0.01	0.001
101	0.1630	0.1937	0.2290	0.2528	0.3196
102	0.1622	0.1927	0.2279	0.2515	0.3181
103	0.1614	0.1918	0.2268	0.2504	0.3166
104	0.1606	0.1909	0.2257	0.2492	0.3152
105	0.1599	0.1900	0.2247	0.2480	0.3137
106	0.1591	0.1891	0.2236	0.2469	0.3123
107	0.1584	0.1882	0.2226	0.2458	0.3109
108	0.1576	0.1874	0.2216	0.2446	0.3095
109	0.1569	0.1865	0.2206	0.2436	0.3082
110	0.1562	0.1857	0.2196	0.2425	0.3068
111	0.1555	0.1848	0.2186	0.2414	0.3055
112	0.1548	0.1840	0.2177	0.2403	0.3042
113	0.1541	0.1832	0.2167	0.2393	0.3029
114	0.1535	0.1824	0.2158	0.2383	0.3016
115	0.1528	0.1816	0.2149	0.2373	0.3004
116	0.1522	0.1809	0.2139	0.2363	0.2991
117	0.1515	0.1801	0.2131	0.2353	0.2979
118	0.1509	0.1793	0.2122	0.2343	0.2967
119	0.1502	0.1786	0.2113	0.2333	0.2955
120	0.1496	0.1779	0.2104	0.2324	0.2943
121	0.1490	0.1771	0.2096	0.2315	0.2931
122	0.1484	0.1764	0.2087	0.2305	0.2920
123	0.1478	0.1757	0.2079	0.2296	0.2908
124	0.1472	0.1750	0.2071	0.2287	0.2897
125	0.1466	0.1743	0.2062	0.2278	0.2886
126	0.1460	0.1736	0.2054	0.2269	0.2875
127	0.1455	0.1729	0.2046	0.2260	0.2864
128	0.1449	0.1723	0.2039	0.2252	0.2853
129	0.1443	0.1716	0.2031	0.2243	0.2843
130	0.1438	0.1710	0.2023	0.2235	0.2832
131	0.1432	0.1703	0.2015	0.2226	0.2822
132	0.1427	0.1697	0.2008	0.2218	0.2811
133	0.1422	0.1690	0.2001	0.2210	0.2801
134	0.1416	0.1684	0.1993	0.2202	0.2791
135	0.1411	0.1678	0.1986	0.2194	0.2781
136	0.1406	0.1672	0.1979	0.2186	0.2771
137	0.1401	0.1666	0.1972	0.2178	0.2761
138	0.1396	0.1660	0.1965	0.2170	0.2752
139	0.1391	0.1654	0.1958	0.2163	0.2742
140	0.1386	0.1648	0.1951	0.2155	0.2733
141	0.1381	0.1642	0.1944	0.2148	0.2723
142	0.1376	0.1637	0.1937	0.2140	0.2714
143	0.1371	0.1631	0.1930	0.2133	0.2705
144	0.1367	0.1625	0.1924	0.2126	0.2696
145	0.1362	0.1620	0.1917	0.2118	0.2687
146	0.1357	0.1614	0.1911	0.2111	0.2678
147	0.1353	0.1609	0.1904	0.2104	0.2669
148	0.1348	0.1603	0.1898	0.2097	0.2660
149	0.1344	0.1598	0.1892	0.2090	0.2652
150	0.1339	0.1593	0.1886	0.2083	0.2643

Tabel r untuk df = 151 - 200

df = (N-2)	Tingkat signifikansi untuk uji satu arah				
	0.05	0.025	0.01	0.005	0.0005
	Tingkat signifikansi untuk uji dua arah				
	0.1	0.05	0.02	0.01	0.001
151	0.1335	0.1587	0.1879	0.2077	0.2635
152	0.1330	0.1582	0.1873	0.2070	0.2626
153	0.1326	0.1577	0.1867	0.2063	0.2618
154	0.1322	0.1572	0.1861	0.2057	0.2610
155	0.1318	0.1567	0.1855	0.2050	0.2602
156	0.1313	0.1562	0.1849	0.2044	0.2593
157	0.1309	0.1557	0.1844	0.2037	0.2585
158	0.1305	0.1552	0.1838	0.2031	0.2578
159	0.1301	0.1547	0.1832	0.2025	0.2570
160	0.1297	0.1543	0.1826	0.2019	0.2562
161	0.1293	0.1538	0.1821	0.2012	0.2554
162	0.1289	0.1533	0.1815	0.2006	0.2546
163	0.1285	0.1528	0.1810	0.2000	0.2539
164	0.1281	0.1524	0.1804	0.1994	0.2531
165	0.1277	0.1519	0.1799	0.1988	0.2524
166	0.1273	0.1515	0.1794	0.1982	0.2517
167	0.1270	0.1510	0.1788	0.1976	0.2509
168	0.1266	0.1506	0.1783	0.1971	0.2502
169	0.1262	0.1501	0.1778	0.1965	0.2495
170	0.1258	0.1497	0.1773	0.1959	0.2488
171	0.1255	0.1493	0.1768	0.1954	0.2481
172	0.1251	0.1488	0.1762	0.1948	0.2473
173	0.1247	0.1484	0.1757	0.1942	0.2467
174	0.1244	0.1480	0.1752	0.1937	0.2460
175	0.1240	0.1476	0.1747	0.1932	0.2453
176	0.1237	0.1471	0.1743	0.1926	0.2446
177	0.1233	0.1467	0.1738	0.1921	0.2439
178	0.1230	0.1463	0.1733	0.1915	0.2433
179	0.1226	0.1459	0.1728	0.1910	0.2426
180	0.1223	0.1455	0.1723	0.1905	0.2419
181	0.1220	0.1451	0.1719	0.1900	0.2413
182	0.1216	0.1447	0.1714	0.1895	0.2406
183	0.1213	0.1443	0.1709	0.1890	0.2400
184	0.1210	0.1439	0.1705	0.1884	0.2394
185	0.1207	0.1435	0.1700	0.1879	0.2387
186	0.1203	0.1432	0.1696	0.1874	0.2381
187	0.1200	0.1428	0.1691	0.1869	0.2375
188	0.1197	0.1424	0.1687	0.1865	0.2369
189	0.1194	0.1420	0.1682	0.1860	0.2363
190	0.1191	0.1417	0.1678	0.1855	0.2357
191	0.1188	0.1413	0.1674	0.1850	0.2351
192	0.1184	0.1409	0.1669	0.1845	0.2345
193	0.1181	0.1406	0.1665	0.1841	0.2339
194	0.1178	0.1402	0.1661	0.1836	0.2333
195	0.1175	0.1398	0.1657	0.1831	0.2327
196	0.1172	0.1395	0.1652	0.1827	0.2321
197	0.1169	0.1391	0.1648	0.1822	0.2315
198	0.1166	0.1388	0.1644	0.1818	0.2310
199	0.1164	0.1384	0.1640	0.1813	0.2304
200	0.1161	0.1381	0.1636	0.1809	0.2298