

**PENGARUH KOMPENSASI TAMBAHAN DAN  
LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI  
PT. PLN (PERSERO) UNIT INDUK WILAYAH  
SUMATERA UTARA**

**SKRIPSI**

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



**UMSU**

Unggul | Cerdas | Terpercaya

**Oleh :**

**NAMA : CHAIRUNNISA**

**NPM : 1605160458**

**PROGRAM STUDI : MANAJEMEN**

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA  
MEDAN  
2020**



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

Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3 (061) 6624567 Medan 20238



**PENGESAHAN UJIAN SKRIPSI**

Panitia Ujian Strata-1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, dalam sidang yang diselenggarakan pada hari Kamis, tanggal 30 April 2020, pukul 14.00 WIB sampai dengan selesai, setelah mendengar, melihat, memperbaiki, dan seterusnya.

**MEMUTUSKAN**

Nama : CHAIRUNNISA  
NPM : 1605160458  
Program Studi : MANAJEMEN  
Judul Skripsi : PENGARUH KOMPENSASI TAMBAHAN DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PT. PLM (PERSERO) UNIT INDUK WILAYAH SUMATERA UTARA

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

Tim Penguji

Penguji I

Penguji II

(ADE GUNAWAN, S.E., M.Si)

(PERYS LAILI KHOMMI NST, S.E., M.Si., C.Hi)

Pembimbing

(MUHAMMAD TAURIK LESMANA, S.P., M.M)

Panitia Ujian

Ketua

Sekretaris

(H. JANURI, S.E., M.M., M.Si)

(ADE GUNAWAN, S.E., M.Si)



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 SKRIPSI**

Skripsi ini disusun oleh :

Nama Lengkap : CHAIRUNNISA

NPM : 1605160458

Program Studi : MANAJEMEN

Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA

Judul Skripsi : PENGARUH KOMPENSASI TAMBAHAN DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PT. PLN (PERSERO) UNIT INDUK WILAYAH SUMATERA UTARA

Disetujui dan telah memenuhi persyaratan untuk diajukan dalam Ujian Mempertahankan Skripsi.

Medan, Maret 2020

Pembimbing

MUHAMMAD TAUFIK LESMANA, SP, M.M

Diketahui/Disetujui

Oleh :

Ketua Program Studi Manajemen  
Fakultas Ekonomi Dan Bisnis UMSU

Dekan  
Fakultas Ekonomi Dan Bisnis UMSU

JASMAN SARIPUDDIN, S.E., M.Si.

H. JANURI, S.E., M.M., M.Si.



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

**BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI**

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

Ketua Program Studi : JASMAN SARIPUDDIN, S.E., M.Si.  
Dosen Pembimbing : MUHAMMAD TAUFIK LESMANA, SP, M.M

Nama Lengkap : CHAIRUNNISA  
NPM : 1605160458  
Program Studi : MANAJEMEN  
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA  
Judul Skripsi : PENGARUH KOMPENSASI TAMBAHAN DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PT. PLN (PERSERO) UNIT INDUK WILAYAH SUMATERA UTARA

TANGGAL	DESKRIPSI BIMBINGAN SKRIPSI	PARAF	KETERANGAN
11/03/20	Tambah sub bab Identitas karakteristik Responden		
	Tambah deskripsi variabel penelitian	Jf.	
	Perbaiki keterangan uji normalitas dgn histogram	Jf.	
	Tambahkan glr uji t & uji F		
	Tambahkan lampiran		
18/03/20	Acc Skripsi	Jf.	

Dosen Pembimbing

MUHAMMAD TAUFIK LESMANA, SP, M.M

Medan, Maret 2020

Diketahui /Disetujui  
Ketua Program Studi Manajemen,

JASMAN SARIPUDDIN, S.E., M.Si.

SURAT PERNYATAAN PENELITIAN/SKRIPSI

Nama : Chairunnisa  
NPM : 1605160458  
Konsentrasi : 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, obersvasi, 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. 18-01-2020  
Pembuat Pernyataan



NB :

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

## ABSTRAK

### **Pengaruh Kompensasi Tambahan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai PT. PLN (Persero) Unit Induk Wilayah Sumatera Utara**

**Chairunnisa**

**Manajemen**

[Chairunnisa818@gmail.com](mailto:Chairunnisa818@gmail.com)

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompensasi tambahan dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai PT. PLN (Persero) Unit Induk Wilayah Sumatera Utara. Pendekatan penelitian ini menggunakan pendekatan asosiatif dan kuantitatif. Populasi pada penelitian ini adalah seluruh pegawai PT. PLN (Persero) Unit Induk Wilayah Sumatera Utara berjumlah 184 orang. Teknik pengambilan sampel menggunakan teknik sampling dengan menggunakan rumus slovin berjumlah 65 orang .

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan teknik kuesioner/angket dan wawancara. Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan Regresi Linier Berganda, Uji Asumsi Klasik, Uji Hipotesis (Uji t dan Uji f) dan Koefisien Determinasi. Pengolahan data dalam penelitian ini menggunakan program *Software SPSS (Statistic Package For the Social Sciences)* versi 16,0. Hasil penelitian menunjukkan secara simultan Kompensasi Tambahan dan Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai PT. PLN (Persero) Unit Induk Wilayah Sumatera Utara. Berdasarkan uji parsial menunjukkan bahwa variabel Kompensasi Tambahan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, dan variabel Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai PT. PLN (Persero) Unit Induk Wilayah Sumatera Utara.

***Kata Kunci: Kompensasi Tambahan, Lingkungan Kerja, Kinerja Pegawai***

## ABSTRACT

### **The Effect of Additional Compensation and Work Environment on Employee Performance of PT. PLN (Persero) Main Unit for North Sumatra Region**

**Chairunnisa  
Management**

[Chairunnisa818@gmail.com](mailto:Chairunnisa818@gmail.com)

This study aims to determine the effect of additional compensation and work environment on the performance of employees of PT. PLN (Persero) Main Unit for North Sumatra Region. This research approach uses associative and quantitative approaches. The population in this study were all employees of PT. PLN (Persero) North Sumatra Region Parent Unit totaling 184 people. The sampling technique uses a sampling technique using the Slovin formula totaling 65 people.

Data collection techniques used in this study used questionnaire / questionnaire and interview techniques. Data analysis techniques in this study used Multiple Linear Regression, Classical Assumption Test, Hypothesis Test (t Test and f Test) and the Coefficient of Determination. Data processing in this study uses the SPSS (Statistic Package For the Social Sciences) program version 16.0. The results showed simultaneously that Additional Compensation and Work Environment had a positive and significant effect on the performance of the employees of PT. PLN (Persero) Main Unit for North Sumatra Region. Based on the partial test shows that the Additional Compensation variable has a positive and significant effect on employee performance, and the Work Environment variable has a positive and significant effect on the performance of the employees of PT. PLN (Persero) Main Unit for North Sumatra Region.

***Keywords: Additional Compensation, Work Environment, Employee Performance***

## KATA PENGANTAR



*Assalamu'alaikum Wr. Wb*

Puji dan syukur penulis ucapkan kehadiran Allah SWT yang telah memberikan Rahmat dan KaruniaNya yang tiada tara kepada kita semua terutama kepada penulis, dan sholawat beriring salam disampaikan kepada Nabi Muhammad SAW, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini. Skripsi ini berjudul “Pengaruh Kompensasi Tambahan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai PT. PLN (Persero) Unit Induk Wilayah Sumatera Utara” yang diajukan untuk melengkapi tugas dan syarat menyelesaikan pendidikan S1 pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis, jurusan Manajemen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

Penulis menyadari bahwa penyelesaian skripsi ini banyak mendapat bimbingan, bantuan dan fasilitas yang berharga dari berbagai pihak. Oleh karena itu, dalam kesempatan ini dengan kerendahan hati, penulis mengucapkan terima kasih kepada :

1. Teristimewa Kedua Orangtua Penulis Ayah Muhammad Yakub dan Ibunda Susilawati Hasugian tercinta, yang selama ini memberikan kasih sayang, memberikan motivasi, memberikan dukungan dan mendoakan penulis hingga sejauh ini, Abang kandung saya tercinta Fakhurrozi dan adik



kandung saya Muhammad Ghazi sangat menyayangi, mendukung dan mendoakan penulis dalam menyelesaikan penulisan skripsi ini

2. Bapak Dr. Agussani, MAP selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
3. Bapak H. Januri, SE., M.M., M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
4. Bapak Ade Gunawan.,SE., M.Si selaku Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
5. Bapak Dr. Hasrudy Tanjung, SE.,M.Si selaku Wakil Dekan III Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
6. Bapak Jasman Sarifuddin Hasibuan SE., M.Si dan Bapak Dr. Jufrizen, SE., M.Si selaku Ketua dan Sekretaris Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
7. Bapak Muhammad Taufik Lesmana, S.P, M.M. selaku dosen Pembimbing Skripsi yang dengan ikhlas meluangkan waktunya untuk memberikan bimbingan dan pengarahan kepada penulis demi selesainya skripsi ini.
8. Ibu Susi Handayani, SE., M.Si selaku Dosen PA yang telah membantu dan membimbing penulis dalam masalah perkuliahan.
9. Bapak/Ibu dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara yang telah mendukung penulis dalam penulisan skripsi.
10. Seluruh Staff/Pegawai Biro Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara yang telah membantu penulis dalam hal administrasi.

11. Dan kepada semua teman-teman penulis khususnya kepada Ayu Sri Dewi, Arini Ayudinigrum, Hanifa Irma Armadani NST, Friti Sinta dan Pristiana Handayani yang sama-sama berjuang, saling membantu dan saling mendukung satu sama lainnya.

Penulis menyadari bahwasanya susunan skripsi ini masih jauh dari kata sempurna dan memuaskan, maka dari itu penulis mengharapkan kritik dan saran para pembaca untuk penyempurnaan skripsi ini agar lebih bermanfaat di masa yang akan datang.

***Wassalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh.***

Medan, Maret 2020

Penulis

**CHAIRUNNISA**

**1605160458**

## DAFTAR ISI

<b>ABSTRAK</b> .....	<b>i</b>
<b>KATA PENGANTAR</b> .....	<b>iii</b>
<b>DAFTAR ISI</b> .....	<b>vi</b>
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	<b>viii</b>
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	<b>x</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN</b>	
1.1 Latar Belakang Masalah .....	1
1.2 Identifikasi Masalah .....	6
1.3 Batasan Masalah.....	6
1.4 Rumusan Masalah .....	7
1.5 Tujuan Masalah.....	7
1.6 Manfaat Penelitian.....	8
<b>BAB II KAJIAN TEORI</b>	
2.1 Landasan Teori.....	9
2.2 Kerangka Konseptual .....	27
2.3 Hipotesis .....	31

### **BAB III METODE PENELITIAN**

3.1 Pendekatan Penelitian.....	32
3.2 Definisi Operasional .....	32
3.3 Tempat Dan Waktu Penelitian .....	34
3.4 Teknik Pengambilan Sample .....	35
3.5 Teknik Pengumpulan Data .....	38
3.6 Teknik Analisis Data.....	46

### **BAB IV HASIL PENELITIAN**

4.1 Hasil Penelitian .....	52
4.2 Pembahasan.....	77

### **BAB V PENUTUP**

5.1 Kesimpulan .....	82
5.2 Saran .....	83
5.2 Keterbatasan Penelitian.....	84

<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>85</b>
-----------------------------	-----------

### **LAMPIRAN**

## DAFTAR TABEL

Tabel III.1	Indikator Kinerja Pegawai .....	33
Tabel III.2	Indikator Kompensasi Tambahan.....	33
Tabel III.3	Indikator Lingkungan Kerja .....	34
Tabel III.4	Waktu Penelitian .....	35
Tabel III.5	Daftar Pegawai PT. PLN (Persero) Unit Induk Wilayah Sumatera Utara.....	36
Tabel III.6	Daftar Sempel Pegawai PT. PLN (Persero) Unit Induk Wilayah Sumatera Utara.....	37
Tabel III.7	Skala Likert .....	38
Tabel III.8	Uji Validitas Variabel Kompensasi Tambahan ( $X_1$ ).....	41
Tabel III.9	Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja ( $X_2$ ).....	42
Tabel III.10	Uji Validitas Variabel Kinerja Pegawai (Y).....	43
Tabel III.11	Uji Reliabilitas Instrument Penelitian .....	45
Tabel IV.1	Skala Likert.....	52
Tabel IV.2	Identitas Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	53
Tabel IV.3	Identitas Reponden Berdasarkan Usia.....	53
Tabel IV.4	Identitas Reponden Berdasarkan Tingkat Pendidikan.....	54

Tabel IV.5	Identitas Reponden Berdasarkan Lama Bekerja .....	55
Tabel IV.6	Skor Angket Variabel Kompensasi Tambahan ( $X_1$ ) .....	56
Tabel IV.7	Skor Angket Variabel Lingkungan Kerja ( $X_2$ ) .....	59
Tabel IV.8	Skor Angket Variabel Kinerja Pegawai (Y) .....	62
Tabel IV.9	Uji Multikolinieritas .....	68
Tabel IV.10	Regresi Linier Berganda .....	70
Tabel IV.11	Hasil Pengujian Parsial (Uji t) .....	72
Tabel IV.12	Hasil Pengujian Parsial (Uji t) .....	73
Tabel IV.13	Hasil Pengujian Simultan (Uji F) .....	75
Tabel IV.14	Hasil Pengujian Koefisien Determinasi.....	77

## DAFTAR GAMBAR

Gambar II.1	Pengaruh Kompensasi Tambahan Terhadap Kinerja Pegawai .....	28
Gambar II.2	Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai.....	29
Gambar II.3	Pengaruh Kompensasi Tambahan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai .....	31
Gambar III.1	Kriteria Pengujian Hipotesis t .....	49
Gambar III.2	Kriteria Pengujian Hipotesis F .....	50
Gambar IV.1	Grafik Histogram .....	66
Gambar IV.2	Grafik Probability-Plot.....	67
Gambar IV.3	Uji Heteroskedastisitas .....	69
Gambar IV.4	Kriteria Uji t .....	73
Gambar IV.5	Kriteria Uji t .....	74
Gambar IV.6	Kriteria Uji F .....	76

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Didalam suatu perusahaan, kinerja pegawai sangatlah berpengaruh terhadap perusahaan. Perusahaan dapat menilai kualitas kerja pegawainya dari kinerja pegawai tersebut. Kinerja pegawai yang meningkat akan turut mempengaruhi dan meningkatkan prestasi perusahaan, karena antara keduanya ketergantungan. Sehingga tujuan perusahaan yang sudah ditentukan dapat tercapai. Dan untuk mendorong agar pegawai melakukan kinerjanya dengan baik maka perlu adanya penunjang, salah satunya yaitu kompensasi atau kompensasi tambahan yang sesuai (Moeheriono, 2012, hal. 66) dan lingkungan kerja yang layak (Kasmir, 2016, hal. 253).

Kinerja merupakan keberhasilan seseorang dalam melaksanakan suatu pekerjaan (Moeheriono, 2012, hal. 65). Kinerja pegawai merupakan kemampuan mencapai persyaratan- persyaratan pekerjaan, dimana suatu target kerja dapat diselesaikan pada waktu yang tepat atau tidak melampui batas waktu yang disediakan sehingga tujuannya akan sesuai dengan moral maupun etika perusahaan (Pioh & Tawas, 2016). Untuk mencapai kinerja yang baik, unsur yang paling dominan adalah sumber daya manusia, walaupun perencanaan telah tersusun dengan baik dan rapi tetapi apabila orang atau personil yang melaksanakan tidak berkualitas dan tidak memiliki semangat



kerja yang tinggi, maka perencanaan yang telah disusun tersebut akan sia-sia (Muis, Jufrizen, & Fahmi, 2018). Oleh sebab itu karyawan harus bekerja lebih baik agar rencana atau target yang ditetapkan dapat tercapai dengan optimal dan mendukung keberlanjutan dari perusahaan (Prayogi, Lesmana, & Siregar, 2019). Dan Untuk mengetahui apakah pegawai sudah melakukan kinerjanya dengan baik maka perlu adanya penilaian kinerja secara berkala. Penilaian kinerja merupakan suatu proses perusahaan untuk menilai kinerja pegawainya. Tujuan dilakukannya penilaian kinerja adalah untuk memberikan umpan balik kepada pegawai dalam upaya memperbaiki kinerjanya dan meningkatkan produktivitas perusahaan, khususnya yang berkaitan dengan kebijaksanaan terhadap pegawai seperti untuk tujuan promosi, pemberian kompensasi, pendidikan, lingkungan kerja dan latihan (Meithiana, 2017, hal. 55).

Pada dasarnya manusia bekerja juga ingin memperoleh uang untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Untuk itulah seorang karyawan mulai menghargai kerja keras dan semakin menunjukkan loyalitas terhadap perusahaan dan karena itulah perusahaan memberikan penghargaan terhadap prestasi kerja karyawan yaitu dengan jalan memberikan kompensasi dan kompensasi tambahan ( Jufrizen, 2015) (Jufrizen, Lumbanraja, Gultom, & Salim, 2017). Kompensasi tambahan adalah imbal jasa tambahan yang diberikan kepada karyawan sebagai bentuk penghargaan terhadap kontribusi dari pekerjaan mereka kepada perusahaan, di mana penghargaan tersebut dapat berupa bonus, insentif dan lain-lain (Burhanuddin, 2015 Hal 237). Menurut pandangan lain, Kompensasi tambahan adalah balas jasa tambahan

yang diberikan perusahaan kepada karyawannya, baik yang bersifat keuangan maupun non keuangan. Dan dalam pemberian kompensasi tambahan perusahaan harus bersikap adil ke setiap pegawainya agar terciptanya lingkungan kerja yang layak (Kasmir, 2016, hal. 233).

Lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada di sekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan, lingkungan kerja ini meliputi tempat bekerja, fasilitas, alat bantu pekerjaan, kebersihan, pencayahaan, ketenangan, termasuk juga hubungan kerja antara orang-orang yang ada di tempat tersebut (Diputra & Mujiati, 2016). Kondisi lingkungan kerja yang dikatakan baik apabila manusia dapat melaksanakan kegiatannya secara optimal dan membuat karyawan beah bekerja (Saripuddin, 2017) (Astuti & Iverizkinawati, 2018). Menurut pandangan lain lingkungan kerja merupakan segala bentuk sarana dan prasana, baik berbentuk fisik maupun non fisik yang berada disekitar karyawan tempat dimana dia bekerja yang mampu memotivasi karyawan tersebut untuk melakukan pekerjaannya sehari-hari (Paita, Tewel, & Sendow, 2015).

Berdasarkan pengamatan yang telah dilakukan masalah menurunnya kinerja pegawai yang rendah pada perusahaan PT. PLN (Persero) Unit Induk Wilayah Sumatera Utara yang dirasakan oleh pegawai, sehingga mereka merasa tidak nyaman untuk berada dikantor, selalu terlambat dalam menyelesaikan tugasnya dan tidak hati-hati dalam bekerja. Tanpa adanya kinerja pegawai yang besar pada diri setiap pegawai yang ada dalam suatu

perusahaan maka mereka tidak akan bekerja dengan memberikan hasil yang maksimal. Berhasil tidaknya suatu kegiatan perusahaan sangat tergantung pada kinerja pegawai.

Dan Kompensasi tambahan yang diberikan perusahaan kurang sesuai bagi beberapa pegawainya. kompensasi tambahan yang diberikan perusahaan berdasarkan penilaian kinerja perusahaan tersebut. Di dalam perusahaan PT. PLN (Persero) Unit Induk Wilayah Sumatera Utara penilaian kinerja dilakukan dengan menggunakan aplikasi yang bernama SIMKP (Sistem Informasi Manajemen Kinerja Pegawai) didalam aplikasi tersebut hanya pekerjaan inti saja yang dinilai sedangkan pekerjaan tambahan tidak dinilai dan hal ini menyebabkan beberapa pegawai merasa kurang sesuai, maksud dari kompensasi tambahan tersebut adalah bonus atau insentif yang didapatkan para pegawai yang diberikan perusahaan, dalam memberikan bonus atau insentif perusahaan tidak melihat seberapa banyak pekerjaan yang pegawainya lakukan, hanya saja pekerjaan sehari-hari atau pekerjaan inti yang pegawainya kerjakan sesuai aplikasi SIMKP tersebut mengakibatkan penurunan kinerja pegawai. Lingkungan kerja di PT. PLN (Persero) Unit Induk Wilayah Sumatera Utara juga sangat mempengaruhi kinerja pegawai karena beberapa lingkungan kerja memiliki ruangan sempit yang mengakibatkan sedikit kegerahaan pegawai dalam melaksanakan tugasnya, penerangan yang kurang cukup dan ruangan yang belum tertata rapi, banyaknya berkas yang bertumpukan mengakibatkan terjadinya kondisi lingkungan yang tidak baik berdampak ke kinerja pegawai yang menurun.

Berdasarkan fakta tersebut pihak perusahaan harus lebih adil dalam menilai kinerja pegawainya dan melihat kondisi lingkungan kerja (sumber: pengamatan lapangan, Desember 2019).

Tetapi apabila lingkungan kerja yang baik seperti penerangan yang cukup, tempat kerja yang bersih, situasi udara yang baik, tempat kerja yang rapi, kelengkapan peralatan dan perlengkapan kerja, maka pegawai akan lebih bersemangat dalam bekerja dan pemberian kompensasi tambahan yang mencukupi atau memenuhi kebutuhan pegawai, pegawai akan semangat dalam bekerja dan meningkatkan kesejahteraan pegawai.

Kinerja Pegawai yang baik dan buruk dipengaruhi banyak faktor, diantaranya faktor individu, faktor psikologis, dan faktor organisasi (Moeheriono, 2012, hal. 66). Faktor-faktor lain yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah lingkungan kerja, iklim organisasi, budaya organisasi (Wirawan, 2015, hal. 272-278), kompensasi tambahan, suasana kerja, semangat kerja dan motivasi kerja (Kasmir, 2016, hal. 253).

Berdasarkan penjelasan diatas, penulis merasa tertarik untuk meneliti dan menulis penelitian dengan judul **“Pengaruh Kompensasi Tambahan dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai PT. PLN (Persero) Unit Induk Wilayah Sumatera Utara”**.

## **1.2 Identifikasi Masalah**

Adapun identifikasi masalah penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Kompensasi tambahan yang diberikan PT. PLN (Persero) Unit Induk Wilayah Sumatera Utara kurang sesuai.
2. Lingkungan kerja PT. PLN (Persero) Unit Induk Wilayah Sumatera Utara kurang baik, kurang nyaman, sempit, pencahayaan yang kurang dan ruangan yang belum tertata rapi.
3. Adanya Penurunan Kinerja pegawai yang belum sesuai dengan yang diharapkan oleh perusahaan dilihat dari kompensasi tambahan yang diberikan dan lingkungan kerja PT. PLN (Persero) Unit Induk Wilayah Sumatera Utara

## **1.3 Batasan Masalah**

Adapun batasan masalah dalam penelitian ini adalah banyak faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai diantaranya faktor individu, faktor psikologis, dan faktor organisasi. Faktor-faktor lain yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah lingkungan kerja, iklim organisasi, budaya organisasi, kompensasi atau kompensasi tambahan, suasana kerja, semangat kerja dan motivasi kerja.

Namun dalam penelitian ini tidak semua dibahas, tetapi hanya beberapa saja yaitu kompensasi tambahan dan lingkungan kerja fisik. Selain itu objek dan ruang lingkup yang diteliti hanya pegawai yang bekerja di PT. PLN (Persero) Unit Induk Wilayah Sumatera Utara.

#### **1.4 Rumusan Masalah**

Berdasarkan masalah yang telah dibatasi sebelumnya, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah kompensasi tambahan berpengaruh terhadap kinerja pegawai PT. PLN (Persero) Unit Induk Wilayah Sumatera Utara?
2. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja Pegawai PT. PLN (Persero) Unit Induk Wilayah Sumatera Utara?
3. Apakah kompensasi tambahan dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai PT. PLN (Persero) Unit Induk Wilayah Sumatera Utara?

#### **1.5 Tujuan Penelitian**

Relevan dengan rumusan masalah sebelumnya, tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk Mengetahui dan menganalisis pengaruh kompensasi tambahan terhadap kinerja pegawai PT. PLN (Persero) Unit Induk Wilayah Sumatera Utara.
2. Untuk Mengetahui dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai PT. PLN (Persero) Unit Induk Wilayah Sumatera Utara.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompensasi tambahan dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai PT. PLN (Persero) Unit Induk Wilayah Sumatera Utara.

## **1.6 Manfaat Penelitian**

### **1.6.1 Manfaat Teoritis**

Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi peneliti dalam menambah pengetahuan dan memperluas wawasan dalam bidang ilmu pengetahuan ekonomi manajemen, khususnya mengenai hubungan kompensasi dan lingkungan kerja dengan kinerja pegawai.

### **1.6.2 Manfaat Praktis**

#### **1.6.2.1 Bagi Peneliti**

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi sarana yang bermanfaat dalam mengimplementasikan pengetahuan penulis tentang kompensasi tambahan, lingkungan kerja dan kinerja pegawai.

#### **1.6.2.2 Bagi Perusahaan**

Penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai bahan masukan agar dapat mengambil langkah dan keputusan guna melakukan persiapan dan perbaikan demi kemajuan perusahaan PT. PLN (Persero) Unit Induk Wilayah Sumatera Utara

## **BAB II**

### **KAJIAN TEORI**

#### **2.1. Landasan Teori**

##### **2.1.1 Kinerja Pegawai**

###### **2.1.1.1 Pengertian Kinerja Pegawai**

Keberhasilan suatu perusahaan dipengaruhi oleh kinerja pegawai, untuk itu setiap perusahaan akan berusaha untuk meningkatkan kinerja pegawai dalam mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Kinerja pegawai mengacu pada prestasi seseorang yang diukur berdasarkan standard dan kriteria yang ditetapkan perusahaan.

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Meithiana, 2017 hal. 50).

Adapun menurut pandangan lain, Kinerja adalah catatan tentang hasil-hasil yang diperoleh dari fungsi-fungsi pekerjaan atau kegiatan tertentu selama kurun waktu tertentu (Moehariono, 2012 hal. 65).

Kinerja adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi (Moehariono, 2012, hal. 95).

Kinerja adalah energi yang dimiliki manusia jika dipekerjakaan akan menghasilkan laba perusahaan dan mencapai tujuan perusahaan (Wirawan, 2015, hal. 238).



Sedangkan kinerja pegawai adalah hasil kerja perseorang dalam suatu perusahaan untuk mencapai tujuan perusahaan tersebut (Ismail, 2013 hal. 212).

Menurut pandangan lain, kinerja pegawai adalah prestasi yang diperoleh seseorang dalam melakukan tugas yang diberikan oleh perusahaan (Sutrisno, 2010 hal. 171).

Dari definisi yang telah dijelaskan diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja pegawai adalah hasil kerja dari setiap individu dari pekerjaan dalam perusahaanya dalam kurun waktu tertentu untuk mencapai tujuan atau target perusahaan tersebut.

#### **2.1.1.2 Faktor- Faktor Kinerja Pegawai**

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai menurut (Kasmir, 2016 hal. 189) adalah sebagai berikut :

##### **1. Kemampuan Dan Keahlian**

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.

##### **2. Pengetahuan**

Pengetahuan seseorang yang memiliki pengetahuan tentang pekerjaan secara baik akan memberikan hasil pekerjaan yang baik, demikian pula sebaliknya.

### 3. Rancangan Kerja

Rancangan kerja Merupakan rancangan pekerjaan yang akan memudahkan karyawan dalam mencapai tujuannya. Artinya jika suatu pekerjaan memiliki rancangan yang baik, maka akan memudahkan untuk menjalankan pekerjaan tersebut secara tepat dan benar.

### 4. Kepribadian

Kepribadian Yaitu kepribadian seseorang atau karakter yang dimiliki seseorang. Seseorang yang memiliki karakter yang baik, akan dapat melakukan pekerjaan secara sungguh-sungguh penuh dengan tanggung jawab sehingga hasil pekerjaan juga baik.

### 5. Motivasi Kerja

Motivasi kerja merupakan dorongan bagi seorang untuk melakukan pekerjaan. Jika karyawan memiliki dorongan yang kuat dari dalam dirinya atau dorongan dari luar dirinya, maka karyawan akan terangsang atau terdorong untuk melakukan sesuatu dengan baik.

### 6. Kepemimpinan

Kepemimpinan Merupakan perilaku seorang pemimpin dalam mengatur, mengelola dan memerintah bawahannya untuk mengerjakan sesuatu tugas dan tanggung jawab yang diberikannya.

### 7. Gaya Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan merupakan gaya atau sikap seorang pemimpin dalam menghadapi atau memerintah bawahannya.

#### 8. Budaya Organisasi

Budaya organisasi merupakan kebiasaan-kebiasaan atau norma-norma yang berlaku dan dimiliki oleh suatu organisasi atau perusahaan.

#### 9. Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja merupakan perasaan senang atau gembira, perasaan suka seseorang sebelum dan sesudah melakukan suatu pekerjaan. Jika karyawan merasa senang atau gembira atau suka untuk bekerja, maka hasil pekerjaannya pun akan berhasil baik.

#### 10. Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan suasana atau kondisi di sekitar lokasi tempat bekerja. Lingkungan kerja dapat berupa ruangan, layout, sarana dan prasarana, serta hubungan kerja dengan sesama rekan kerja.

#### 11. Loyalitas

Loyalitas merupakan kesetiaan karyawan untuk tetap bekerja dan membela perusahaan di mana tempatnya bekerja.

#### 12. Komitmen

Komitmen merupakan keparuhan karyawan untuk menjalankan kebijakan atau peraturan perusahaan dalam bekerja. Komitmen juga diartikan kepatuhan karyawan kepada janji-janji yang telah dibuatnya.

#### 13. Disiplin Kerja

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.

Adapun pendapat lain menurut (Moehariono, 2012, hal. 66) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai, yaitu:

1. Faktor Individu

Faktor individu adalah kemampuan, keterampilan, latar belakang keluarga, pengalaman tingkat sosial, dan demografi seseorang.

2. Faktor Psikologis

Faktor psikologis adalah persepsi, peran, sikap, kepribadian, motivasi, dan kepuasan kerja seseorang / kompensasi / kompensasi tambahan yang di terima seseorang.

3. Faktor Organisasi

Faktor organisasi adalah suatu struktur organisasi, desain pekerjaan, kepemimpinan, sistem penghargaan yang dimiliki setiap organisasi.

### **2.1.1.3 Indikator Kinerja Pegawai**

Untuk mengukur kinerja pegawai dapat digunakan beberapa indikator mengenai kriteria kinerja menurut (Kasmir, 2016, hal. 208-210)

Indikator Kinerja meliputi :

1. Kualitas (Mutu)

Bahwa kualitas merupakan suatu tingkatan dimana proses atau hasil dari penyelesaian suatu kegiatan mendekati titik kesempurnaan.

2. Kuantitas (Jumlah)

Untuk mengukur kinerja dapat pula dilakukan dengan melihat dari kuantitas (jumlah) yang dihasilkan oleh seseorang.

### 3. Ketepatan Waktu

Waktu merupakan dimana kegiatan tersebut dapat diselesaikan, atau suatu hasil produksi dapat dicapai dengan batas waktu yang telah ditetapkan sebelumnya.

### 4. Penekanan Biaya

Biaya yang dikeluarkan untuk setiap aktivitas perusahaan sudah dianggarkan sebelum aktivitas dijalankan. Artinya dengan biaya yang sudah dianggarkan tersebut merupakan sebagai acuan agar tidak melebihi dari yang sudah dianggarkan.

### 5. Pengawasan

Dengan melakukan pengawasan karyawan akan merasa lebih bertanggung jawab atas pekerjaannya dan jika terjadi penyimpangan akan memudahkan untuk melakukan koreksi dan melakukan perbaikan secepatnya.

### 6. Hubungan Antar Karyawan

Dalam hubungan ini diukur apakah seorang karyawan mampu untuk mengembangkan perasaan saling menghargai, niat baik dan kerja sama antara karyawan yang satu dengan yang lain.

Adapun pendapat lain menurut (Moehariono, 2012 hal. 108)

Indikator kinerja pegawai, yaitu :

#### 1. Nilai Atau Karakteristik

Indikator kinerja sebagai nilai atau karakteristik tertentu yang dipergunakan untuk mengukur *output* atau *outcome* suatu kegiatan.

## 2. Alat Ukur Keberhasilan

Sebagai alat ukur yang dipergunakan untuk menentukan derajat keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuannya.

## 3. Kuantitatif Dan Kualitatif

Sebagai ukuran kuantitatif dan Kualitatif yang menggambarkan tingkat pencapaian suatu sasaran atau tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi.

## 4. Informasi Operasional

Suatu informasi operasional yang berupa indikasi mengenai kinerja atau kondisi suatu fasilitas atau kelompok fasilitas.

### **2.1.2 Kompensasi Tambahan**

#### **2.1.2.1 Pengertian Kompensasi Tambahan**

Kompensasi tambahan memberi arti penting bagi beberapa pihak, bagi perusahaan pemberian kompensasi tambahan memiliki arti penting mencerminkan upaya perusahaan dalam mempertahankan dan meningkatkan semangat kerja karyawan serta meningkatkan kesejahteraan karyawan.

Kompensasi tambahan adalah imbal jasa tambahan yang diberikan kepada karyawan sebagai bentuk penghargaan terhadap kontribusi dari pekerjaan mereka kepada perusahaan, di mana penghargaan tersebut dapat berupa bonus, insentif dan lain-lain (Burhanuddin, 2015 Hal 237).

Kompensasi tambahan adalah suatu pemberian penghargaan sebagai imbalan atas jasa, perhatian, kerja keras dan keterampilan yang

diberikan sumber daya manusia kepada suatu organisasi baik berbentuk finansial maupun nonfinansial (Khair, 2017 hal. 6).

Kompensasi tambahan adalah balas jasa tambahan yang diberikan perusahaan kepada karyawannya, baik bersifat keuangan maupun non keuangan (Kasmir, 2016 hal. 233).

Kompensasi tambahan adalah pembayaran yang diberikan oleh perusahaan kepada seorang karyawan sebagai balasan atas jasa yang diberikannya kepada perusahaan (Marwansyah, 2016 hal. 269).

Dari definisi yang telah dijelaskan diatas dapat disimpulkan bahwa kompensasi tambahan adalah suatu penghargaan yang diberikan perusahaan kepada karyawan sebagai imbalan atas jasa terhadap pencapaian tujuan perusahaan contohnya bonus, insentif dan lain-lain.

#### **2.1.2.2 Faktor-Faktor Kompensasi Tambahan**

Faktor-faktor yang mempengaruhi kompensasi tambahan menurut (Burhanuddin, 2015 hal. 240) adalah sebagai berikut :

##### **1. Pendidikan, Pengalaman, Dan Tanggungan**

Ketiga faktor tersebut harus diperhatikan, karena bagaimanapun juga tingkat upah seorang sarjana dari yang belum sarjana harus dibedakan, demikian punantara yang berpengalaman dengan yang belum, dan pegawai yang memiliki tanggungan keluarga lebih besar memiliki upah lebih besar dari kawan sekerjanya yang memiliki tanggungan keluarga kecil.

## 2. Kemampuan Perusahaan

Faktor ini dalam merealisasikan keadilan dalam pembayaran upah belum berada dalam proporsi yang setepat-tepatnya.

## 3. Keadaan Ekonomi

Keadaan ekonomi adalah salah satu faktor penting dalam realisasi keadilan dalam pemberian upah.

## 4. Kondisi-Kondisi Pekerjaan

Orang yang berkerja di daerah terpencil atau lingkungan pekerjaan yang berbahaya harus memperoleh upah yang lebih besar daripada mereka yang bekerja di daerah yang ada tempat-tempat hiburan atau lingkungan pekerjaan yang tidak berbahaya.

Adapun pendapat lain menurut (Khair, 2017 hal. 191) faktor-faktor yang mempengaruhi kompensasi, yaitu :

### 1. Faktor Pemerintah

Pemerintah secara langsung mempengaruhi tingkat kompensasi melalui pengendalian upah dan pentunjuk yang melarang peningkatan dalam kompensasi untuk para pekerja tertentu pada waktu tertentu, dan hukum yang menetapkan tingkat tarif upah minimum, gaji, pengaturan jam kerja, dan mencegah diskriminasi.

### 2. Penawaran Bersama Antara Perusahaan Dan Pegawai

Kebijakan dalam menentukan kompensasi dapat dipengaruhi pada saat terjadi tawar menawar atau kesepakatan antara pegawai dan perusahaan tersebut.



### 3. Standar Biaya Hidup Pegawais

Kebijakan kompensasi perlu dipertimbangan standar biaya hidup minimal pegawai.

### 4. Ukuran Perbandingan Upah

Perbandingan tingkat upah pegawai perlu memperhatikan tingkat pendidikan, masa kerja, dan ukuran perusahaan.

### 5. Permintaan Dan Persediaan

Dalam menentukan kebijakan kompensasi pegawai perlu mempertimbangkan tingkat persediaan dan permintaan pasar atau tergantung seberapa banyak orang melamar bekerja.

### 6. Kemampuan Membayar

Dalam menentukan kebijakan kompensasi pegawai perlu didasarkan pada kemampuan perusahaan dalam membayar upah pegawai.

### 7. Serikat Pekerja

Serikat pekerja merupakan organisasi pekerja yang diakui keberadaannya baik bagi suatu organisasi maupun di suatu negara. Dengan demikian para pekerja yang tergabung dalam serikat pekerja juga mempengaruhi penetapan kebijakan kompensasi dalam suatu perusahaan.

#### **2.1.2.3 Indikator Kompensasi Tambahan**

Untuk mengukur besar kecilnya kompensasi tambahan dapat digunakan beberapa indikator mengenai karakteristik kompensasi tambahan, menurut (Khair, 2017, hal. 191) Indikator kompensasi tambahan meliputi :

1. Tingkat Bayaran

Tingkat bayaran tergantung pada kemampuan perusahaan membayar jasa pegawainya.

2. Struktur Pembayaran

Struktur pembayaran berhubungan dengan rata-rata bayaran, tingkat bayaran dan klasifikasi jabatan di perusahaan.

3. Penentuan Bayaran Individu

Penentuan bayaran kompensasi individu perlu didasarkan pada rata-rata tingkat bayaran, tingkat pendidikan, masa kerja dan prestasi kerja pegawai.

4. Metode Pembayaran

Ada 2 (dua) metode pembayaran yang didasarkan pada waktu (per jam, per hari, per minggu, per bulan). Kedua metode pembayaran yang didasarkan pada pembagian hasil.

5. Kontrol Pembayaran

Kontrol pembayaran adalah pengendalian secara langsung dan tidak langsung dari biaya kerja.

### **2.1.3 Lingkungan Kerja**

#### **2.1.3.1 Pengertian Lingkungan Kerja**

Lingkungan kerja merupakan komponen yang sangat penting yang dapat mempengaruhi karyawan dalam melakukan suatu pekerjaan. Lingkungan kerja yang baik atau kondisi kerja yang baik akan membawa pengaruh terhadap gairah karyawan dalam bekerja dan akan berdampak pada baiknya kinerja karyawan.

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar karyawan dan dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas yang dibebankan kepadanya (Afandi, 2018 hal. 65).

Adapun menurut pandangan lain, Lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada di sekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan (Sutrisno, 2010, hal. 118).

Lingkungan kerja adalah lingkungan dimana pegawai melakukan pekerjaannya sehari-hari (Sudaryo et al., 2018, hal. 47).

Lingkungan kerja adalah yang terkait dengan adanya karyawan, organisasi, agen, dan ekonomi lainnya (Sudaryono, 2017, hal. 60).

Lingkungan kerja adalah Suasana atau kondisi disekitar tempat kerja dapat berupa ruangan, layout, sarana, dan prasana, serta hubungan kerja sesama rekan kerja (Kasmir, 2016, hal. 192).

Serta lingkungan kerja adalah lingkungan mempengaruhi dalam memberikan kenyamanan sehingga mendorong kinerja karyawan (Wibowo, 2011, hal. 80).

Dan lingkungan kerja adalah kondisi ruangan kerja yang nyaman dan sehat, sangat mempengaruhi kesegaran dan semangat kerja karyawan (Simanjuntak, 2011, hal. 86).

Dari penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa Lingkungan Kerja adalah segala yang berada disekitar karyawan yang mempengaruhi dirinya dalam menjalankan dan menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan kepadanya.

### 2.1.3.2 Faktor-Faktor Lingkungan Kerja

Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kondisi lingkungan kerja menurut (Sedarmayanti, 2010, hal. 28-35) diantaranya sebagai berikut:

#### 1. Penerangan/Cahaya di Tempat Kerja

Cahaya atau penerangan sangat besar manfaatnya bagi pegawai guna mendapat keselamatan dan kelancaran kerja, oleh sebab itu perlu diperhatikan adanya penerangan (cahaya) yang terang tetapi tidak menyilaukan.

#### 2. Temperatur di Tempat Kerja

Dalam keadaan normal, tiap anggota tubuh manusia mempunyai temperatur yang berbeda. Tubuh manusia selalu berusaha untuk mempertahankan keadaan normal, dengan suatu sistem tubuh yang sempurna sehingga dapat menyesuaikan diri dengan perubahan yang terjadi diluar tubuh. Tetapi kemampuan untuk menyesuaikan diri tersebut ada batasnya, yaitu bahwa tubuh manusia masih dapat menyesuaikan dirinya dengan temperatur luar jika perubahan temperatur luar tubuh tidak lebih dari 20% untuk kondisi dingin, dari keadaan normal tubuh.

#### 3. Kelembaban di Tempat Kerja

Kelembaban adalah banyaknya air yang terkandung dalam udara, biasa dinyatakan dalam persentase. Kelembaban ini berhubungan atau dipengaruhi oleh temperatur udara, dan secara bersama-sama antara temperatur, kelembaban, kecepatan udara bergerak dan radiasi panas

dari udara tersebut akan mempengaruhi keadaan tubuh manusia pada saat menerima atau melepaskan panas dari tubuhnya.

#### 4. Sirkulasi Udara di Tempat Kerja

Oksigen merupakan gas yang dibutuhkan oleh makhluk hidup untuk menjaga kelangsungan hidup, yaitu untuk proses metabolisme. Udara disekitar dikatakan kotor apabila kadar oksigen dalam udara tersebut telah berkurang dan telah bercampur dengan gas atau bau-bauan yang berbahaya bagi kesehatan tubuh. Kotornya udara dapat dirasakan dengan sesak nafas, dan tidak boleh dibiarkan berlangsung terlalu lama, karena akan mempengaruhi kesehatan tubuh dan akan mempercepat proses kelelahan.

#### 5. Kebisingan di Tempat Kerja

Salah satu polusi yang cukup menyibukkan para pakar untuk mengatasinya adalah kebisingan, yaitu bunyi yang tidak dikehendaki oleh telinga. Tidak dikehendaki, karena terutama dalam jangka panjang bunyi tersebut dapat mengganggu ketenangan bekerja, merusak pendengaran, dan menimbulkan kesalahan komunikasi, bahkan menurut penelitian, kebisingan yang serius bisa menyebabkan kematian. Karna pekerjaan membutuhkan konsentrasi, maka suara bising hendaknya dihindarkan agar pelaksanaan pekerjaan dapat dilakukan dengan efisien sehingga produktivitas kerja meningkat.

#### 6. Getaran Mekanis di Tempat Kerja

Getaran mekanis artinya getaran yang ditimbulkan oleh alat mekanis, yang sebagian dari getaran ini sampai ketubuh pegawai dan dapat

menimbulkan akibat yang tidak diinginkan. Besarnya getaran ditentukan oleh intensitas(meter/detik) dan frekuensi getarnya(getaran/detik). Getaran mekanis pada umumnya sangat mengganggu tubuh karena ketidakteraturannya, baik tiak teratur dalam intensitas maupun frekuensinya.

#### 7. Bau-bauan di Tempat Kerja

Adanya bau-bauan di sekitar tempat kerja dapat dianggap sebagai pencemaran, karena dapat mengganggu konsentrasi bekerja, dan bau-bau yang terjadi terus menerus dapat mempengaruhi kepekaan penciuman. Pemakaian “air condition” yang tepat merupakan salah satu cara yang dapat digunakan untuk menghilangkan bau-bauan yang mengganggu di sekitar tempat kerja.

#### 8. Tata Warna di Tempat Kerja

Menata warna di tempat kerja perlu dipelajari dan direncanakan dengan sebaik-baiknya. Pada kenyataannya tata warna tidak dapat dipisahkan dengan penataan dekorasi. Hal ini dapat dimaklumi karena warna mempunyai pengaruh besar terhadap perasaan. Sifat dan pengaruh warna kadang-kadang menimbulkan rasa senang, sedih dan lain-lain, karena dalam sifat warna dapat merangsang perasaan manusia.

#### 9. Dekorasi di Tempat Kerja

Dekorasi ada hubungannya dengan tata warna yang baik, karena itu dekorasi tidak hanya berkaitan dengan hiasan ruang kerja saja tetapi

berkaitan juga dengan cara mengatur tata letak, tata warna, perlengkapan dan lainnya untuk bekerja.

#### 10. Musik di Tempat Kerja

Menurut para pakar, musik yang nadanya lembut sesuai dengan suasana, waktu dan tempat dapat membangkitkan dan merangsang pegawai untuk bekerja. Oleh karena itu lagu-lagu perlu dipilih dengan selektif untuk dikumandangkan di tempat kerja. Tidak sesuainya musik yang diperdengarkan di tempat kerja akan mengganggu konsentrasi kerja.

#### 11. Keamanan di Tempat Kerja

Guna menjaga tempat dan kondisi lingkungan kerja tetap dalam keadaan aman maka perlu diperhatikan adanya keamanan dalam bekerja. Oleh karena itu faktor keamanan perlu di wujudkan keberadaannya. Salah satu upaya untuk menjaga keamanan ditempat kerja, dapat memanfaatkan tenaga Satuan Petugas Pengamanan (SATPAM).

### **2.1.3.3 Indikator Lingkungan Kerja**

Dimensi dan Indikator Lingkungan kerja menurut (Afandi, 2018, hal. 57) adalah sebagai berikut :

#### 1. Lampu Penerangan Tempat Kerja

Penerangan yang baik adalah penerangan yang memungkinkan karyawan melakukan pekerjaan dengan teliti, cepat dan tanpa adanya paksaan. Penerangan yang cukup dan diatur secara baik akan

membantu menciptakan lingkungan kerja yang aman dan nyaman bagi karyawan serta dapat meningkatkan kinerja karyawan.

## 2. Tata Warna

Memberikan warna yang lembut pada ruangan kerja akan mempengaruhi semangat dan kegairahan kerja para karyawan. Dalam lingkungan kerja harus diperhatikan tentang masalah warna karena warna akan mempengaruhi perasaan seseorang.

## 3. Dekorasi

Dekorasi ada hubungannya dengan tata warna yang baik, karena itu dekorasi tidak hanya berkaitan dengan hiasan ruangan saja tetapi berkaitan juga dengan mengatur tata letak, tata warna, perlengkapan, dan lainnya untuk bekerja.

## 4. Bunyi Musik

Musik yang nadanya lembut sesuai dengan suasana, waktu dan tempat menimbulkan suasana gembira sehingga dapat membangkitkan dan menambah semangat karyawan untuk bekerja. Musik yang tidak sesuai diperdengarkan di tempat kerja akan mengganggu konsentrasi karyawan dalam melakukan pekerjaan.

## 5. Suhu Udara

Suhu udara atau temperatur udara yang cukup akan menyebabkan kesegaran para karyawan dalam bekerja. Sebaliknya jika udara yang panas akan menimbulkan kegerahan sehingga dapat menimbulkan kelelahan dalam bekerja.



## 6. Kelembaban Udara

Suatu keadaan dengan temperatur udara sangat panas dan kelembabannya tinggi akan menimbulkan kesalahan-kesalahan dalam melaksanakan pekerjaan

Adapun pandangan lain menurut (Sudaryo et al., 2018, hal. 51) yang menjadi indikator dari lingkungan kerja terdiri atas :

### 1. Penerangan

Penerangan yang cukup akan menambah semangat kerja karyawan, karena mereka dapat lebih cepat menyelesaikan tugas-tugasnya, matanya tidak mudah lelah karena cahaya yang terang, dan kesalahan-kesalahan dapat dihindari.

### 2. Pewarnaan

Pewarnaan pada tempat kerja sangat berpengaruh pada para pegawai, serta menimbulkan semangat dalam melaksanakan tugas-tugas dan pekerjaan yang dibebankan, sehingga dapat memicu efektivitas kerja mereka.

### 3. Kebersihan

Lingkungan kerja yang bersih akan menimbulkan perasaan yang tenang dalam bekerja, sehingga pegawai dapat bekerja dengan sebaik-baiknya

### 4. Pertukaran udara

Udara yang segar dan nyaman memiliki kenyamanan tersendiri, dengan suhu dan kelembaban yang tidak mengganggu pernapasan dan kesegaran badan.

## 2.2 Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual pada dasarnya merupakan kerangka yang menghubungkan antara variabel-variabel bebas (*Indefenden variable*) dengan variabel terikat (*Dependent variable*) bertujuan untuk menilai atau mengukur hubungan antar variabel dalam suatu penelitian, dimana kompensasi tambahan dan lingkungan kerja sebagai variabel bebas (X1,X2) dan kinerja pegawai sebagai variabel terikat (Y). Dalam hal ini akan disusun beberapa kerangka konseptual mengenai:

### 2.2.1 Pengaruh Kompensasi Tambahan Terhadap Kinerja Pegawai

Kompensasi tambahan ialah suatu penghargaan yang diberikan perusahaan untuk para pegawai, sehingga pegawai tersebut dapat berkerja dengan semangat, hasil kinerja yang baik, dan meningkatkan kepuasan kerja pegawai tersebut. Dan salah satu cara manajemen untuk meningkatkan kinerja pegawainya adalah melalui kompensasi tambahan yang diberikan perusahaan.

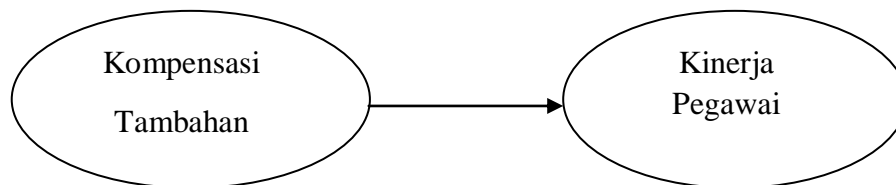
Kompensasi tambahan adalah imbal jasa tambahan yang diberikan kepada karyawan sebagai bentuk penghargaan terhadap kontribusi dari pekerjaan mereka kepada perusahaan, di mana penghargaan tersebut dapat berupa bonus, insentif dan lain-lain (Burhanuddin, 2015 Hal 237).

Dalam penelitian yang dilakukan oleh (Mazura, Mujiono, & Rosmida, 2012) terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel kompensasi tambahan (insentif) terhadap kinerja karyawan.

Adapun penelitian yang dilakukan (Santoso & Farlianto, 2016) terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel kompensasi tambahan (insentif) terhadap kinerja karyawan.

Dan dalam penelitian yang dilakukan (Maziah, 2017) terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel kompensasi tambahan (insentif) terhadap kinerja karyawan.

Hubungan antara kompensasi dengan kinerja pegawai dapat dilihat pada gambar dibawah ini :



**Gambar II.1 : Pengaruh Kompensasi Tambahan Terhadap Kinerja Pegawai**

### **2.2.2. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai**

Lingkungan kerja yang baik adalah salah satu faktor penunjang kinerja pegawai yang pada akhirnya berdampak kenaikan tingkat kinerja pegawai tersebut. Sehingga lingkungan kerja yang baik membuat kinerja pegawai akan tinggi dan semangat dalam melakukan pekerjaannya.

Dan lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar karyawan dan dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas yang dibebankan kepadanya (Afandi, 2018, hal. 65). Dapat disimpulkan bahwa dengan adanya lingkungan kerja yang menyenangkan dan memberi kepuasan serta rasa nyaman sehingga mempengaruhi peningkatan kerja pegawai.

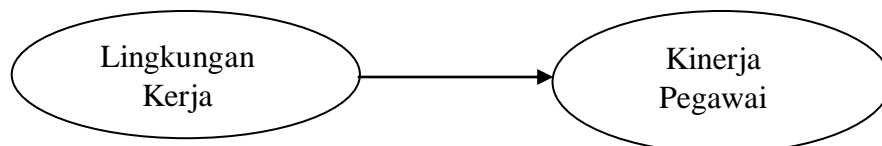
Dalam penelitian yang dilakukan (Siagian & Khair, 2018) dengan judul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening” terdapat pengaruh signifikan antara variabel lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

Adapun penelitian yang dilakukan (Hasibuan & Bahri, 2018) dengan judul “Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja” terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

Kemudian dalam penelitian yang dilakukan (Elizar & Tanjung, 2018) dengan judul “Pengaruh Pelatihan, Kompetensi, Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai” terdapat pengaruh positif antara variabel lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai.

Dan dalam penelitian yang dilakukan (Widarta, 2019) dengan judul “Pengaruh Stres Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan” terdapat pengaruh positif antara variabel lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

Hubungan antara lingkungan kerja dengan kinerja pegawai dapat dilihat pada gambar dibawah ini :



**Gambar II.2 : Pengaruh Lingkungan Kerjaterhadap Kinerja Pegawai**

### **2.2.3 Pengaruh Kompensasi Tambahan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai**

Dari beberapa penjelasan sebelumnya diketahui bahwa ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai diantaranya adalah kompensasi tambahan dan lingkungan kerja.

Kompensasi tambahan adalah bonus atau insentif yang diberikan perusahaan kepada pegawai, baik bersifat keuangan maupun non keuangan agar pegawai tersebut semangat dan meningkat kinerjanya (Kasmir, 2016, hal. 233).

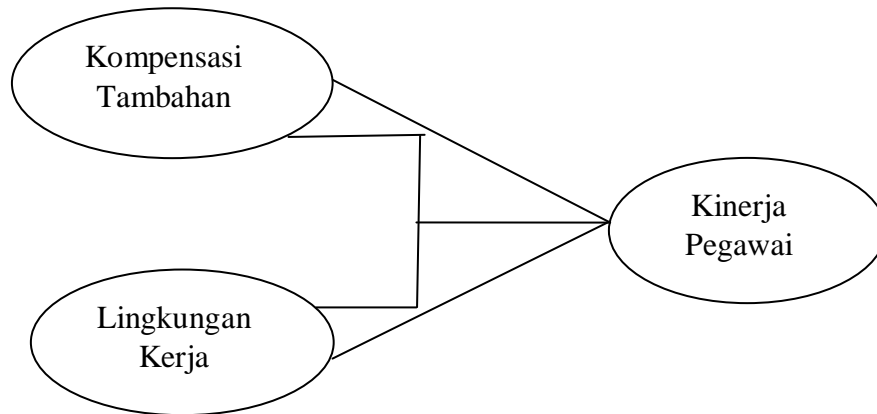
Lingkungan kerja adalah lingkungan dimana pegawai melakukan pekerjaannya sehari-hari yang mempengaruhi kinerja atau pekerjaan yang dilakukan pegawai tersebut (Sudaryo et al., 2018, hal 47) Oleh karena itu, perusahaan harus memberikan kompensasi yang cukup adil dan menciptakan lingkungan kerja yang baik untuk pegawai, sehingga dapat mendorong pegawai menghasilkan kinerja yang baik.

Dalam penelitian yang dilakukan oleh (Ningtyas, Swasto, & Mukzam, 2013) terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel kompensasi tambahan (insentif) dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai.

Adapun penelitian yang dilakukan (Iklima, 2017) terdapat pengaruh signifikan antara variabel kompensasi tambahan (insentif) dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai.

Dan dalam penelitian yang dilakukan (Djuwarto, Istiatin, & Hartono, 2017) terdapat pengaruh signifikan antara variabel kompensasi tambahan (insentif) dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai.

Hubungan kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai dapat dilihat pada gambar berikut ini :



**Gambar II.3 : Pengaruh Kompensasi Tambahan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai**

### 2.3 Hipotesis

Berdasarkan batasan dan rumusan masalah diatas, maka dibuat hipotesis penelitian sebagai berikut :

1. Ada pengaruh kompensasi tambahan terhadap kinerja pegawai pada PT. PLN (Persero) Unit Induk Wilayah Sumatera Utara.
2. Ada pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada PT. PLN (Persero) Unit Induk Wilayah Sumatera Utara.
3. Ada pengaruh kompensasi tambahan dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada PT. PLN (Persero) Unit Induk Wilayah Sumatera Utara.

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **3.1 Pendekatan Penelitian**

Pendekatan penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan pendekatan asosiatif dan kuantitatif. Pendekatan asosiatif adalah pendekatan dengan menggunakan dua variabel atau lebih guna mengetahui hubungan pengaruh antara variabel yang satu dengan yang lain.

Pendekatan kuantitatif adalah menguji dan menganalisis data dengan perhitungan angka-angka dan kemudian menarik kesimpulan dari pengujian tersebut (Sugiyono, 2017, hal. 55).

#### **3.2 Definisi Operasional**

Defenisi operasional variabel adalah pengertian variabel (yang diungkap dalam defenisi konsep) tersebut, secara operasional, secara praktik, secara nyata dalam lingkup objek penelitian/diteliti. Variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah variabel bebas dan terikat.

##### **3.2.1 Kinerja Pegawai (Y)**

Kinerja pegawai adalah prestasi yang diperoleh seseorang dalam melakukan tugas yang diberikan oleh perusahaan (Sutrisno, 2010, hal. 171). Indikator kinerja pegawai menurut (Kasmir, 2016, hal. 208-210) adalah sebagai berikut :

**Table III.1**  
**Indikator Kinerja Pegawai**

No.	Indikator
1	Kualitas
2	Kuantitas
3	Ketepatan Waktu
4	Efektivitas Biaya
5	Kebutuhan Akan Pengawasan
6	Hubungan Antar Karyawan

**Sumber : (Kasmir, 2016, hal. 208-210)**

### 3.2.2 Kompensasi Tambahan (X1)

Kompensasi tambahan adalah imbal jasa tambahan yang diberikan kepada karyawan sebagai bentuk penghargaan terhadap kontribusi dari pekerjaan mereka kepada perusahaan, di mana penghargaan tersebut dapat berupa bonus, insentif dan lain-lain (Burhanuddin, 2015 Hal 237).

Indikator kompensasi tambahan menurut (Khair, 2017, hal. 191) adalah sebagai berikut :

**Table III.2**  
**Indikator Kompensasi Tambahan**

No.	Indikator
1	Tingkat Bayaran
2	Struktur Bayaran
3	Penentuan Bayaran Individu
4	Metode Pembayaran
5	Kontrol Pembayaran

**Sumber : (Khair, 2017, hal. 191)**



### 3.2.3 Lingkungan Kerja (X2)

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar karyawan dan dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas yang dibebankan kepadanya (Afandi, 2018,hal. 65).

Indikator Lingkungan kerja menurut (Afandi, 2018, hal. 57) adalah sebagai berikut :

**Table III.3**  
**Indikator Lingkungan Kerja**

No.	Indikator
1	Lampu Penerangan Tempat Kerja
2	Tata Warna
3	Dekorasi
4	Bunyi Musik
5	Suhu Udara
6	Kelembaban Udara

**Sumber : (Afandi, 2018, hal. 57)**

## 3.3 Tempat dan Waktu Penelitian

### 3.3.1 Tempat Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di PT. PLN (Persero) Unit Induk Wilayah Sumatera Utara Jl. K.L Yos Sudarso No. 284 Medan.

### 3.3.2 Waktu Penelitian

Waktu penelitian ini dilaksanakan pada bulan Desember 2019.

**Tabel III.4**  
**Waktu Penelitian**

No	Kegiatan	2019-2020															
		Desember				Januari				Februari				Maret			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	Pra riset																
2	Pengajuan judul																
3	Pembuatan proposal																
4	Bimbingan proposal																
5	Seminar proposal																
6	Riset																
7	Pengumpulan data																
8	Penulisan skripsi																
9	Bimbingan skripsi																
10	Sidang meja hijau																

Sumber : Data diolah peneliti 2019-2020

### 3.4 Teknik Pengambilan Sample

#### 3.4.1 Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2017, hal. 80).

Adapun yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai di PT. PLN (persero) Unit Induk Wilayah Sumatera Utara sebanyak 184 orang pegawai.

Tabel III.5

## Daftar Pegawai PT. PLN (Persero) Unit Induk Wilayah Sumatera Utara

No.	Divisi	Pegawai
1	Bidang Perencanaan	38
2	Bidang Distribusi	36
3	Bidang Niaga Dan Pelayanan Pelanggan	36
4	Bidang Keuangan	37
5	Bidang SDM Dan Umum	37
	<b>Jumlah</b>	<b>184</b>

Sumber : PT. PLN (Persero) Unit Induk Wilayah Sumatera Utara

### 3.4.2 Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. (Sugiyono, 2017, hal. 81). Teknik pengambilan sample menggunakan teknik sampling yang berarti dengan peneliti menetapkan beberapa kriteria dalam melakukan pemilihan karyawan yang menjadi objek penelitian. Untuk membutuhkan sampel yang dibutuhkan dari populasi sebanyak 184 orang dengan menggunakan rumus Slovin sebagai berikut :

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

Keterangan :

n = ukuran sampel

N = ukuran populasi

e = presisi (10% = 0,1)

Dengan rumus tersebut maka dapat dicari sampel sebagai berikut :

$$n = \frac{184}{1 + 184 (0,1)^2}$$

$$n = \frac{184}{1 + 184 (0,01)}$$

$$n = \frac{184}{1 + 1,84}$$

$$n = \frac{184}{2,84}$$

$$n = 64,78$$

$$n = 65 \text{ orang}$$

Melalui perhitungan rumus slovin diperoleh jumlah sampel sebesar 65 orang, yang mewakili dari populasi sebanyak 184 orang pegawai pada PT. PLN (Persero) Unit Induk Wilayah Sumatera Utara.

**Tabel III.6**

**Daftar Sempel Pegawai PT. PLN (Persero) Unit Induk Wilayah Sumatera Utara**

No.	Divisi	Pegawai
1	Bidang Perencanaan	13
2	Bidang Distribusi	12
3	Bidang Niaga Dan Pelayanan Pelanggan	12
4	Bidang Keuangan	10
5	Bidang SDM Dan Umum	18
	<b>Jumlah</b>	<b>65</b>

Sumber : PT. PLN (Persero) Unit Induk Wilayah Sumatera Utara

### 3.5 Teknik Pengumpulan Data

Untuk memperoleh data yang lengkap dan teliti dalam penelitian ini, maka peneliti menggunakan teknik pengumpulan dengan menggunakan :

#### 3.5.1 Wawancara

Wawancara adalah teknik yang menggunakan tanya jawab dengan pegawai atau responden PT. PLN (Persero) Unit Induk Wilayah Sumatera Utara.

#### 3.5.2 Angket (Kuesioner)

Angket atau Kuesioner adalah teknik pengumpulan data yang diperoleh dengan menggunakan daftar pertanyaan secara tertulis yang ditujukan kepada semua yang menjadi sampel penelitian yaitu pegawai PT. PLN (persero) Unit Induk Wilayah Sumatera Utara. Dimana setiap pernyataan memiliki 5 opsi, jenis skala yang digunakan adalah skala likert. Skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi orang/kelompok tentang fenomena sosial.

**Tabel III.7**  
**Skala Likert**

<b>Pernyataan</b>	<b>Bobot</b>
Sangat Setuju	1
Setuju	2
Kurang Setuju	3
Tidak Setuju	4
Sangat tidak setuju	5

**Sumber : (Sugiyono, 2017, hal. 94)**

Agar hasil kuesioner dapat digunakan sebagai alat pengumpulan data, maka harus melewati uji validitas dan reabilitas sebagai berikut:

### 3.5.2.1 Uji Validitas

Validitas menunjukkan ketepatan dan kecermatan alat ukur dalam melakukan fungsi ukurannya. Uji Validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk menghasilkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut (Ghozali, 2013, hal. 52).

Rumus korelasi :

---

Sumber :(Juliandi & Irfan, 2013, hal. 79)

Keterangan :

$r$  = koefisien validitas item yang dicari

$X$  = skor yang diperoleh subjek dalam setiap item

$Y$  = skor total yang diperoleh subjek dari seluruh item

$($  = jumlah skor dalam distribusi  $x$  yang berkala ordinal

$($  = jumlah skor dalam distribusi  $y$  yang berkala ordinal

$($  = jumlah kuadrat masing-masing skor  $x$

$($  = jumlah kuadrat masing-masing skor  $y$

$n$  = banyaknya responden

Item kuisisioner dinyatakan valid apabila nilai pearson correlation berbintang dua dengan tingkat signifikan pada level 5% dan berbintang satu pada tingkat signifikan pada level 1%. Untuk menguji validitas digunakan uji Korelasi Product Moment dengan kriteria pengujian sebagai berikut :

1. Jika nilai  $r$  hitung  $> r$  tabel dan nilai signifikansi  $< 0,05$  maka dapat dikatakan bahwa indikator adalah valid.
2. Jika nilai  $r$  hitung  $< r$  tabel dan nilai signifikansi  $> 0,05$  maka dapat dikatakan bahwa indikator tidak valid.

Program yang digunakan untuk menguji validitas dan reliabilitas instrument adalah program *Computer Statiscal Program For Science* (SPSS) yang terdiri dari uji validitas dan reliabilitas.

Dari penelitian diatas yang telah penulis lakukan, maka dapat diperoleh hasil validitas dari angket (kuesioner) yang telah disebarakan di PT. PLN (Persero) Unit Induk Wilayah Sumatera Utara.

#### **3.5.2.1.1 Kompensasi Tambahan**

Berdasarkan pada hasil olahan data, maka diketahui hasil pengujian validitas data instrument penelitian pada variabel kompensasi tambahan ( $X_1$ ) adalah sebagai berikut :

Tabel III.8

Uji Validitas Data Instrument Variabel Kompensasi Tambahan ( $X_1$ )

No. Item	Nilai Korelasi $r_{hitung}$	Nilai Ketentuan $r_{tabel}$	Probabilitas	Keterangan
1	0,764	0,2441	$0,000 < 0,05$	Valid
2	0,706	0,2441	$0,000 < 0,05$	Valid
3	0,471	0,2441	$0,000 < 0,05$	Valid
4	0,699	0,2441	$0,000 < 0,05$	Valid
5	0,662	0,2441	$0,000 < 0,05$	Valid
6	0,736	0,2441	$0,000 < 0,05$	Valid
7	0,719	0,2441	$0,000 < 0,05$	Valid
8	0,637	0,2441	$0,000 < 0,05$	Valid
9	0,563	0,2441	$0,000 < 0,05$	Valid
10	0,700	0,2441	$0,000 < 0,05$	Valid

Sumber : Data Penelitian Diolah dari SPSS 16,0 (2020)

Berdasarkan data tabel III.6 diatas tentang uji validitas instrument pada variabel kompensasi tambahan ( $X_1$ ) diperoleh nilai korelasi atau  $r_{hitung}$  dari seluruh item pernyataan yang digunakan dalam penelitian ini memperoleh nilai diatas nilai ketentuan  $r_{tabel}$  sebesar 0,242. Berdasarkan nilai ketentuan  $r_{tabel}$  tersebut, maka uji validitas instrument variabel kompensasi tambahan ( $X_1$ ) diatas dapat dipahami bahwa keseluruhan item pernyataan dinyatakan valid.

Dengan demikian instrument yang digunakan pada variabel kompensasi tambahan ( $X_1$ ) dalam penelitian ini dapat digunakan secara keseluruhan untuk dilanjutkan pada pengujian selanjutnya.



### 3.5.2.1.2 Lingkungan Kerja

Berdasarkan pada hasil olahan data, maka diketahui hasil pengujian validitas data instrument penelitian pada variabel lingkungan kerja ( $X_2$ ) adalah sebagai berikut:

**Tabel III.9**

#### **Uji Validitas Data Instrument Variabel Lingkungan Kerja ( $X_2$ )**

No. Item	Nilai Korelasi $r_{hitung}$	Nilai Ketentuan $r_{tabel}$	Probabilitas	Keterangan
1	0,543	0,2441	$0,000 < 0,05$	Valid
2	0,619	0,2441	$0,000 < 0,05$	Valid
3	0,607	0,2441	$0,000 < 0,05$	Valid
4	0,694	0,2441	$0,000 < 0,05$	Valid
5	0,603	0,2441	$0,000 < 0,05$	Valid
6	0,703	0,2441	$0,000 < 0,05$	Valid
7	0,574	0,2441	$0,000 < 0,05$	Valid
8	0,713	0,2441	$0,000 < 0,05$	Valid
9	0,582	0,2441	$0,000 < 0,05$	Valid
10	0,518	0,2441	$0,000 < 0,05$	Valid

Sumber : Data Penelitian Diolah SPSS 16,0 (2020)

Berdasarkan data tabel III.7 diatas tentang uji validitas instrument pada variabel lingkungan kerja ( $X_2$ ) diperoleh nilai korelasi atau  $r_{hitung}$  dari seluruh item pernyataan yang digunakan dalam penelitian ini memperoleh nilai diatas nilai ketentuan  $r_{tabel}$  0,2441. Berdasarkan nilai ketentuan  $r_{tabel}$  tersebut, maka uji validitas instrument variabel lingkungan kerja ( $X_2$ ) dalam dapat dipahami bahwa keseluruhan item pernyataan dinyatakan valid.

Dengan demikian instrument yang digunakan pada variabel lingkungan kerja ( $X_2$ ) dalam penelitian ini dapat digunakan secara keseluruhan untuk dilanjutkan pada pengujian selanjutnya

### 3.5.2.1.3 Kinerja Pegawai

Berdasarkan pada hasil olahan data, maka diketahui hasil pengujian validitas data instrument penelitian pada variabel kinerja pegawai (Y) adalah sebagai berikut :

**Tabel III.10**

**Uji Validitas Data Instrument Variabel Kinerja Pegawai (Y)**

No. Item	Nilai Korelasi $r_{hitung}$	Nilai Ketentuan $r_{tabel}$	Probabilitas	Keterangan
1	0,405	0,2441	$0,000 < 0,05$	Valid
2	0,545	0,2441	$0,000 < 0,05$	Valid
3	0,469	0,2441	$0,000 < 0,05$	Valid
4	0,509	0,2441	$0,000 < 0,05$	Valid
5	0,616	0,2441	$0,000 < 0,05$	Valid
6	0,508	0,2441	$0,000 < 0,05$	Valid
7	0,476	0,2441	$0,000 < 0,05$	Valid
8	0,666	0,2441	$0,000 < 0,05$	Valid
9	0,416	0,2441	$0,001 < 0,05$	Valid
10	0,486	0,2441	$0,000 < 0,05$	Valid

Sumber : Data Penelitian Diolah SPSS 16,0 (2020)

Berdasarkan data tabel III.8 diatas tentang uji validitas instrument pada variabel kinerja pegawai (Y) diperoleh nilai korelasi atau  $r_{hitung}$  dari seluruh item pernyataan yang digunakan dalam penelitian ini memperoleh nilai diatas nilai ketentuan  $r_{tabel}$  sebesar 0,2441. Berdasarkan nilai ketentuan  $r_{tabel}$  tersebut, maka uji validitas

instrument variabel kinerja pegawai (Y) diatas dapat dipahami bahwa keseluruhan item pernyataan dinyatakan valid.

Dengan demikian instrument yang digunakan pada variabel kinerja pegawai (Y) dalam penelitian ini dapat digunakan secara keseluruhan untuk dilanjutkan pada pengujian selanjutnya.

### 3.5.2.2 Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban responden terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu (Ghozali, 2013, hal. 47).

Untuk menghitung reliabilitas quisioner, digunnakan rumus alpa:

$$r = \left[ \frac{\sum (X_i - \bar{X})^2}{\sum \sigma^2} \right]$$

Sumber : (Juliandi & Irfan, 2013, hal. 86)

Keterangan :

r = Reliabilitas instrument (*Cronbach Alpha*)

k = Banyaknya butir pertanyaan

$\sum \sigma^2$  = Jumlah varians butir

$\sigma^2$  = Varians total

Reliabilitas dilakukan dengan menggunakan Uji Alpha Cronbach dengan kriteria hasil pengujian sebagai berikut:

1. Jika nilai Alpha Cronbach hasil perhitungan  $> 0,6$  maka dapat dikatakan bahwa variabel penelitian adalah reliabel
2. Jika nilai Alpha Cronbach hasil perhitungan  $< 0,6$  maka dapat dikatakan bahwa variabel penelitian tidak reliabel.

Hasil uji reliabilitas dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

**Tabel III.11**  
**Uji Reliabilitas Instrumen Penelitian**

Variabel	Cronbach Alpha	Nilai Ketentuan Reliabilitas	Keterangan
Kompensasi Tambahan ( $X_1$ )	0,763	0,6	Reliabel
Lingkungan Kerja ( $X_2$ )	0,752	0,6	Reliabel
Kinerja Pegawai (Y)	0,719	0,6	Reliabel

Sumber : Data penelitian diolah SPSS 16,0 (2020)

Berdasarkan data tabel III.9 tentang uji reliabilitas di atas dapat dipahami bahwa variabel bebas dan variabel terikat yang digunakan dalam penelitian ini masing-masing variabel tersebut memiliki nilai reliabilitas yang berbeda-beda dengan nilai yang diperoleh pada cronch alpha pada variabel kompensasi tambahan ( $X_1$ ) sebesar 0,763, variabel lingkungan kerja ( $X_2$ ) sebesar 0,752 dan variabel kinerja pegawai (Y) sebesar 0,719.

Nilai uji reliabilitas instrument tersebut kemudian dibandingkan dengan nilai ketentuan koefisien reliabilitas (Cronch Alpha) > 0,6. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa instrument variabel-variabel memiliki tingkat reliabilitas yang baik dalam mengukur variabel tersebut.

### 3.6 Teknik Analisis Data

Analisis data adalah proses mencari dan menyusun secara sistematis data yang diperoleh dari hasil wawancara, catatan lapangan, dan bahan-bahan lain, sehingga dapat mudah dipahami, dan temuannya dapat diinformasikan kepada orang lain (Sugiyono, 2017, hal. 244).

Teknik analisis data yang digunakan di dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

#### 3.6.1 Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh dua atau lebih variabel bebas terhadap variabel terikat. Berikut rumus untuk melihat analisis linier berganda :

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

Sumber : (Sugiyono, 2017, hal. 277)

Keterangan :

Y = Kinerja Pegawai

X1 = Kompensasi Tambahan

X2 = Lingkungan Kerja

- a = konstanta
- $b_1$  dan  $b_2$  = koefisien regresi variabel bebas
- e = eror

### 3.6.2 Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik regresi berganda bertujuan untuk menganalisis apakah model regresi yang digunakan dalam penelitian adalah model yang terbaik. Jika model adalah model yang baik, maka hasil analisis regresi layak dijadikan sebagai rekomendasi untuk tujuan pemecahan masalah praktis. Asumsi klasik yang dimaksud terdiri dari :

#### 3.6.2.1 Uji Normalitas Data

Pengujian normalitas data dilakukan untuk melihat apakah dalam model regresi, variabel dependen dan independen memiliki distribusi normal atau tidak. Uji normalitas ini memiliki dua cara untuk menguji, yaitu melalui pendekatan Histogram dan pendekatan grafik. Pada pendekatan histogram data berdistribusi normal apabila distribusi data tersebut tidak melenceng ke kiri atau melenceng ke kanan. Pada pendekatan grafik, data berdistribusi normal apabila tidak mengikuti data disepanjang garis diagonal.

#### 3.6.2.2 Uji Multikolinearitas

Multikolinearitas digunakan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi yang kuat diantara variabel independen. Apabila terdapat korelasi antar variabel bebas, maka

terjadi multikolinearitas, demikian juga sebaliknya. Cara yang digunakan untuk menilainya adalah dengan melihat nilai Faktor inflansi varian (*Variance Inflasi Factors/VIP*).

### 3.6.2.3 Uji Heterokedastisitas

Heterokedastisitas digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual suatu pengamatan ke pengamatan lainnya. Jika varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut heterokedastisitas. Ada tidaknya heterokedastisitas dapat diketahui dengan melalui grafik scatterplot antar nilai prediksi variabel independen dengan nilai residualnya.

### 3.6.3 Pengujian Hipotesis

#### 3.6.3.1 Uji secara Parsial (Uji t)

Uji ini dilakukan untuk menguji apakah variabel bebas (X) secara individual mempunyai hubungan yang positif dan signifikan atau tidak terhadap variabel terikat (Y) . Digunakan uji t dengan rumus:

$$t = \frac{\text{---}}{\text{---}}$$

Sumber : (Sugiyono, 2017, Hal. 231)

Keterangan :

t = Nilai hitung

$r$  = Koefisien korelasi

$r^2$  = Koefisien determinasi

$n$  = Banyaknya sampel

Ketentuan :

Jika nilai  $t$  dengan probabilitas korelasi yakni  $\text{sig}^{-2}$  failed  $<$  taraf signifikan ( $\alpha$ ) sebesar 0,05 maka  $H_0$  diterima, sehingga tidak ada korelasi tidak signifikan antara variabel  $x$  dan  $y$ . Sedangkan jika nilai  $t$  dengan probabilitas  $t$  dengan korelasi yakni  $\text{sig}^{-2}$  failed  $>$  taraf signifikan ( $\alpha$ ) sebesar 0,05 maka  $H_0$  ditolak. Sehingga ada korelasi signifikan antar variabel  $x$  dan  $y$ .

Pengujian hipotesis :



**Gambar III.1 Kriteria Pengujian Hipotesis Uji t**

Hipotesis dalam penelitian ini adalah :

1.  $H_0$  diterima jika nilai  $t_{hitung} < t_{tabel}$  atau nilai  $\text{sig} > \alpha$  ( $H_0 : = 0$ )
2.  $H_0$  ditolak jika nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau nilai  $\text{sig} < \alpha$  ( $H_0 : \neq 0$ )



### 3.6.3.2 Uji Simultan (Uji F)

Uji F digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas secara bersama-sama (Simultan) terhadap variabel terikat. Pengujian ini dilakukan pada tingkat 5 % (0,05) dengan rumus :

---

Sumber : (Sugiyono, 2017, hal. 192)

Keterangan :

$F_h$  = Nilai F hitung

$R$  = Koefisien korelasi berganda

$k$  = Jumlah variabel independen

$n$  = Jumlah data sampel

Pengujian hipotesis :



**Gambar III.2 Kriteria Pengujian Hipotesis uji-F**

Keterangan :

$F_{hitung}$  = Hasil perhitungan korelasi variabel bebas terhadap variabel terikat.

$F_{\text{tabel}}$  = Nilai F dalam  $F_{\text{tabel}}$  berdasarkan  $n$  (sampel penelitian)

Kriteria pengujian :

1.  $H_0$  ditolak apabila  $F_{\text{hitung}} \geq F_{\text{tabel}}$  atau  $-F_{\text{hitung}} \leq -F_{\text{tabel}}$
2.  $H_0$  diterima apabila  $F_{\text{hitung}} < F_{\text{tabel}}$  atau  $-F_{\text{hitung}} > -F_{\text{tabel}}$

Hipotesis dalam penelitian ini :

1. Apabila nilai signifikan  $< 0,05$  maka dinyatakan bahwa variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen. ( $H_0: \beta \neq 0$ )
2. Apabila nilai signifikan  $> 0,05$  maka dinyatakan bahwa variabel independen tidak berpengaruh terhadap variabel dependen. ( $H_0: \beta = 0$ )

### 3.6.3.3 Uji Koefisien Determinasi ( )

Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui apakah ada pengaruh antara variabel bebas dengan variabel terikat yaitu dengan mengkuadratkan koefisien. Yang ditemukan yaitu dengan menggunakan rumus sebagai berikut :

$$D = \quad \times 100\%$$

Keterangan :

$D$  = Determinasi

= Nilai korelasi berganda

100% = Persentase Kontribusi

## BAB IV

### HASIL PENELITIAN

#### 4.1 Deskripsi Data

Dalam penelitian ini penulis mengelola data angket dalam bentuk data yang terdiri dari 10 pernyataan untuk variabel kompensasi tambahan ( $X_1$ ), 10 pernyataan untuk variabel lingkungan kerja ( $X_2$ ) dan 10 pernyataan untuk variabel kinerja pegawai ( $Y$ ). Angket yang disebar dan ditunjukkan kepada 65 orang pegawai pada PT. PLN (Persero) Unit Induk Wilayah Sumatera Utara sebagai responden yang menjadi sampel penelitian. Perhitungan skor angket dengan menggunakan skala likert yang berbentuk tabel ceklis.

**Table IV.1**  
**Skala Likert**

Pernyataan	Bobot
Sangat Setuju	1
Setuju	2
Kurang Setuju	3
Tidak Setuju	4
Sangat tidak setuju	5

Sumber : (Sugiyono 2017, hal. 94)

Ketentuan diatas berlaku untuk menghitung variabel terikat ( $Y$ ) maupun variabel bebas yaitu ( $X_1$ ) dan ( $X_2$ ).

#### 4.1.1 Identitas Karakteristik Responden

Responden dalam penelitian ini adalah 65 orang pegawai PT. PLN (Persero) Unit Induk Wilayah Sumatera Utara, yang terdiri dari beberapa karakteristik yaitu jenis kelamin, usia, tingkat pendidikan, dan lama bekerja.

##### 4.1.1.1 Jenis Kelamin

**Tabel IV.2**

**Identitas Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-laki	47	72,3	72,3	72,3
	Perempuan	18	27,7	27,7	100
	Total	65	100	100	

Sumber : Data Penelitian Diolah (2020)

Berdasarkan tabel IV.2 diatas menunjukkan bahwa dari 65 responden terdapat 47 orang (72,3%) laki-laki dan 18 orang perempuan (27,7%). Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar pegawai PT. PLN (Persero) Unit Induk Wilayah Sumatera Utara berjenis kelamin laki-laki karena perusahaan memerlukan pegawai laki-laki untuk bekerja dilapangan.

##### 4.1.1.2 Usia

**Tabel IV.3**

**Identitas Responden Berdasarkan Usia**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	20-30	41	63,1	63,1	63,1
	31-40	14	21,5	21,5	84,6
	> 40	10	15,4	15,4	100
	Total	65	100	100	

Sumber : Data Penelitian Diolah (2020)

Berdasarkan tabel IV.3 diatas menunjukkan bahwa dari 65 responden terdapat responden yang berusida 20-30 tahun sebanyak 41 orang atau 63,1%, responden yang berusia 31-40 tahun sebanyak 14 orang atau 21,5% dan yang berusia lebih dari 40 tahun sebanyak 10 orang atau 15,4% yang berarti pada usia yang sudah dewasa, pengalaman kerja yang dimiliki relative lebih memuaskan.

#### 4.1.1.3 Tingkat Pendidikan

**Tabel IV.4**

**Identitas Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SMA/SMK	30	46,1	46,1	46,1
	Diploma 1	1	1,5	1,5	47,6
	Diploma 2	1	1,5	1,5	49,1
	Diploma 3	9	14	14	63,1
	Strata 1	22	33,8	33,8	96,9
	Strata 2	2	3,1	3,1	100
	Total	65	100	100	

Sumber : Data Penelitian Diolah (2020)

Berdasarkan tabel IV.4 diatas data terdapat 30 orang pegawai lulusan SMA/SMK sederajat (46,1%), terdapat 1 orang lulusan D1 (1,5%), 1 orang lulusan D2 (1,5%), 9 orang lulusan D3 (14%), 22 orang lulusan S1 (33,8%), dan terdapat 2 orang lulusan S2 (3,1%). Hal tersebut menunjukkan bahwa pegawai PT. PLN (Persero) Unit Induk Wilayah Sumatera Utara lebih banyak lulusan SMA/SMK.

#### 4.1.1.4 Lama Bekerja

**Tabel IV.5**  
**Identitas Responden Berdasarkan Lama Bekerja**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1-5 Tahun	26	40	40	40
6-10 Tahun	20	30,8	30,8	70,8
11-15 Tahun	10	15,4	15,4	86,2
16-20 Tahun	4	6,1	6,1	92,3
> 20 Tahun	5	7,7	7,7	100
Total	65	100	100	

Sumber : Data Penelitian Diolah (2020)

Berdasarkan tabel IV.5 diatas terdapat 26 orang pegawai lama bekerjanya 1-5 tahun (40%), terdapat 20 orang lama bekerjanya 6-10 tahun (30,8)%, terdapat 10 lama bekerjanya 11-15 tahun (15,4%), 4 orang yang lama bekerjanya 16-20 tahun (6,1%) dan terdapat 5 orang yang lama bekerjanya > 20 tahun (7,7%). Hal tersebut menunjukkan bahwa pegawai PT. PLN (Persero) Unit Induk Wilayah Sumatera Utara lebih banyak 1-5 tahun lama bekerjanya.

#### 4.1.2 Deskripsi Variabel Penelitian

Variabel dalam penelitian ini terdiri dari 3 variabel yaitu variabel kinerja pegawai (Y), kompensasi tambahan ( $X_1$ ), dan lingkungan kerja ( $X_2$ ). Deskripsi data setiap pernyataan akan menampilkan opsi jawaban setiap responden, berikut penulisan sajian hasil angket yang telah disebarkan yaitu :

#### 4.1.2.1 Variabel Kompensasi Tambahan (X<sub>1</sub>)

**Tabel IV.6**  
**Skor Angket Variabel Kompensasi Tambahan (X<sub>1</sub>)**

No.	Variabel Kompensasi Tambahan (X <sub>1</sub> )											
	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	18	27,7	31	47,7	12	18,5	4	6,2	0	0	65	100
2	17	26,1	34	52,3	12	18,5	2	3,1	0	0	65	100
3	20	30,8	23	35,4	22	33,8	0	0	0	0	65	100
4	22	33,8	26	40	12	18,5	5	7,7	0	0	65	100
5	18	27,7	24	36,9	14	21,5	8	12,3	1	1,5	65	100
6	19	29,2	27	41,5	16	24,6	3	4,6	0	0	65	100
7	24	36,9	20	30,8	17	26,1	4	6,2	0	0	65	100
8	18	27,7	26	40	18	27,7	2	3,1	0	0	65	100
9	17	26,1	26	40	20	30,8	2	3,1	0	0	65	100
10	19	29,2	26	40	17	26,1	3	4,6	0	0	65	100

Sumber : Hasil Olah Data (2020)

Dari tabel diatas terlihat bahwa persentase jawaban dari pegawai PT. PLN (Persero) Unit Induk Wilayah Sumatera Utara tentang kompensasi tambahan, mayoritas jawaban dari responden setuju hal ini berarti angket yang disebar kepada responden bernilai baik. Berikut penjelasan tanggapan para responden terhadap pernyataan – pernyataan diatas :

Pada pernyataan pertama dapat disimpulkan bahwa jawaban responden tentang pernyataan pekerja menerima bonus/insentif sesuai dengan hasil pekerjaan yang diberikan pada perusahaan, mayoritas responden menjawab setuju yaitu sebanyak 31 orang (47,7%). Artinya pegawai yang menerima bonus atau insentif sesuai seberapa banyak hasil pekerjaan yang telah pegawai kerjakan atau dilakukanya.

Pada pernyataan kedua dapat disimpulkan bahwa jawaban responden tentang pernyataan bonus/insentif yang diberikan perusahaan tempat saya

bekerja selama ini dapat meningkatkan semangat dalam bekerja, mayoritas responden menjawab setuju yaitu sebanyak 34 orang (52,3%). Artinya perusahaan dalam memberika bonus atau insentif dapat meningkatkan semangat kerja pegawai atau mendukung pegawai dalam pekerjaannya.

Pada pernyataan ketiga dapat disimpulkan bahwa jawaban responden tentang pernyataan besarnya bonus/insentif yang diterima oleh individu sesuai dengan pekerjaan yang diberikan, mayoritas responden menjawab setuju yaitu sebanyak 23 orang (35,4%). Artinya pegawai yang menerima bonus atau insentif sesuai pekerjaan yang diberikan perusahaan seperti pekerjaan tambahan yang diberikaan atasan untuk melihat kemampuan pegawai tersebut dan dikerjakan oleh individu pegawai tersebut.

Pada pernyataan keempat dapat disimpulkan bahwa jawaban responden tentang pernyataan bonus/insentif yang karyawan terima sesuai dengan pekerjaan, mayoritas responden menjawab setuju yaitu sebanyak 26 orang (40%). Artinya pegawai yang menerima bonus atau insentif sesuai pekerjaan yang dikerjakan oleh pegawai tersebut, tidak pekerjaan orang lain atau pekerjaan berbeda bagian dengan pegawai tersebut.

Pada pernyataan kelima dapat disimpulkan bahwa jawaban responden tentang pernyataan bonus/insentif yang diberikan dapat mencukupi kebutuhan, mayoritas responden menjawab setuju yaitu sebanyak 24 orang (36,9%). Artinya perusahaan dalam memberikan bonus atau insentif mencukupi kebutuhan sehari-hari pegawai tersebut.



Pada pernyataan keenam dapat disimpulkan bahwa jawaban responden tentang pernyataan bonus/insentif yang diberikan kepada saya sesuai dengan tugas yang dilaksanakan, mayoritas responden menjawab setuju yaitu sebanyak 27 orang atau (41,5%). Artinya bonus atau insentif yang diberikan perusahaan kepada pegawainya sesuai dengan yang dilakukan pegawai tersebut mau tugas apa pun juga dilaksanakan.

Pada pernyataan ketujuh dapat disimpulkan bahwa jawaban responden tentang pernyataan pekerja memiliki bukti pembayaran berdasarkan hasil kerja, mayoritas responden menjawab sangat setuju yaitu sebanyak 24 orang (36,9%). Artinya adalah dalam membeli kebutuhan perlengkapan pekerjaan memiliki bukti pembayaran.

Pada pernyataan kedelapan dapat disimpulkan bahwa jawaban responden tentang pernyataan pekerja menerima bonus/insentif sesuai dengan standart perusahaan, mayoritas responden menjawab setuju yaitu sebanyak 26 orang (40%). Artinya adalah para pekerja menerima bonus atau insentif sesuai standart ketentuan perusahaan tempat mereka bekerja.

Pada pernyataan kesembilan dapat disimpulkan bahwa jawaban responden tentang pernyataan bonus/insentif diberikan tepat waktu sesuai dengan jadwal yang telah disepakati dengan pihak perusahaan, mayoritas responden menjawab setuju yaitu sebanyak 26 orang (40%). Artinya adalah perusahaan memberikan bonus atau insentif sesuai dengan kesepakatan antara pegawai dengan perusahaan tersebut.

Pada pernyataan kesepuluh dapat disimpulkan bahwa jawaban responden tentang pernyataan bonus/insentif yang diterima telah sesuai dengan prestasi kerja karyawan, mayoritas responden menjawab setuju yaitu sebanyak 26 orang (40%). Artinya adalah perusahaan memberikan bonus atau insentif sesuai dengan pencapaian prestasi pegawai tersebut.

#### 4.1.2.2 Variabel Lingkungan Kerja ( $X_2$ )

**Tabel IV.7**  
**Skor Angket Variabel Lingkungan Kerja ( $X_2$ )**

No.	Variabel Lingkungan Kerja ( $X_2$ )											
	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	24	36,9	32	49,2	7	10,8	2	3,1	0	0	65	100
2	19	29,2	28	43,1	17	26,1	1	1,5	0	0	65	100
3	30	46,1	22	33,8	13	20	0	0	0	0	65	100
4	24	36,9	19	29,2	21	32,3	1	1,5	0	0	65	100
5	17	26,1	30	46,1	15	23,1	3	4,6	0	0	65	100
6	18	27,7	32	49,2	12	18,5	3	4,6	0	0	65	100
7	18	27,7	22	33,8	23	35,4	2	3,1	0	0	65	100
8	20	30,8	27	41,5	16	24,6	2	3,1	0	0	65	100
9	15	23,1	14	21,5	33	50,8	3	4,6	0	0	65	100
10	22	33,8	27	41,5	15	23,1	1	1,5	0	0	65	100

Sumber : Hasil Olah Data (2020)

Dari tabel diatas terlihat bahwa persentase jawaban dari pegawai PT. PLN (Persero) Unit Induk Wilayah Sumatera Utara tentang lingkungan kerja, mayoritas jawaban dari responden setuju hal ini berarti angket yang disebar kepada responden bernilai baik. Berikut penjelasan tanggapan para responden terhadap pernyataan – pernyataan diatas :

Pada pernyataan pertama dapat disimpulkan bahwa jawaban responden tentang pernyataan pencahayaan di tempat kerja saya tidak menyilaukan, mayoritas responden menjawab setuju yaitu sebanyak 32 orang (49,2%). Artinya

adalah pencahaya didalam lingkungan tempat kerja pegawai tidak menyilaukan dan membuat pegawai nyaman.

Pada pernyataan kedua dapat disimpulkan bahwa jawaban responden tentang pernyataan pencahayaan di tempat kerja membantu saya dalam menyelesaikan pekerjaan, mayoritas responden menjawab setuju yaitu sebanyak 28 orang (43,1%). Artinya adalah pencahayaan yang bagus dan tidak ada kerusakan di pencahayaan akan membantuk pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya.

Pada pernyataan ketiga dapat disimpulkan bahwa jawaban responden tentang pernyataan warna dinding pada ruangan kerja saya sangat mendukung keadaan pikiran saya untuk kerja, mayoritas responden menjawab sangat setuju yaitu sebanyak 30 orang (46,1%). Artinya warna dinding yang baik atau soft akan enenagkan pikiran pegawai dan membantu pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya dengan baik.

Pada pernyataan keempat dapat disimpulkan bahwa jawaban responden tentang pernyataan ruangan kerja saya terdekorasi dengan rapi, mayoritas responden menjawab sangat setuju yaitu sebanyak 24 orang (36,9%). Artinya adalah dekorasi di ruangan tempat bekerja pegawai tersusun dengan rapi membuat para pegawai bekerja dengan baik.

Pada pernyataan kelima dapat disimpulkan bahwa jawaban responden tentang pernyataan saya ikut serta menata ruangan kerja agar tertata rapi, mayoritas responden menjawab setuju yaitu sebanyak 30 orang (46,1%). Artinya

adalah didalam ruang kerja saling membantu sesama lain agara ruang kerja tersebut tertata rapi.

Pada pernyataan keenam dapat disimpulkan bahwa jawaban responden tentang pernyataan bunyi musik yang nadanya lembut menambah semangat saya untuk bekerja, mayoritas responden menjawab setuju yaitu sebanyak 32 orang (49,2%). Artinya adalah bunyi musik yang lembut nadanya akan membantu semangat bekerja bertambah dan membuat pegawai tersebut nyaman.

Pada pernyataan ketujuh dapat disimpulkan bahwa jawaban responden tentang pernyataan suhu udara di tempat kerja tidak mempengaruhi suhu tubuh saya, mayoritas responden menjawab kurang setuju yaitu sebanyak 23 orang (35,4%). Artinya adalah suhu udara yang dingi atau panas tidak mempengaruhi tubuh saya dalam bekerja.

Pada pernyataan kedelapan dapat disimpulkan bahwa jawaban responden tentang pernyataan saya dapat beradaptasi dengan kelembaban di tempat kerja, mayoritas responden menjawab setuju yaitu sebanyak 27 orang (41,5%). Artinya adalah kelembaban di dalam ruangan tempat bekerja pegawai tidak mempengaruhi pegawai bekerja karena di dalam ruangan memiliki suhu yang stabil.

Pada pernyataan kesembilan dapat disimpulkan bahwa jawaban responden tentang pernyataan kelembaban udara di tempat kerja tidak mempengaruhi suhu tubuh saya, mayoritas responden menjawab kurang setuju yaitu sebanyak 33 orang (50,8%). Artinya adalah kelembaba udara yang berada di ruangan tempat

pegawai bekerja tidak mempengaruhi suhu tubuh pegawai karena didalam ruangan terdapat sirkulasi udara dan suhu yang stabil.

Pada pernyataan kesepuluh dapat disimpulkan bahwa jawaban responden tentang pernyataan tempat kerja saya selalu bersih, mayoritas responden menjawab setuju yaitu sebanyak 27 orang (41,5%). Artinya ruang tempat bekerja pegawai selalu bersih dan membuat pegawai semangat dalam bekerja.

#### 4.1.2.3 Variabel Kinerja Pegawai (Y)

**Tabel IV.8**  
**Skor Angket Variabel Kinerja Pegawai (Y)**

No.	Variabel Kinerja Pegawai (Y)											
	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	24	36,9	36	55,4	3	4,6	2	3,1	0	0	65	100
2	20	30,8	30	46,1	14	21,5	1	1,5	0	0	65	100
3	30	46,1	21	32,3	14	21,5	0	0	0	0	65	100
4	29	44,6	26	40	10	15,4	0	0	0	0	65	100
5	23	35,4	23	35,4	19	29,2	0	0	0	0	65	100
6	20	30,8	33	50,8	11	16,9	1	1,5	0	0	65	100
7	18	27,7	22	33,8	25	38,5	0	0	0	0	65	100
8	23	35,4	26	40	16	24,6	0	0	0	0	65	100
9	18	27,7	15	23,1	32	49,2	0	0	0	0	65	100
10	22	33,8	27	41,5	16	24,6	0	0	0	0	65	100

Sumber : Hasil Olah Data (2020)

Dari tabel diatas terlihat bahwa persentase jawaban dari pegawai PT. PLN (Persero) Unit Induk Wilayah Sumatera Utara tentang kinerja pegawai, mayoritas jawaban dari responden setuju hal ini berarti angket yang disebar kepada responden bernilai baik. Berikut penjelasan tanggapan para responden terhadap pernyataan – pernyataan diatas :

Pada pernyataan kesatu dapat disimpulkan bahwa jawaban responden tentang pernyataan kualitas kerja yang saya hasilkan sesuai dengan standart yang

sudah ditetapkan, mayoritas responden menjawab setuju yaitu sebanyak 36 orang (55,4%). Artinya adalah kualitas kerja pegawai atau mutu kerja pegawai sesuai standart yang sudah di tetapkan perusahaan.

Pada pernyataan kedua dapat disimpulkan bahwa jawaban responden tentang pernyataan bagi karyawan kualitas kerja mutlak untuk dipenuhi, mayoritas responden menjawab setuju yaitu sebanyak 30 orang (46,1%). Artinya adalah kualitas kerja / mutu kerja dalam perusahaan harus mutlak dipenuhi agara mencapai tujuan perusahaan.

Pada pernyataan keketiga dapat disimpulkan bahwa jawaban responden tentang pernyataan untuk memenuhi kualitas kerja yang baik, karyawan selalu bekerja berdasarkan prosedur-prosedur, mayoritas responden menjawab sangat setuju yaitu sebanyak 30 orang (46,1%). Artinya adalah kualitas kerja yang baik / mutu kerja yang, karyawan selalu bekerja sesuai prosedur-prosedur yang di tetap perusahaan agar mencapai tujuan perusahaan.

Pada pernyataan keempat dapat disimpulkan bahwa jawaban responden tentang pernyataan tingkat pencapaian volume kerja yang saya hasilkan telah sesuai dengan harapan perusahaan, mayoritas responden menjawab sangat setuju yaitu sebanyak 29 orang (44,6%) artinya adalah tingkat pencapaian volume kerja pegawai hasilkan sesuai dengan harapan perusahaan dan perusahaan makin berkembang.

Pada pernyataan kelima dapat disimpulkan bahwa jawaban responden tentang pernyataan perusahaan menetapkan target kerja dengan penuh perhitungan, mayoritas responden menjawab sangat setuju dan setuju yaitu

sebanyak 23 orang (35,4%). Artinya adalah target kerja dengan penuh perhitungan merupakan perusahaan dalam menentukan target kerja harus sesuai pekerjaannya tersebut dan sesuai perhitungan yang sudah di tetapkan perusahaan.

Pada pernyataan keenam dapat disimpulkan bahwa jawaban responden tentang pernyataan karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan tepat waktu, mayoritas responden menjawab setuju yaitu sebanyak 33 orang (50,8%). Artinya adalah karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu dan sesuai pekerjaannya tersebut.

Pada pernyataan ketujuh dapat disimpulkan bahwa jawaban responden tentang pernyataan pegawai ini dapat bekerja dengan baik meskipun tanpa pengawasan dari pimpinan, mayoritas responden menjawab kurang setuju yaitu sebanyak 25 orang (38,5%). Artinya adalah pegawai bekerja dengan baik dan lancar tanpa ada pengawasai dari pimpinan.

Pada pernyataan kedelapan dapat disimpulkan bahwa jawaban responden tentang pernyataan sesama pegawai menghormati hak-hak individual masing-masing, mayoritas responden menjawab setuju yaitu sebanyak 26 orang (40%). Artinya adalah setiap pegawai saling menghormati satu sama lain tidak ada perbedaan di antara mereka.

Pada pernyataan kesembilan dapat disimpulkan bahwa jawaban responden tentang pernyataan inisiatif dalam menjalankan tanggung jawab yang diberikan selalu dilakukan meskipun tanpa pengawasan, mayoritas responden menjawab kurang setuju yaitu sebanyak 32 orang (49,2%). Artinya adalah inisiatif pegawai

dalam bertanggung jawab pada pekerjaannya yang di berikan perusahaan selalu dikerjakan dengan lacar dan baik tanpa pengawasan.

Pada pernyataan kesepuluh dapat disimpulkan bahwa jawaban responden tentang pernyataan suasana kekeluargaan dalam kerja terbina dengan baik, mayoritas responden menjawab setuju yaitu sebanyak 27 orang (41,5%). Artinya adalah suasana didalam perusahaan atau di dalam ruang kerja terjalin seperti kekeluargaan yang terbina dengan baik dan tidak ada perbedaan

#### **4.1.3 Teknik Analisis Data**

Penelitian ini dianalisis dengan menggunakan data yang telah dideskripsikan sebelumnya berdasarkan instrument penelitian yang sudah divalidkan dan memiliki tingkat reliabilitas (kehandalan) yang baik. Data-data yang sudah di analisis dimulai dari asumsi-asumsi yang digunakan untuk suatu statistik tertentu dengan melakukan pengujian hipotesis untuk ditarik kesimpulannya.

##### **4.1.3.1 Uji Asumsi Klasik**

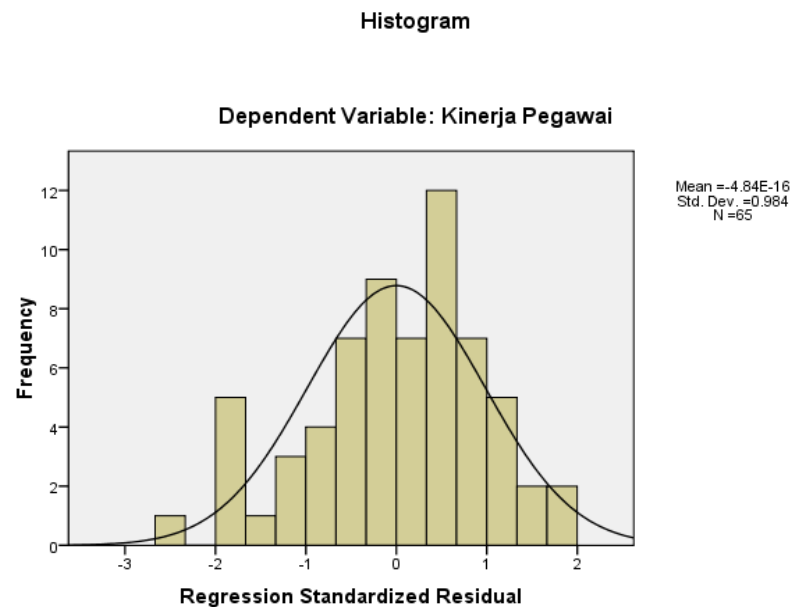
Pengujian asumsi klasik secara sederhana bertujuan untuk mengidentifikasi apakah model regresi merupakan model yang baik atau tidak. Ada beberapa pengujian asumsi klasik meliputi uji normalitas, multikolinieritas, dan uji heterokedastisitas dengan hasil sebagai berikut :

##### **4.1.3.2 Uji Normalitas**

Uji normalitas data dilakukan untuk melihat apakah dalam model regresi, variabel dependen dan independen memiliki distribusi normal



atau tidak. Berikut dibawah ini hasil uji normalitas untuk menguji keseluruhan data variabel penelitian dengan menggunakan grafik histogram dan *probability plot* sebagai berikut :



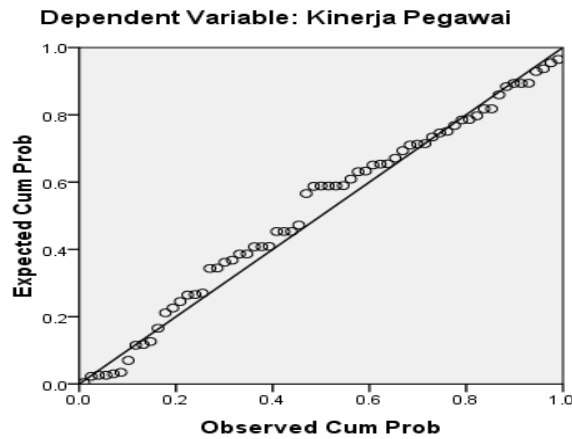
Sumber: Hasil olah data SPSS 16,0 (2020)

**Gambar IV.1 Grafik Histogram**

Berdasarkan hasil uji normalitas pada gambar diatas memperlihatkan bahwa pada grafik histogram diatas terlihat bahwa data mengikuti kurva berbentuk lonceng tidak condong kekanan dan kekiri dapat disimpulkan bahwa data tersebut berdistribusi secara normal.

Demikian pula dengan menggunakan grafik P-P plot pada grafik ini, terlihat bahwa titik-titik menyebar disekitar garis diagonal serta penyebarannya agak mendekati garis diagonal atau penyebarannya searah dengan garis diagonal sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi pada penelitian ini berdistribusi secara normal.

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Sumber : Hasil Olah Data SPSS 16,0 (2020)

**Gambar IV.2 Grafik Probability Plot**

Berdasarkan gambar uji probability plot di atas mengidentifikasi bahwa pengujian normalitas model regresi pada penelitian ini telah memenuhi asumsi yang telah dikemukakan sebelumnya, sehingga data dalam model regresi penelitian ini cenderung normal.

#### 4.1.3.3 Uji Multikolinearitas

Pengujian multikolinearitas dilakukan untuk melihat apakah model regresi ditemukan ada tidaknya korelasi antar variabel bebas. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi multikolinearitas. Untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolinearitas dapat dilihat melalui nilai variabel inflation factor (VIP) dan nilai tolerance  $\leq 0,10$  atau sama dengan nilai  $VIP \geq 10$  maka nilai terdapat multikolinearitas antar variabel independen. Berikut adalah hasil uji multikolinearitas.

**Tabel IV.9**  
**Uji Multikolinearitas**

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
Kompensasi Tambahan	.772	1.296
Lingkungan Kerja	.772	1.296

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber : Hasil olah data SPSS 16,0 (2020)

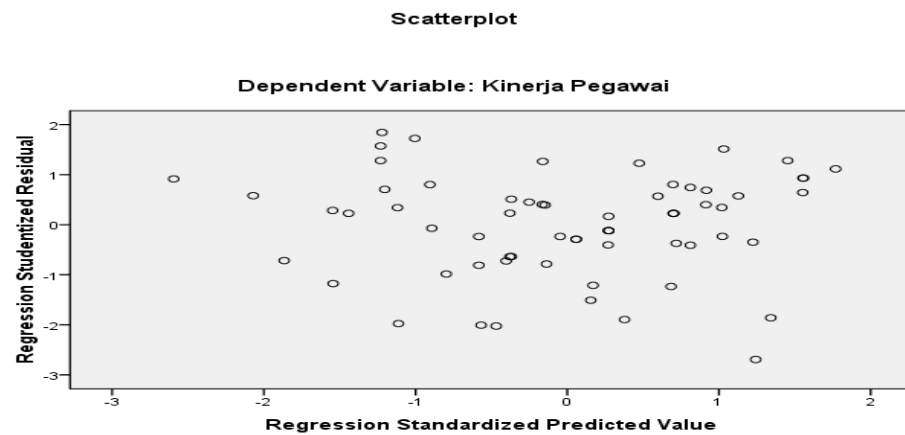
Berdasarkan pada table diatas, terlihat bahwa variabel independen yaitu kompensasi tambahan dan lingkungan kerja mempunyai angka nilai *tolerance*  $0,772 < 1,0$  dan nilai *VIP*  $1,296 < 10,0$  hal ini berarti regresi yang dipakai untuk dua variabel independen tidak terdapat multikolinearitas. Nilai tersebut dapat diartikan dalam batas toleransi yang telah ditentukan dimana semua variabel mendekati angka 1 dan nilai *VIP* lebih kecil dari 10, sehingga demikian dapat disimpulkan tidak terjadi multikoloneritas dalam variabel independen penelitian ini.

#### 4.1.3.4 Uji Heteroskedastisitas

Heteroskedastisitas digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi, terjadi ketidaksamaan varians dari residual pada suatu pengamatan yang lain. Jika varian residual dari suatu pengamatan yang lain tetap, maka disebut homokedastisitas, dan jika varians berbeda disebut heteroskedastisitas. Model yang baik adalah tidak terjadi heteroskedastisitas.

Dasar pengambilan keputusannya adalah jika pola tertentu seperti

titik-titik (point-point) yang ada membentuk suatu pola tertentu yang teratur, maka terjadi heteroskedastisitas. Jika ada pola yang jelas serta titik-titik (point-point) menyebar dibawah dan diatas angka 0 pada sumbu Y, maka terjadi heteroskedastisitas.



Sumber: Hasil olah data SPSS 16,0 (2020)

#### **Gambar IV.3 Uji Heterokedastisitas**

Pada gambar diatas memperlihatkan titik-titik secara acak tidak membentuk pola yang jelas atau teratur, secara tersebar baik diatas maupun dibawah angka 0 pada sumbu Y. Dengan demikian “tidak terjadi heterokedastisitas“ pada model regresi. Artinya uji heterokedakstisitas pada variabel penelitian ini tidak dapat terpenuhi. Data variabel yang digunakan dalam penelitian ini dapat digunakan untuk pengujian selanjutnya.

#### **4.1.4 Analisis Regresi Linier Berganda**

Analisis regresi linier berganda dapat digunakan dalam menganalisis tingkat signifikan pengaruh faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai yang dijelaskan melalui kompensasi

tambahan dan lingkungan kerja pada PT. PLN (persero) Unit Induk Wilayah Sumatera Utara. Berikut rumus untuk melihat analisis linier berganda :

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

Sumber : (Sugiyono, 2017, hal. 277)

Keterangan :

Y	= Kinerja Pegawai
X1	= Kompensasi Tambahan
X2	= Lingkungan Kerja
a	= konstanta
b1 dan b2	= koefisien regresi variabel bebas
e	= eror

**Tabel IV.10**

**Koefisien Regresi Berganda**

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	25.083	3.812		6.580	.000
Kompensasi Tambahan	.196	.086	.290	2.276	.026
Lingkungan Kerja	.202	.099	.260	2.045	.045

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber : Hasil olah data SPSS 16,0 (2020)

Dari tabel diatas maka dapat diketahui nilai-nilai sebagai berikut :

Konstanta (a) = 25,083

Kompensasi Tambahan ( $X_1$ ) = 0,196

Lingkungan Kerja ( $X_2$ ) = 0,202

Berdasarkan data tabel diatas, maka persamaan regresi linier berganda untuk dua prediktor pada variabel bebas yang didapat dalam penelitian adalah sebagai berikut :

$$Y = 25,083 + 0,196 X_1 + 0,202 X_2 + e$$

Keterangan :

1. Nilai constant ( $\alpha$ ) diperoleh sebesar 25,083 menunjukkan bahwa jika variabel independen yaitu kompensasi tambahan ( $X_1$ ) dan lingkungan kerja ( $X_2$ ) dalam keadaan konstan atau tidak mengalami perubahan (sama dengan nol). Dengan arti bahwa semua variabel bebas ( $X_1$ ) dan ( $X_2$ ) memiliki koefisien yang positif dan seluruh variabel bebas dalam penelitian ini mempunyai hubungan dan pengaruh yang searah terhadap variabel terikat Y (Kinerja Pegawai).
2. Kompensasi tambahan ( $X_1$ ) sebesar 0,196 menunjukkan apabila kompensasi tambahan naik sebesar 1% maka akan mengakibatkan meningkatnya kinerja pegawai pada PT. PLN (Persero) Unit Induk Wilayah Sumatera Utara Sumatera Utara sebesar 19,6%.
3. Lingkungan kerja ( $X_2$ ) sebesar 0,202 menunjukkan apabila lingkungan kerja mengalami kenaikan 1% maka akan mengakibatkan kinerja pegawai PT. PLN (Persero) Unit Induk Wilayah Sumatera Utara sebesar 20,2%.

#### 4.1.5 Uji Hipotesis

##### 4.1.5.1 Uji Signifikan Parsial (Uji-t)

Uji statistik t digunakan untuk menguji apakah variabel bebas (X) secara individu mempunyai hubungan dengan variabel (Y), dasar pengambilan keputusan untuk nilai t table adalah :

##### 4.1.5.1.1 Pengaruh Kompensasi Tambahan Terhadap Kinerja Pegawai

**Tabel IV.11**  
**Uji Signifikan Parsial (Uji-t)**

		Coefficients <sup>a</sup>				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
Model		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	25.083	3.812		6.580	.000
	Kompensasi Tambahan	.196	.086	.290	2.276	.026

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber : Hasil olah data SPSS 16,0 (2020)

Pada table diatas dapat diketahui bahwa :

- a. Variabel kompensasi tambahan ( $X_1$ ) memiliki nilai t-signifikan  $< 0,05$ , artinya kompensasi tambahan mempengaruhi kinerja pegawai secara positif dan signifikan pada PT. PLN (persero) Unit Induk Wilayah Sumatera Utara.
- b. Jika dilihat dengan membandingkan nilai  $t_{tabel}$  dengan  $t_{hitung}$  ditentukan terlebih dahulu nilai  $t_{tabel}$  dan dengan menggunakan tingkat signifikan sebesar 5% (0,05), jumlah df 65 (n-k atau 65-2), berdasarkan data

tersebut dapat ditentukan besarnya  $t_{\text{tabel}}$  adalah 1,998 dan diketahui bahwa kompensasi tambahan memiliki nilai  $t_{\text{hitung}}$  sebesar 2,276, maka dihasilkan nilai  $t_{\text{hitung}} 2,276 > \text{nilai } t_{\text{tabel}} 1,998$ , jadi dapat disimpulkan bahwa kompensasi tambahan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Artinya bahwa adanya pengaruh antara variabel kompensasi tambahan ( $X_1$ ) terhadap kinerja pegawai ( $Y$ ) pada PT. PLN (Persero) Unit Induk Wilayah Sumatera Utara.

Nilai perolehan coefficients uji t di atas, dapat digambarkan dengan kurva hipotesis sebagai berikut :



**Gambar IV.4 Kriteria Uji t**

#### 4.1.5.1.2 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

**Tabel IV.12**  
**Uji Signifikan Parsial (Uji t)**

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	25.083	3.812		6.580	.000
	Lingkungan Kerja	.202	.099	.260	2.045	.045

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber : Hasil Olah Data SPSS 16,0 (2020)



Pada tabel diatas dapat diketahui bahwa :

- a. Lingkungan kerja memiliki  $t$ -signifikan  $< 0,05$ , artinya bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada PT. PLN (persero) Unit Induk Wilayah Sumatera Utara.
- b. Jika dilihat dengan membandingkan nilai  $t_{tabel}$  dengan tingkat signifikan sebesar 5% (0,05), dengan jumlah df 65 ( $n-k$  atau  $65-2$ ), maka besarnya  $t_{tabel}$  adalah 1,998 dan diketahui bahwa lingkungan kerja memiliki  $t_{hitung}$  sebesar 2,045, maka nilai  $t_{hitung}$  2,045  $>$  nilai  $t_{tabel}$  1,998, jadi dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Artinya bahwa adanya pengaruh antara variabel lingkungan kerja ( $X_2$ ) terhadap kinerja pegawai ( $Y$ ) pada PT. PLN (Persero) Unit Induk Wilayah Sumatera Utara.

Nilai perolehan coefficients uji  $t$  di atas, dapat digambarkan dengan kurva hipotesis sebagai berikut :



**Gambar IV.5 Kriteria Uji  $t$**

#### **4.1.6 Uji Simultan (Uji F)**

Uji F adalah pengujian terhadap koefisien regresi secara simultan. Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh semua variabel independen yang terdapat didalam model secara bersama-sama (simultan)

terhadap variabel dependen.

Pada penelitian ini F hitung akan dibandingkan dengan F tabel pada tingkat signifikan 5%, kriteria penilaian hipotesis pada uji F ini adalah : terima  $H_0$  bila nilai probabilitas sig atau ( $Sig < 0,05$ ).

---

Keterangan :

Fh = Nilai F hitung

R = Koefisien korelasi ganda

k = Jumlah variabel independen

n = Jumlah anggota sampel

**Tabel IV. 13**  
**Hasil Pengujian Simultan (Uji F)**

**ANOVA<sup>b</sup>**

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	222.131	2	111.065	8.951	.000 <sup>a</sup>
	Residual	769.315	62	12.408		
	Total	991.446	64			

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Kompensasi Tambahan

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

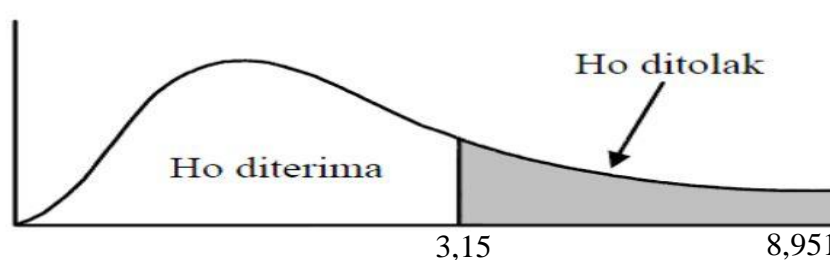
Sumber : Hasil Olah data SPSS 16,0 (2020)

Berdasarkan data tabel uji F diketahui bahwa terdapat nilai signifikan sebesar  $0,000 < 0,005$ , artinya bahwa kompensasi tambahan dan

lingkungan kerja berpengaruh signifikan dan simultan terhadap kinerja pegawai PT. PLN (Persero) Unit Induk Wilayah Sumatera Utara. Hal ini menunjukkan bahwa adanya pengaruh antara variabel kompensasi tambahan ( $X_1$ ) dan lingkungan kerja ( $X_2$ ) secara bersama – sama terhadap kinerja pegawai ( $Y$ ) pada PT. PLN (Persero) Unit Induk Wilayah Sumatera Utara.

Jika melihat pengaruh variabel bebas dengan variabel terikat secara simultan dengan membandingkan nilai  $f_{hitung}$  dengan  $f_{tabel}$  terlebih dahulu. Diketahui nilai  $f_{tabel}$  adalah sebesar 3,15 jika dibandingkan nilai  $f_{hitung}$  dengan  $f_{tabel}$  dihasilkan  $8,951 > 3,15$ . Sehingga disimpulkan bahwa kompensasi tambahan dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan dan simultan terhadap kinerja pegawai PT. PLN (Persero) Unit Induk Wilayah Sumatera Utara.

Nilai perolehan coefficients uji f diatas, dapat digambarkan dengan kurva hipotesis sebagai berikut :



**Gambar IV.6 Kriteria Uji F**

#### **4.1.7 Uji Koefisien Determinasi ( )**

Pengujian dengan menggunakan uji koefisien determinasi ( ) yaitu untuk melihat besarnya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat yaitu :

**Tabel IV.14**  
**Uji Koefisien Determinasi ( )**

**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.473 <sup>a</sup>	.224	.199	3.52254

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Kompensasi Tambahan

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber : Hasil Olah Data SPSS 16,0 (2020)

$$\begin{aligned}
 D &= \quad \quad \quad \times 100 \% \\
 &= 0,224 \times 100\% \\
 &= 22,4\%
 \end{aligned}$$

Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi pada tabel diatas, besarnya nilai R square pada tabel diatas (model summary) adalah 0,224 atau 22,4 %. Hal ini berarti kontribusi yang diberikan pada kompensasi tambahan dan lingkungan kerja secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai PT. PLN (Persero) Unit Induk Wilayah Sumatera Utara, sebesar 22,4 % sisanya 77,6 % dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

## 4.2 Pembahasan

Dari hasil pengujian terlihat kedua variabel bebas (kompensasi tambahan dan lingkungan kerja) berpengaruh terhadap variabel terikat (kinerja pegawai), lebih rinci hasil analisis dan pengujian tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut:

#### **4.2.1 Pengaruh Kompensasi Tambahan Terhadap Kinerja Pegawai PT. PLN (Persero) Unit Induk Wilayah Sumatera Utara**

Hasil penelitian ini membuktikan bahwa kompensasi tambahan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai diperoleh nilai  $t_{hitung} 2,276 > \text{nilai } t_{tabel} 1,998$  dengan probabilitas sig pada kompensasi tambahan  $0,026 < 0,05$  dikarenakan nilainya lebih kecil dari 0,05 maka ketentuan uji secara parsial dapat disimpulkan  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  yang diterima yang berarti secara parsial kompensasi tambahan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai PT. PLN (Persero) Unit Induk Wilayah Sumatera Utara.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Mazura et al., 2012) terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel insentif terhadap kinerja karyawan.

Adapun penelitian yang dilakukan (Santoso & Farlianto, 2016) terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel insentif terhadap kinerja karyawan.

Dan dalam penelitian yang dilakukan (Maziah, 2017) terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel insentif terhadap kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh (Burhanuddin, 2015, hal. 237) yang mengemukakan kompensasi tambahan adalah imbal jasa tambahan yang diberikan kepada karyawan sebagai bentuk penghargaan terhadap kontribusi dari pekerjaan mereka kepada perusahaan, di mana penghargaan tersebut dapat berupa bonus,

insentif dan lain-lain. Dan dalam pemberian kompensasi tambahan perusahaan harus bersikap adil ke setiap pegawainya (Kasmir, 2016, hal. 233).

#### **4.2.2 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai PT. PLN (Persero) Unit Induk Wilayah Sumatera Utara**

Hasil penelitian ini membuktikan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai diperoleh nilai  $t_{hitung}$  2,045 > nilai  $t_{tabel}$  1,998 dengan probabilitas sig pada lingkungan kerja 0,045 < 0,05 dikarenakan nilainya lebih kecil dari 0,05 maka ketentuan uji secara parsial dapat disimpulkan  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  yang diterima yang berarti secara parsial lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai pada PT. PLN (Persero) Unit Induk Wilayah Sumatera Utara.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Siagian & Khair, 2018) terdapat pengaruh signifikan antara variabel lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

Adapun penelitian yang dilakukan (Hasibuan & Bahri, 2018) terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

Kemudian dalam penelitian yang dilakukan (Elizar & Tanjung, 2018) terdapat pengaruh positif antara variabel lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai.

Dan dalam penelitian yang dilakukan (Widarta, 2019) terdapat pengaruh positif antara variabel lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh (Afandi, 2018, hal. 65) yang mengemukakan lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar karyawan dan dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas yang dibebankan kepadanya.

#### **4.2.3 Pengaruh Kompensasi Tambahan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai PT. PLN (Persero) Unit Induk Wilayah Sumatera Utara**

Hasil penelitian ini membuktikan bahwa kompensasi tambahan dan lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan dan simultan terhadap kinerja pegawai diperoleh nilai  $f_{hitung} 8,951 > f_{tabel} 3,15$  dengan probabilitas sig  $0,000 < 0,05$  menunjukkan  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Hal ini menunjukkan bahwa secara simultan menyatakan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan secara bersama-sama kompensasi tambahan ( $X_1$ ) dan lingkungan kerja ( $X_2$ ) terhadap kinerja pegawai ( $Y$ ) pada PT. PLN (Persero) Unit Induk Wilayah Sumatera Utara.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Ningtyas et al., 2013) terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel kompensasi tambahan (insentif) dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai.

Adapun penelitian yang dilakukan (Iklima, 2017) terdapat pengaruh signifikan antara variabel kompensasi tambahan (insentif) dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai.

Dan dalam penelitian yang dilakukan (Djuwanto et al., 2017) terdapat pengaruh signifikan antara variabel kompensasi tambahan (insentif) dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai.

Hasil penelitian ini sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh (Sutrisno, 2010, hal. 170) yang mengemukakan kinerja pegawai merupakan bagaimana seseorang diharapkan dapat berfungsi dengan baik dan berperilaku sesuai dengan tugas yang diberikan kepadanya. Dan Untuk mengetahui apakah pegawai sudah melakukan kerjanya dengan baik maka perlu adanya penilaian kinerja secara berkala. Penilaian kinerja merupakan suatu proses perusahaan untuk menilai kinerja pegawainya. Tujuan dilakukannya penilaian kinerja adalah untuk memberikan umpan balik kepada pegawai dalam upaya memperbaiki kerjanya dan meningkatkan produktivitas perusahaan, khususnya yang berkaitan dengan kebijaksanaan terhadap pegawai seperti untuk tujuan promosi, pemberian kompensasi, pendidikan, lingkungan kerja dan latihan (Meithiana, 2017, hal. 55).



## BAB V

### KESIMPULAN DAN SARAN

#### 5.1 Kesimpulan

Dari analisis yang telah dibahas sebelumnya, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Secara parsial kompensasi tambahan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai diperoleh nilai  $t_{hitung}$  2,276 > nilai  $t_{tabel}$  1,998 dengan probabilitas sig pada kompensasi tambahan 0,026 < 0,05 dikarenakan nilainya lebih kecil dari 0,05 maka ketentuan uji secara parsial dapat disimpulkan  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  yang diterima yang berarti secara parsial kompensasi tambahan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai PT. PLN (Persero) Unit Induk Wilayah Sumatera Utara.
2. Secara parsial lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai diperoleh nilai  $t_{hitung}$  2,045 > nilai  $t_{tabel}$  1,998 dengan probabilitas sig pada lingkungan kerja 0,045 < 0,05 dikarenakan nilainya lebih kecil dari 0,05 maka ketentuan uji secara parsial dapat disimpulkan  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  yang diterima yang berarti secara parsial lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai pada PT. PLN (Persero) Unit Induk Wilayah Sumatera Utara.
3. Secara simultan diperoleh nilai  $f_{hitung}$  8,951 >  $f_{tabel}$  3,15 dengan probabilitas sig 0,000 < 0,05 menunjukkan  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima.

Hal ini menunjukkan bahwa secara simultan menyatakan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan secara bersama-sama kompensasi tambahan ( $X_1$ ) dan lingkungan kerja ( $X_2$ ) terhadap kinerja pegawai ( $Y$ ) pada PT. PLN (Persero) Unit Induk Wilayah Sumatera Utara.

## 5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan yang telah disajikan maka selanjutnya peneliti menyampaikan saran-saran yang kiranya dapat memberikan manfaat kepada pihak-pihak terkait atas hasil penelitian ini. Adapun saran-saran yang dapat disampaikan adalah sebagai berikut :

1. Dalam memberikan kompensasi tambahan (bonus/insentif) pada pegawai, perusahaan harus memperhatikan besarnya pemberian bonus dari perusahaan sesuai dengan hasil kerja pegawai dan selalu tepat waktu. Langkah-langkah ini diharapkan dapat meningkatkan kinerja pegawai.
2. Untuk meningkatkan kerja pegawai, sebaiknya perusahaan terus memberikan lingkungan kerja yang nyaman kepada pegawai. Perlunya lingkungan kerja yang nyaman untuk membangun semangat kerja dan menciptakan kualitas para pegawai agar bekerja dengan baik dan meningkatkan profit perusahaan.
3. Dalam meningkatkan kinerja pegawai perlu adanya pemberian kompensasi tambahan yang sesuai dan lingkungan kerja yang nyaman dapat mendukung semangat kerja pegawai. Hal ini akan menjadi gambaran untuk meningkatkan kinerja para pegawai tersebut.

### **5.3 Keterbatasan Penelitian**

1. Adanya beberapa kuisioner yang tidak diisi secara lengkap hal ini disebabkan faktor perilaku atau karakter responden yang berbeda-beda.
2. Dalam penelitian ini variabel yang digunakan untuk mengukur kinerja karyawan terbatas pada variabel kompensasi tambahan dan lingkungan kerja.
3. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini terbatas pada perusahaan PT. PLN (Persero) Unit Induk Wilayah Sumatera Utara.

## DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*: Teori, Konsep dan Indikator. Yogyakarta: Nusa Media.
- Aribowo, A., Sofiati, N. A., & Sudaryo, Y. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Kompensasi Tidak Langsung Dan Lingkungan Fisik*. Yogyakarta: CV. Andi Offset.
- Astuti, R., & Iverizkinawati. (2018). Pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Sarana Agro Nusantara Medan. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 6(1), 26–41.
- Burhanuddin, Y. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Di Lembaga Keuangan Syariah*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Diputra, I. N. Y., & Mujiati, N. W. (2016). Pengaruh Kompensasi, Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Griya Santrian. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 5(4), 2369–2395.
- Djuwanto, Istiatin, & Hartono, S. (2017). Pengaruh Insentif, Kompetensi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Sukoharjo. *Jurnal Akuntansi Dan Pajak*, 18(1), 83–93.
- Elizar, E., & Tanjung, H. (2018). Pengaruh Pelatihan, Kompetensi, Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio*: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen, 1(1), 46–58.
- Ghozali, I. (2013). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, S. M., & Bahri, S. (2018). Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja. *Maneggio*: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen, 1(1), 71–80.
- Iklima, S. L. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja , Insentif Dan Fasilitas Terhadap Kinerja Karyawan Di Industri Mebel Rumah Tangga UD. Suro. *Jurnal Economic*, 1(3), 1–6.
- Ismail, N. (2013). *Budaya Organisasi Kepemimpinan dan Kinerja Proses Terbentuk, Tumbuh Kembang, Dinamika dan Kinerja Organisasi*. Jakarta: PT. Fajar Interpratama Mandiri.
- Jufrizen, J. (2015). Pengaruh Kompensasi Dan Pengembangan Karir Terhadap Komitmen Organisasi Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 15(1), 37–47.
- Jufrizen, J., Lumbanraja, P., Gultom, P., & Salim, S. R. A. (2017). The Effect of Compensation, Organizational Culture and Islamic Work Ethic Towards the Job Satisfaction and the Impact on the Permanent Lecturers. *International Business Management*, 11(1), 53–60.

- Juliandi, A., & Irfan. (2013). *Metodologi Penelitian Kuantitatif untuk Ilmu-ilmu Bisnis*. Medan: Perdana Mulya Sarana.
- Kasmir, K. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Khair, H. (2017). *Manajemen Kompensasi Suatu Konsep dan Praktis*. Medan: Madenatera.
- Marwansyah, M. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: CV. Alfabeta.
- Maziah. (2017). Pengaruh pemberian Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. BNI Syariah Makasar. *Jurnal LAA MAISYIR*, 6(2), 59–73.
- Mazura, Mujiono, & Rosmida. (2012). Pengaruh Insentif Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil (Studi Kasus Pada Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Bengkalis). *Jurnal Ilmiah Mahasiswa*, 1(1), 19–27.
- Meithiana, I. (2017). *Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan Tinjauan Dari Dimensi Iklim Organisasi, Kreativitas Individu, dan Karakteristik Pekerjaan*. Yogyakarta: Indomedika Pustaka.
- Moeheriono, M. (2012). *Indikator Kinerja Utama (IKU) Perencanaan, Aplikasi dan Pengembangan*. Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada.
- Moeheriono, M. (2012). *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Muis, M. R., Jufrizen, J., & Fahmi, M. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah*, 1(1), 9–25.
- Ningtyas, L. C., Swasto, B., & Mukzam, M. J. (2013). Pengaruh Insentif Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja (Studi pada AJB BUMIPUTERA 1912 Kantor Cabang Kayutangan, Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 2(2), 110–117.
- Paíta, S., Tewal, B., & Sendow, G. M. (2015). Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Motivasi Kerja Pada Balai Pendidikan Dan Pelatihan Keagamaan Manado. *Jurnal EMBA*, 3(3), 683–694.
- Pioh, N. L., & Tawas, H. N. (2016). Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Pegawai (Studi Pada Pns Di Kantor Kecamatan Sonder Kabupaten Minahasa). *Jurnal EMBA*, 4(2), 838–848.
- Prayogi, M. A., Lesmana, M. T., & Siregar, L. H. (2019). Pengaruh Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Prosiding FRIMA (Festival Riset Ilmiah Manajemen Dan Akuntansi)*, 665–669.
- Santoso, F. B., & Farlianto. (2016). Pengaruh Pemberian Insentif Dan Kompetensi Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan PG. Madukismo Yogyakarta. *Jurnal*

- Manajemen Bisnis Indonesia (JMBI)*, 5(4), 339–348.
- Saripuddin, J. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Sarana Agro Nusantara Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 3(2), 1–20.
- Sedarmayanti, S. (2010). *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Siagian, T. S., & Khair, H. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 59–70.
- Simanjuntak, J. . (2011). *Manajemen dan Evaluasi Kinerja*. Jakarta: Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia.
- Sudaryono, S. (2017). *Pengantar Manajemen Teori dan Kasus (Cetakan I)*. Jakarta: PT.Raja Grafindo Persada.
- Sugiyono, S. (2017). *Metodeologi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D (Cetakan ke-20)*. Bandung: CV. Alfabeta.
- Sutrisno, E. (2010). *Budaya Organisasi, Cetakan Pertama*. Jakarta: Kencana Prenadamedia Group.
- Wibowo, W. (2011). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Widarta, W. (2019). Pengaruh Stres Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Operator Pdddikti Di Lldikti Wilayah V Yogyakarta. *Jurnal Perilaku Dan Strategi Bisnis*, 7(2), 91–105.
- Wirawan, W. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Indonesia*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.

## **KUESIONER PENELITIAN**

### **PENGARUH KOMPENSASI TAMBAHAN DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PT. PLN (PERSERO) UNIT INDUK WILAYAH SUMATERA UTARA**

Perihal : Permohonan Pengisian Kuesioner Penelitian

Lampiran : Kuesioner Penelitian

Kepada : Yth. Bapak/Ibu Pegawai PT. PLN (Persero) Unit Induk Wilayah  
Sumatera Utara

Dengan hormat,

Sehubungan dengan kegiatan penelitian yang saya lakukan dengan judul “Pengaruh Kompensasi Tambahan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai PT. PLN (Persero) Unit Induk Wilayah Sumatera Utara”. Saya bermaksud mengajukan permohonan pengisian kuesioner. Tujuan dari kuesioner ini adalah sebagai bahan masukan yang digunakan untuk memperoleh data yang akurat dalam penyusunan skripsi. Maka dari itu, mohon kiranya Bapak/Ibu berkenan dalam kuesioner dengan sebenar-benarnya.

Demikian surat permohonan ini saya ajukan, atas waktu dan kesediaan Bapak/Ibu saya ucapkan terima kasih, semoga penelitian ini bermanfaat untuk kita semua.

Hormat Saya,

**Chairunnisa**

**1605160458**

## I. IDENTITAS RESPONDEN

Isilah pernyataan di bawah ini dengan memberikan tanda (✓) sesuai dengan jawaban yang Bapak/Ibu pilih.

No. Responden :

Jenis Kelamin :  Laki-laki  Perempuan

Usia :  < 20 tahun  20-30 tahun  
 31-40 tahun  > 40 tahun

Pendidikan Terakhir :  SD  SMP  SMA/SMK  D1  D2  
 D3  D4  S1  S2  S3

Lama Bekerja :  1-5 tahun  6-10 tahun  
 11-15 tahun  16-20 tahun  
 > 20 tahun

## II. PETUNJUK PENGISIAN

Berilah tanda (✓) pada salah satu jawaban yang paling sesuai menurut pendapat Bapak/Ibu. Adapun pendapat yang Bapak/Ibu berikan mempunyai skor atau nilai sebagai berikut:

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



### III. VARIABEL PENELITIAN

#### Kinerja Pegawai

No	Pernyataan	Jawaban				
		SS	S	KS	TS	STS
1.	Kualitas kerja yang saya hasilkan sesuai dengan standart yang sudah ditetapkan					
2.	Bagi karyawan kualitas kerja mutlak untuk dipenuhi					
3.	Untuk memenuhi kualitas kerja yang baik, karyawan selalu bekerja berdasarkan prosedur-prosedur					
4.	Tingkat pencapaian volume kerja yang saya hasilkan telah sesuai dengan harapan perusahaan					
5.	Perusahaan menetapkan target kerja dengan penuh perhitungan					
6.	Karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan tepat waktu					
7.	Karyawan ini dapat bekerja dengan baik meskipun tanpa pengawasan dari pimpinan					
8.	Sesama pegawai menghormati hak-hak individual masing-masing					
9.	Inisiatif dalam menjalankan					

	tanggung jawab yang diberikan selalu dilakukan meskipun tanpa pengawasan					
10.	Suasana kekeluargaan dalam kerja terbina dengan baik					

### Kompensasi Tambahan

No	Pernyataan	Jawaban				
		SS	S	KS	TS	STS
1.	Pekerja menerima bonus/insentif sesuai dengan hasil pekerjaan yang diberikan pada perusahaan					
2.	Bonus/insentif yang diberikan perusahaan tempat saya bekerja selama ini dapat meningkatkan semangat dalam bekerja					
3.	Besarnya bonus/insentif yang diterima oleh individu sesuai dengan pekerjaan yang diberikan					
4.	Bonus/insentif yang karyawan terima sesuai dengan pekerjaan					
5.	Bonus/insentif yang diberikan dapat mencukupi kebutuhan					
6.	Bonus/insentif yang diberikan kepada saya sesuai dengan tugas yang dilaksanakan					
7.	Pekerja memiliki bukti pembayaran					

	berdasarkan hasil kerja					
8.	Pekerja menerima bonus/insentif sesuai dengan standart perusahaan					
9.	Bonus/insentif diberikan tepat waktu sesuai dengan jadwal yang telah disepakati dengan pihak perusahaan					
10.	Bonus/insentif yang diterima telah sesuai dengan prestasi kerja karyawan					

### Lingkungan kerja

No	Pernyataan	Jawaban				
		SS	S	KS	TS	STS
1.	Pencahayaan di tempat kerja saya tidak menyilaukan					
2.	Pencahayaan di tempat kerja membantu saya dalam menyelesaikan pekerjaan					
3.	Warna dinding pada ruangan kerja saya sangat mendukung keadaan pikiran saya untuk kerja					
4.	Ruangan kerja saya terdekorasi dengan rapi					
5.	Saya ikut serta menata ruangan kerja agar tertata rapi					
6.	Bunyi musik yang nadanya lembut menambah semangat saya untuk bekerja					
7.	Suhu udara di tempat kerja tidak					

	mempengaruhi suhu tubuh saya.					
8.	Saya dapat beradaptasi dengan kelembaban di tempat kerja.					
9.	Kelembaban udara di tempat kerja tidak mempengaruhi suhu tubuh saya.					
10.	Tempat kerja saya selalu bersih					

## Data Hasil Kuesioner

### Variabel Kompensasi Tambahan (X1)

<b>X1</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>	<b>6</b>	<b>7</b>	<b>8</b>	<b>9</b>	<b>10</b>	<b>Total</b>
<b>1</b>	3	4	3	4	5	5	4	4	4	5	41
<b>2</b>	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	48
<b>3</b>	4	4	3	3	3	3	5	3	4	5	37
<b>4</b>	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	49
<b>5</b>	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	32
<b>6</b>	5	3	5	3	4	5	5	5	3	3	41
<b>7</b>	4	5	5	3	2	2	3	3	5	3	35
<b>8</b>	3	3	4	3	4	4	5	3	3	4	36
<b>9</b>	4	4	3	4	3	3	3	4	4	4	36
<b>10</b>	4	4	5	4	5	5	4	4	4	5	44
<b>11</b>	4	4	5	4	5	4	5	4	5	5	45
<b>12</b>	4	4	5	4	5	4	4	4	5	4	43
<b>13</b>	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	48
<b>14</b>	5	5	5	5	5	5	4	5	3	5	47
<b>15</b>	4	4	4	5	4	4	5	5	4	4	43
<b>16</b>	4	4	4	5	5	3	3	5	3	4	40
<b>17</b>	4	4	4	5	4	4	4	4	3	4	40
<b>18</b>	4	4	5	4	4	4	4	5	3	4	41
<b>19</b>	5	5	5	5	4	5	5	5	3	5	47
<b>20</b>	5	5	5	4	4	4	4	4	3	5	43
<b>21</b>	5	3	5	3	3	4	4	4	3	4	38
<b>22</b>	4	3	3	4	3	5	3	4	3	4	36
<b>23</b>	4	4	4	5	4	4	5	4	3	4	41
<b>24</b>	4	4	5	4	4	4	4	4	3	5	41
<b>25</b>	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	48
<b>26</b>	4	4	3	4	2	3	3	4	4	4	35
<b>27</b>	4	4	3	3	2	3	5	4	4	4	36
<b>28</b>	5	4	3	5	2	5	5	5	4	4	42
<b>29</b>	5	5	3	4	4	5	5	5	5	4	45
<b>30</b>	4	4	4	5	4	4	5	5	4	4	43
<b>31</b>	4	4	4	5	5	3	3	5	4	4	41
<b>32</b>	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	41
<b>33</b>	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	42
<b>34</b>	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	49

<b>35</b>	5	5	5	4	4	4	4	4	5	5	45
<b>36</b>	3	3	3	2	2	2	2	3	3	4	27
<b>37</b>	3	4	4	4	5	4	4	4	4	3	39
<b>38</b>	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	37
<b>39</b>	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	33
<b>40</b>	4	5	4	4	4	4	5	4	5	4	43
<b>41</b>	2	3	3	2	3	3	2	3	3	3	27
<b>42</b>	3	4	4	2	5	3	3	4	4	2	34
<b>43</b>	3	4	4	4	4	3	3	3	4	3	35
<b>44</b>	3	2	3	3	4	4	5	3	2	4	33
<b>45</b>	4	5	4	2	2	4	3	4	5	3	36
<b>46</b>	2	3	4	4	4	3	4	2	3	2	31
<b>47</b>	3	3	4	3	3	4	4	3	3	3	33
<b>48</b>	2	2	3	2	1	3	2	2	2	2	21
<b>49</b>	2	4	3	5	2	3	2	3	4	4	32
<b>50</b>	3	4	3	3	3	2	3	4	4	3	32
<b>51</b>	4	4	5	4	4	5	3	4	4	5	42
<b>52</b>	4	4	4	4	4	5	5	5	4	5	44
<b>53</b>	5	5	3	5	5	5	5	3	5	5	46
<b>54</b>	5	5	3	5	5	5	5	3	5	5	46
<b>55</b>	4	4	4	5	4	5	5	3	4	3	41
<b>56</b>	4	4	3	4	5	4	4	5	4	5	42
<b>57</b>	5	5	3	5	5	4	4	3	5	3	42
<b>58</b>	4	5	4	4	5	5	4	4	5	4	44
<b>59</b>	4	4	4	5	5	4	5	4	4	5	44
<b>60</b>	4	4	4	5	4	5	5	3	4	3	41
<b>61</b>	5	5	5	3	3	4	3	3	5	3	39
<b>62</b>	5	3	5	3	3	4	4	4	3	4	38
<b>63</b>	4	3	3	4	3	3	3	4	3	3	33
<b>64</b>	3	4	3	4	3	3	3	3	4	3	33
<b>65</b>	3	4	4	4	2	4	4	5	4	3	37

**Variabel Lingkungan Kerja (X2)**

<b>X2</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>	<b>6</b>	<b>7</b>	<b>8</b>	<b>9</b>	<b>10</b>	<b>Total</b>
<b>1</b>	5	3	4	3	4	3	3	3	4	3	35
<b>2</b>	4	3	4	3	4	5	4	3	4	4	38
<b>3</b>	4	3	4	3	4	4	4	3	4	4	37
<b>4</b>	3	2	3	3	4	2	2	3	2	3	27
<b>5</b>	3	4	4	3	4	4	4	4	4	5	39
<b>6</b>	3	4	5	5	4	5	4	4	3	4	41
<b>7</b>	4	3	4	3	4	3	3	4	3	3	34
<b>8</b>	2	4	5	3	4	2	2	3	2	5	32
<b>9</b>	3	4	3	3	4	2	3	2	3	5	32
<b>10</b>	4	4	5	4	5	5	4	4	4	5	44
<b>11</b>	4	4	5	4	5	4	5	4	5	5	45
<b>12</b>	4	4	5	4	5	4	4	4	5	4	43
<b>13</b>	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	48
<b>14</b>	5	5	5	5	5	5	4	5	3	5	47
<b>15</b>	4	4	4	5	4	4	5	5	4	4	43
<b>16</b>	4	4	4	5	5	3	3	5	3	4	40
<b>17</b>	4	4	4	5	4	4	4	4	3	4	40
<b>18</b>	4	4	5	4	4	4	4	5	3	4	41
<b>19</b>	5	5	5	5	4	5	5	5	3	5	47
<b>20</b>	5	5	5	4	4	4	4	4	3	5	43
<b>21</b>	5	3	5	3	3	4	4	4	3	4	38
<b>22</b>	4	3	3	4	3	5	3	4	3	4	36
<b>23</b>	4	4	4	5	4	4	5	4	3	4	41
<b>24</b>	4	4	5	4	4	4	4	4	3	5	41
<b>25</b>	5	5	5	5	5	4	5	4	4	4	46
<b>26</b>	4	5	5	4	4	4	4	4	3	5	42
<b>27</b>	4	4	5	4	5	4	5	4	3	4	42
<b>28</b>	5	4	5	5	5	5	5	5	3	3	45
<b>29</b>	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	48
<b>30</b>	4	4	5	4	4	5	4	5	5	5	45
<b>31</b>	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	48
<b>32</b>	5	5	5	4	4	4	3	4	5	5	44
<b>33</b>	5	3	3	5	4	4	3	5	4	4	40
<b>34</b>	4	5	3	4	4	5	3	5	5	4	42
<b>35</b>	4	3	4	5	4	4	5	5	5	5	44

<b>36</b>	4	3	3	4	5	4	4	4	5	5	41
<b>37</b>	4	3	4	3	4	4	4	4	5	5	40
<b>38</b>	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	49
<b>39</b>	4	3	4	3	2	4	3	4	4	4	35
<b>40</b>	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	48
<b>41</b>	3	4	3	3	3	3	3	4	3	4	33
<b>42</b>	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	32
<b>43</b>	5	3	5	3	5	4	5	4	3	3	40
<b>44</b>	4	3	5	5	3	3	3	4	3	3	36
<b>45</b>	4	5	4	2	2	4	3	4	4	3	35
<b>46</b>	2	3	4	4	4	3	4	2	3	2	31
<b>47</b>	3	3	4	3	3	4	4	3	2	3	32
<b>48</b>	4	4	3	3	4	4	3	3	3	3	34
<b>49</b>	5	4	3	3	3	3	3	3	3	3	33
<b>50</b>	5	5	5	3	4	5	3	5	4	3	42
<b>51</b>	4	4	4	3	4	4	3	4	3	3	36
<b>52</b>	5	3	3	5	3	5	4	3	3	3	37
<b>53</b>	4	5	5	5	5	5	5	5	3	4	46
<b>54</b>	5	4	5	5	3	3	3	3	3	4	38
<b>55</b>	5	5	3	3	3	3	3	3	3	4	35
<b>56</b>	4	4	4	4	4	4	5	5	3	4	41
<b>57</b>	5	5	5	5	5	4	5	5	3	3	45
<b>58</b>	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	42
<b>59</b>	4	5	5	5	4	4	5	4	5	4	45
<b>60</b>	5	4	4	4	3	3	4	3	3	4	37
<b>61</b>	5	5	5	5	3	3	5	3	3	5	42
<b>62</b>	4	4	3	4	3	4	5	3	3	5	38
<b>63</b>	5	5	3	5	3	4	5	5	5	5	45
<b>64</b>	4	4	4	4	3	4	3	3	4	4	37
<b>65</b>	3	4	4	4	2	4	4	5	4	3	37



**Variabel Kinerja Pegawai (Y)**

<b>Y</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>	<b>6</b>	<b>7</b>	<b>8</b>	<b>9</b>	<b>10</b>	<b>Total</b>
<b>1</b>	3	4	4	5	3	5	5	4	5	3	41
<b>2</b>	3	3	5	3	5	3	3	4	4	5	38
<b>3</b>	4	4	5	4	3	3	4	3	4	5	39
<b>4</b>	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	38
<b>5</b>	4	4	4	5	4	2	3	4	5	4	39
<b>6</b>	4	5	4	3	5	4	4	4	4	5	42
<b>7</b>	5	5	3	5	5	4	4	3	3	3	40
<b>8</b>	4	5	4	4	5	5	4	4	4	4	43
<b>9</b>	4	4	4	5	5	4	5	4	4	5	44
<b>10</b>	4	4	5	4	5	5	4	4	4	5	44
<b>11</b>	4	4	5	4	5	4	5	4	5	5	45
<b>12</b>	4	4	5	4	5	4	4	4	5	4	43
<b>13</b>	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	48
<b>14</b>	5	5	5	5	5	5	4	5	3	5	47
<b>15</b>	4	4	4	5	4	4	5	5	4	4	43
<b>16</b>	4	4	4	5	5	3	3	5	3	4	40
<b>17</b>	4	4	4	5	4	4	4	4	3	4	40
<b>18</b>	4	4	5	4	4	4	4	5	3	4	41
<b>19</b>	5	5	5	5	4	5	5	5	3	5	47
<b>20</b>	5	5	5	4	4	4	4	4	3	5	43
<b>21</b>	5	3	5	3	3	4	4	4	3	4	38
<b>22</b>	4	3	3	4	3	5	3	4	3	4	36
<b>23</b>	4	4	4	5	4	4	5	4	3	4	41
<b>24</b>	4	4	5	4	4	4	4	4	3	5	41
<b>25</b>	5	5	5	5	5	4	5	4	4	4	46
<b>26</b>	4	5	5	4	4	4	4	4	3	5	42
<b>27</b>	4	4	5	4	5	4	5	4	3	4	42
<b>28</b>	5	4	5	5	5	5	5	5	3	3	45
<b>29</b>	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	48
<b>30</b>	4	4	5	4	4	5	4	5	5	5	45
<b>31</b>	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	48
<b>32</b>	5	5	5	4	4	4	3	4	5	5	44
<b>33</b>	5	3	3	5	4	4	3	5	4	4	40
<b>34</b>	4	5	3	4	4	5	3	5	5	4	42
<b>35</b>	4	3	4	5	4	4	5	5	5	5	44

<b>36</b>	4	3	3	4	5	4	4	4	5	5	41
<b>37</b>	4	3	3	4	4	4	3	5	5	5	40
<b>38</b>	4	4	5	4	4	4	3	4	5	4	41
<b>39</b>	5	4	3	5	5	5	3	5	5	5	45
<b>40</b>	4	3	4	4	3	4	3	3	3	3	34
<b>41</b>	3	3	5	5	3	5	4	4	4	3	39
<b>42</b>	4	3	4	5	3	4	4	3	5	4	39
<b>43</b>	2	2	4	3	3	4	4	3	4	4	33
<b>44</b>	2	4	4	4	3	3	3	3	3	3	32
<b>45</b>	5	5	5	3	5	5	3	5	3	3	42
<b>46</b>	4	3	4	4	4	3	3	4	3	3	35
<b>47</b>	5	3	5	4	5	3	3	5	3	3	39
<b>48</b>	4	3	3	5	5	5	3	5	3	3	39
<b>49</b>	4	4	3	3	4	4	3	3	3	3	34
<b>50</b>	5	4	3	3	3	3	3	3	3	3	33
<b>51</b>	5	5	5	3	4	5	3	5	4	3	42
<b>52</b>	4	4	4	3	4	4	3	4	3	3	36
<b>53</b>	5	3	3	5	3	5	4	3	3	3	37
<b>54</b>	4	5	5	5	5	5	5	5	3	4	46
<b>55</b>	5	4	5	5	3	3	3	3	3	4	38
<b>56</b>	5	5	3	3	3	3	3	3	3	4	35
<b>57</b>	4	4	4	4	4	4	5	5	3	4	41
<b>58</b>	5	5	5	5	5	4	5	5	3	3	45
<b>59</b>	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	42
<b>60</b>	4	5	5	5	4	4	5	4	5	4	45
<b>61</b>	5	4	4	4	3	3	4	3	3	4	37
<b>62</b>	5	5	5	5	3	3	5	3	3	5	42
<b>63</b>	4	4	3	4	3	4	5	3	3	5	38
<b>64</b>	5	5	3	5	3	4	5	5	5	5	45
<b>65</b>	4	4	4	4	3	4	3	3	4	4	37





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

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

### Uji Reliabilitas Kompensasi Tambahan (X1)

#### 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
.763	11

## Uji Validitas Lingkungan Kerja (X2)

### Correlations

		X2_1	X2_2	X2_3	X2_4	X2_5	X2_6	X2_7	X2_8	X2_9	X2_10	Total_Lingkungan Kerja
X2_1	Pearson Correlation	1	.367**	.230	.341**	.170	.358**	.211	.325**	.274*	.130	.543**
	Sig. (2-tailed)		.003	.065	.005	.175	.003	.091	.008	.027	.302	.000
	N	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65
X2_2	Pearson Correlation	.367**	1	.400**	.362**	.215	.317*	.206	.381**	.243	.372**	.619**
	Sig. (2-tailed)	.003		.001	.003	.085	.010	.100	.002	.051	.002	.000
	N	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65
X2_3	Pearson Correlation	.230	.400**	1	.345**	.453**	.317*	.325**	.357**	.131	.217	.607**
	Sig. (2-tailed)	.065	.001		.005	.000	.010	.008	.003	.300	.082	.000
	N	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65
X2_4	Pearson Correlation	.341**	.362**	.345**	1	.372**	.397**	.464**	.474**	.222	.264*	.694**
	Sig. (2-tailed)	.005	.003	.005		.002	.001	.000	.000	.075	.033	.000
	N	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65
X2_5	Pearson Correlation	.170	.215	.453**	.372**	1	.327**	.294*	.365**	.265*	.245*	.603**
	Sig. (2-tailed)	.175	.085	.000	.002		.008	.017	.003	.033	.050	.000
	N	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65
X2_6	Pearson Correlation	.358**	.317*	.317*	.397**	.327**	1	.380**	.582**	.453**	.194	.703**
	Sig. (2-tailed)	.003	.010	.010	.001	.008		.002	.000	.000	.122	.000

	N	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65
X2_7	Pearson Correlation	.211	.206	.325**	.464**	.294*	.380**	1	.284*	.155	.175	.574**
	Sig. (2-tailed)	.091	.100	.008	.000	.017	.002		.022	.217	.164	.000
	N	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65
X2_8	Pearson Correlation	.325**	.381**	.357**	.474**	.365**	.582**	.284*	1	.401**	.213	.713**
	Sig. (2-tailed)	.008	.002	.003	.000	.003	.000	.022		.001	.089	.000
	N	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65
X2_9	Pearson Correlation	.274*	.243	.131	.222	.265*	.453**	.155	.401**	1	.392**	.582**
	Sig. (2-tailed)	.027	.051	.300	.075	.033	.000	.217	.001		.001	.000
	N	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65
X2_10	Pearson Correlation	.130	.372**	.217	.264*	.245*	.194	.175	.213	.392**	1	.518**
	Sig. (2-tailed)	.302	.002	.082	.033	.050	.122	.164	.089	.001		.000
	N	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65
Total_Lingkungan Kerja	Pearson Correlation	.543**	.619**	.607**	.694**	.603**	.703**	.574**	.713**	.582**	.518**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.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).

## Uji Reliabilitas Lingkungan Kerja (X2)

### 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
.752	11







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

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

### Uji Reliabilitas Kinerja Pegawai (Y)

#### 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
.719	11

**UJI ASUMSI KLASIK, UJI HIPOTESIS (UJI T DAN UJI F) DAN KOEFISIEN DETERMINASI**

**Variables Entered/Removed<sup>b</sup>**

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Lingkungan Kerja, Kompensasi Tambahan <sup>a</sup>		Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.473 <sup>a</sup>	.224	.199	3.52254

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Kompensasi Tambahan

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

**ANOVA<sup>b</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	222.131	2	111.065	8.951	.000 <sup>a</sup>
	Residual	769.315	62	12.408		
	Total	991.446	64			

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Kompensasi Tambahan

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	25.083	3.812		6.580	.000		
Kompensasi Tambahan	.196	.086	.290	2.276	.026	.772	1.296
Lingkungan Kerja	.202	.099	.260	2.045	.045	.772	1.296

a. Dependent Variable:  
Kinerja Pegawai

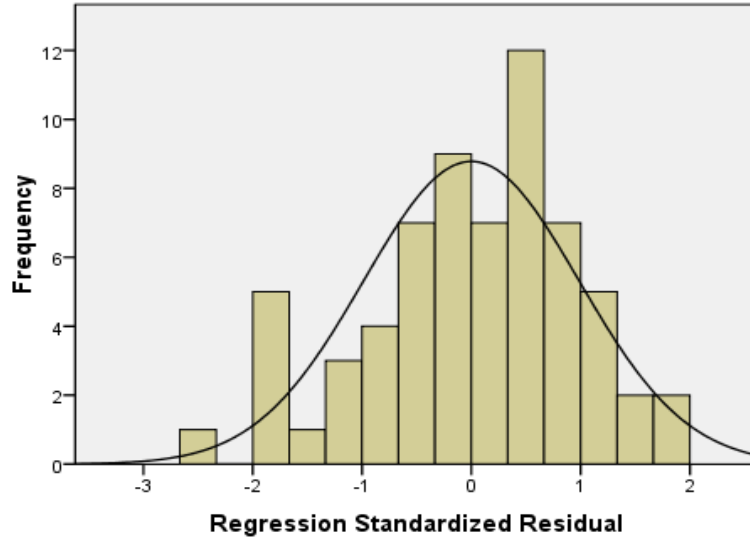
**Collinearity Diagnostics<sup>a</sup>**

Model	Dimensi	Eigenvalue	Condition Index	Variance Proportions		
				(Constant)	Kompensasi Tambahan	Lingkungan Kerja
1	1	2.981	1.000	.00	.00	.00
	2	.011	16.530	.32	.96	.09
	3	.008	19.620	.67	.04	.91

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

### Histogram

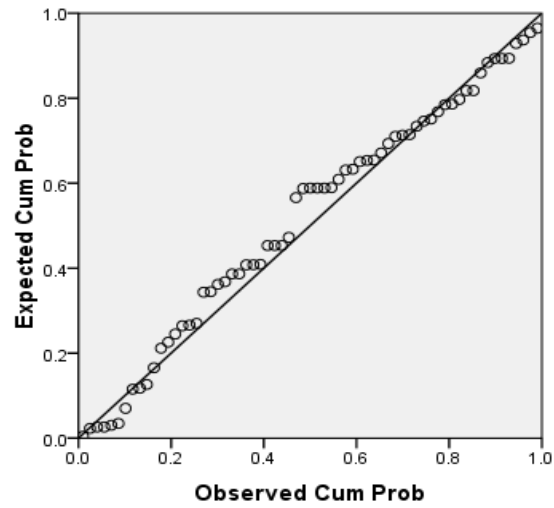
Dependent Variable: Kinerja Pegawai



Mean = -4.84E-16  
Std. Dev. = 0.984  
N = 65

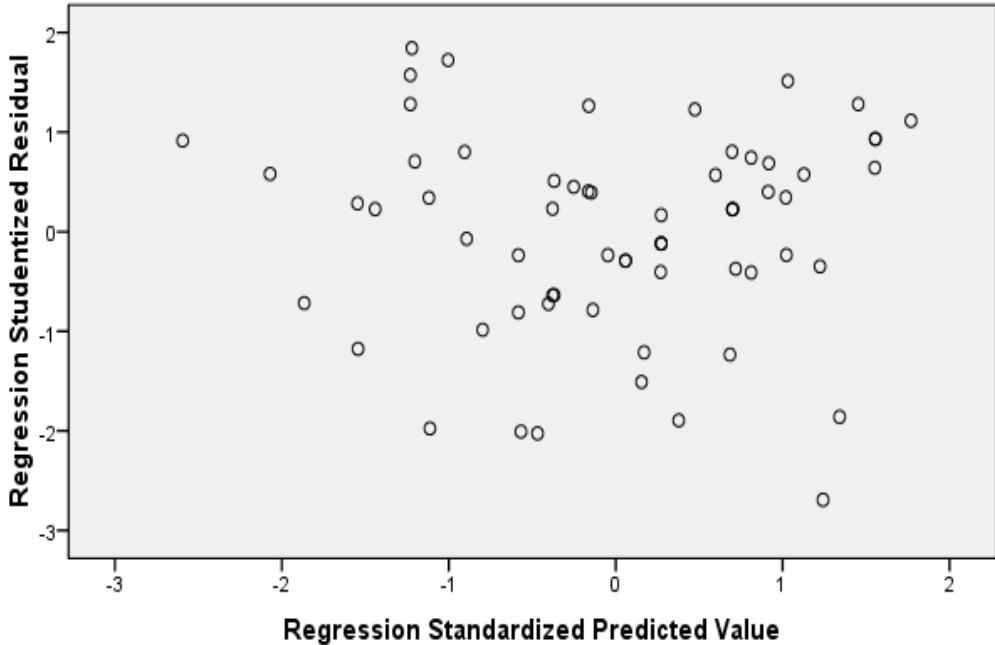
### Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual

Dependent Variable: Kinerja Pegawai



**Scatterplot**

**Dependent Variable: Kinerja Pegawai**



## IDENTITAS KARAKTERISTIK RESPONDEN

### Frequency (Jenis Kelamin)

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-laki	47	72,3	72,3	72,3
	Perempuan	18	27,7	27,7	100
	Total	65	100	100	

### Frequency (Usia)

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	20-30	41	63,1	63,1	63,1
	31-40	14	21,5	21,5	84,6
	> 40	10	15,4	15,4	100
	Total	65	100	100	

### Frequency (Tingkat Pendidikan)

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SMA/SMK	30	46,1	46,1	46,1
	Diploma 1	1	1,5	1,5	47,6
	Diploma 2	1	1,5	1,5	49,1
	Diploma 3	9	14	14	63,1
	Strata 1	22	33,8	33,8	96,9
	Strata 2	2	3,1	3,1	100
	Total	65	100	100	

### Frequency (Lama Bekerja)

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1-5 Tahun	26	40	40	40
	6-10 Tahun	20	30,8	30,8	70,8
	11-15 Tahun	10	15,4	15,4	86,2
	16-20 Tahun	4	6,1	6,1	92,3



> 20 Tahun	5	7,7	7,7	100
Total	65	100	100	

### Frequency (Kompensasi Tambahan)

No.	Variabel Kompensasi Tambahan (X1)											
	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	18	27,7	31	47,7	12	18,5	4	6,2	0	0	65	100
2	17	26,1	34	52,3	12	18,5	2	3,1	0	0	65	100
3	20	30,8	23	35,4	22	33,8	0	0	0	0	65	100
4	22	33,8	26	40	12	18,5	5	7,7	0	0	65	100
5	18	27,7	24	36,9	14	21,5	8	12,3	1	1,5	65	100
6	19	29,2	27	41,5	16	24,6	3	4,6	0	0	65	100
7	24	36,9	20	30,8	17	26,1	4	6,2	0	0	65	100
8	18	27,7	26	40	18	27,7	2	3,1	0	0	65	100
9	17	26,1	26	40	20	30,8	2	3,1	0	0	65	100
10	19	29,2	26	40	17	26,1	3	4,6	0	0	65	100

### Frequency (Lingkungan Kerja)

No.	Variabel Lingkungan Kerja (X2)											
	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	24	36,9	32	49,2	7	10,8	2	3,1	0	0	65	100
2	19	29,2	28	43,1	17	26,1	1	1,5	0	0	65	100
3	30	46,1	22	33,8	13	20	0	0	0	0	65	100
4	24	36,9	19	29,2	21	32,3	1	1,5	0	0	65	100
5	17	26,1	30	46,1	15	23,1	3	4,6	0	0	65	100
6	18	27,7	32	49,2	12	18,5	3	4,6	0	0	65	100
7	18	27,7	22	33,8	23	35,4	2	3,1	0	0	65	100
8	20	30,8	27	41,5	16	24,6	2	3,1	0	0	65	100
9	15	23,1	14	21,5	33	50,8	3	4,6	0	0	65	100
10	22	33,8	27	41,5	15	23,1	1	1,5	0	0	65	100

### Frequency (Kinerja Pegawai)

No.	Variabel Kinerja Pegawai (Y)											
	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	24	36,9	36	55,4	3	4,6	2	3,1	0	0	65	100
2	20	30,8	30	46,1	14	21,5	1	1,5	0	0	65	100
3	30	46,1	21	32,3	14	21,5	0	0	0	0	65	100
4	29	44,6	26	40	10	15,4	0	0	0	0	65	100
5	23	35,4	23	35,4	19	29,2	0	0	0	0	65	100
6	20	30,8	33	50,8	11	16,9	1	1,5	0	0	65	100
7	18	27,7	22	33,8	25	38,5	0	0	0	0	65	100
8	23	35,4	26	40	16	24,6	0	0	0	0	65	100
9	18	27,7	15	23,1	32	49,2	0	0	0	0	65	100
10	22	33,8	27	41,5	16	24,6	0	0	0	0	65	100

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

# Titik Persentase Distribusi $t$

d.f. = 1 - 200

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

---



Titik Persentase Distribusi t (df = 1 – 40)

df	Pr	0.25	0.10	0.05	0.025	0.01	0.005	0.001
	0.50	0.20	0.10	0.050	0.02	0.010	0.002	0.002
1	1.00000	3.07768	6.31375	12.70620	31.82052	63.65674	318.30884	
2	0.81850	1.88562	2.91999	4.30265	6.96456	9.92484	22.32712	
3	0.76489	1.63774	2.35336	3.18245	4.54070	5.84091	10.21453	
4	0.74070	1.53321	2.13185	2.77645	3.74695	4.60409	7.17318	
5	0.72669	1.47588	2.01505	2.57058	3.36493	4.03214	5.89343	
6	0.71756	1.43976	1.94318	2.44691	3.14267	3.70743	5.20763	
7	0.71114	1.41492	1.89458	2.36462	2.99795	3.49948	4.78529	
8	0.70639	1.39682	1.85955	2.30600	2.89646	3.35539	4.50079	
9	0.70272	1.38303	1.83311	2.26216	2.82144	3.24984	4.29681	
10	0.69981	1.37218	1.81246	2.22814	2.76377	3.16927	4.14370	
11	0.69745	1.36343	1.79588	2.20099	2.71808	3.10581	4.02470	
12	0.69548	1.35622	1.78229	2.17881	2.68100	3.05454	3.92963	
13	0.69383	1.35017	1.77093	2.16037	2.65031	3.01228	3.85198	
14	0.69242	1.34503	1.76131	2.14479	2.62449	2.97684	3.78739	
15	0.69120	1.34081	1.75305	2.13145	2.60248	2.94671	3.73283	
16	0.69013	1.33676	1.74588	2.11991	2.58349	2.92078	3.68615	
17	0.68920	1.33338	1.73961	2.10982	2.56693	2.89823	3.64577	
18	0.68836	1.33039	1.73406	2.10092	2.55238	2.87844	3.61048	
19	0.68762	1.32773	1.72913	2.09302	2.53948	2.86093	3.57940	
20	0.68695	1.32534	1.72472	2.08596	2.52798	2.84534	3.55181	
21	0.68635	1.32319	1.72074	2.07961	2.51765	2.83136	3.52715	
22	0.68581	1.32124	1.71714	2.07387	2.50832	2.81876	3.50499	
23	0.68531	1.31946	1.71387	2.06866	2.49987	2.80734	3.48496	
24	0.68485	1.31784	1.71088	2.06390	2.49216	2.79694	3.46678	
25	0.68443	1.31635	1.70814	2.05954	2.48511	2.78744	3.45019	
26	0.68404	1.31497	1.70562	2.05553	2.47863	2.77871	3.43500	
27	0.68368	1.31370	1.70329	2.05183	2.47266	2.77068	3.42103	
28	0.68335	1.31253	1.70113	2.04841	2.46714	2.76326	3.40816	
29	0.68304	1.31143	1.69913	2.04523	2.46202	2.75639	3.39624	
30	0.68276	1.31042	1.69726	2.04227	2.45726	2.75000	3.38518	
31	0.68249	1.30946	1.69552	2.03951	2.45282	2.74404	3.37490	
32	0.68223	1.30857	1.69389	2.03693	2.44868	2.73848	3.36531	
33	0.68200	1.30774	1.69236	2.03452	2.44479	2.73328	3.35634	
34	0.68177	1.30695	1.69092	2.03224	2.44115	2.72839	3.34793	
35	0.68156	1.30621	1.68957	2.03011	2.43772	2.72381	3.34005	
36	0.68137	1.30551	1.68830	2.02809	2.43449	2.71948	3.33262	
37	0.68118	1.30485	1.68709	2.02619	2.43145	2.71541	3.32563	
38	0.68100	1.30423	1.68595	2.02439	2.42857	2.71156	3.31903	
39	0.68083	1.30364	1.68488	2.02269	2.42584	2.70791	3.31279	
40	0.68067	1.30308	1.68385	2.02108	2.42326	2.70446	3.30688	

Catatan: Probabilita yang lebih kecil yang ditunjukkan pada judul tiap kolom adalah luas daerah dalam satu ujung, sedangkan probabilitas yang lebih besar adalah luas daerah dalam kedua ujung

Titik Persentase Distribusi t (df = 41 – 80)

df \ Pr	0.25	0.10	0.05	0.025	0.01	0.005	0.001
	0.50	0.20	0.10	0.050	0.02	0.010	0.002
41	0.68052	1.30254	1.68288	2.01954	2.42080	2.70118	3.30127
42	0.68038	1.30204	1.68195	2.01808	2.41847	2.69807	3.29595
43	0.68024	1.30155	1.68107	2.01669	2.41625	2.69510	3.29089
44	0.68011	1.30109	1.68023	2.01537	2.41413	2.69228	3.28607
45	0.67998	1.30065	1.67943	2.01410	2.41212	2.68959	3.28148
46	0.67986	1.30023	1.67866	2.01290	2.41019	2.68701	3.27710
47	0.67975	1.29982	1.67793	2.01174	2.40835	2.68456	3.27291
48	0.67964	1.29944	1.67722	2.01063	2.40658	2.68220	3.26891
49	0.67953	1.29907	1.67655	2.00958	2.40489	2.67995	3.26508
50	0.67943	1.29871	1.67591	2.00856	2.40327	2.67779	3.26141
51	0.67933	1.29837	1.67528	2.00758	2.40172	2.67572	3.25789
52	0.67924	1.29805	1.67469	2.00665	2.40022	2.67373	3.25451
53	0.67915	1.29773	1.67412	2.00575	2.39879	2.67182	3.25127
54	0.67906	1.29743	1.67356	2.00488	2.39741	2.66998	3.24815
55	0.67898	1.29713	1.67303	2.00404	2.39608	2.66822	3.24515
56	0.67890	1.29685	1.67252	2.00324	2.39480	2.66651	3.24226
57	0.67882	1.29658	1.67203	2.00247	2.39357	2.66487	3.23948
58	0.67874	1.29632	1.67155	2.00172	2.39238	2.66329	3.23680
59	0.67867	1.29607	1.67109	2.00100	2.39123	2.66176	3.23421
60	0.67860	1.29582	1.67065	2.00030	2.39012	2.66028	3.23171
61	0.67853	1.29558	1.67022	1.99962	2.38905	2.65886	3.22930
62	0.67847	1.29536	1.66980	1.99897	2.38801	2.65748	3.22696
63	0.67840	1.29513	1.66940	1.99834	2.38701	2.65615	3.22471
64	0.67834	1.29492	1.66901	1.99773	2.38604	2.65485	3.22253
65	0.67828	1.29471	1.66864	1.99714	2.38510	2.65360	3.22041
66	0.67823	1.29451	1.66827	1.99656	2.38419	2.65239	3.21837
67	0.67817	1.29432	1.66792	1.99601	2.38330	2.65122	3.21639
68	0.67811	1.29413	1.66757	1.99547	2.38245	2.65008	3.21446
69	0.67806	1.29394	1.66724	1.99495	2.38161	2.64898	3.21260
70	0.67801	1.29376	1.66691	1.99444	2.38081	2.64790	3.21079
71	0.67796	1.29359	1.66660	1.99394	2.38002	2.64686	3.20903
72	0.67791	1.29342	1.66629	1.99346	2.37926	2.64585	3.20733
73	0.67787	1.29326	1.66600	1.99300	2.37852	2.64487	3.20567
74	0.67782	1.29310	1.66571	1.99254	2.37780	2.64391	3.20406
75	0.67778	1.29294	1.66543	1.99210	2.37710	2.64298	3.20249
76	0.67773	1.29279	1.66515	1.99167	2.37642	2.64208	3.20096
77	0.67769	1.29264	1.66488	1.99125	2.37576	2.64120	3.19948
78	0.67765	1.29250	1.66462	1.99085	2.37511	2.64034	3.19804
79	0.67761	1.29236	1.66437	1.99045	2.37448	2.63950	3.19663
80	0.67757	1.29222	1.66412	1.99006	2.37387	2.63869	3.19526

Catatan: Probabilita yang lebih kecil yang ditunjukkan pada judul tiap kolom adalah luas daerah dalam satu ujung, sedangkan probabilitas yang lebih besar adalah luas daerah dalam kedua ujung

Titik Persentase Distribusi t (df = 81 –120)

df \ Pr	0.25	0.10	0.05	0.025	0.01	0.005	0.001
	0.50	0.20	0.10	0.050	0.02	0.010	0.002
81	0.67753	1.29209	1.66388	1.98969	2.37327	2.63790	3.19392
82	0.67749	1.29196	1.66365	1.98932	2.37269	2.63712	3.19262
83	0.67746	1.29183	1.66342	1.98896	2.37212	2.63637	3.19135
84	0.67742	1.29171	1.66320	1.98861	2.37156	2.63563	3.19011
85	0.67739	1.29159	1.66298	1.98827	2.37102	2.63491	3.18890
86	0.67735	1.29147	1.66277	1.98793	2.37049	2.63421	3.18772
87	0.67732	1.29136	1.66256	1.98761	2.36998	2.63353	3.18657
88	0.67729	1.29125	1.66235	1.98729	2.36947	2.63286	3.18544
89	0.67726	1.29114	1.66216	1.98698	2.36898	2.63220	3.18434
90	0.67723	1.29103	1.66196	1.98667	2.36850	2.63157	3.18327
91	0.67720	1.29092	1.66177	1.98638	2.36803	2.63094	3.18222
92	0.67717	1.29082	1.66159	1.98609	2.36757	2.63033	3.18119
93	0.67714	1.29072	1.66140	1.98580	2.36712	2.62973	3.18019
94	0.67711	1.29062	1.66123	1.98552	2.36667	2.62915	3.17921
95	0.67708	1.29053	1.66105	1.98525	2.36624	2.62858	3.17825
96	0.67705	1.29043	1.66088	1.98498	2.36582	2.62802	3.17731
97	0.67703	1.29034	1.66071	1.98472	2.36541	2.62747	3.17639
98	0.67700	1.29025	1.66055	1.98447	2.36500	2.62693	3.17549
99	0.67698	1.29016	1.66039	1.98422	2.36461	2.62641	3.17460
100	0.67695	1.29007	1.66023	1.98397	2.36422	2.62589	3.17374
101	0.67693	1.28999	1.66008	1.98373	2.36384	2.62539	3.17289
102	0.67690	1.28991	1.65993	1.98350	2.36346	2.62489	3.17206
103	0.67688	1.28982	1.65978	1.98326	2.36310	2.62441	3.17125
104	0.67686	1.28974	1.65964	1.98304	2.36274	2.62393	3.17045
105	0.67683	1.28967	1.65950	1.98282	2.36239	2.62347	3.16967
106	0.67681	1.28959	1.65936	1.98260	2.36204	2.62301	3.16890
107	0.67679	1.28951	1.65922	1.98238	2.36170	2.62256	3.16815
108	0.67677	1.28944	1.65909	1.98217	2.36137	2.62212	3.16741
109	0.67675	1.28937	1.65895	1.98197	2.36105	2.62169	3.16669
110	0.67673	1.28930	1.65882	1.98177	2.36073	2.62126	3.16598
111	0.67671	1.28922	1.65870	1.98157	2.36041	2.62085	3.16528
112	0.67669	1.28916	1.65857	1.98137	2.36010	2.62044	3.16460
113	0.67667	1.28909	1.65845	1.98118	2.35980	2.62004	3.16392
114	0.67665	1.28902	1.65833	1.98099	2.35950	2.61964	3.16326
115	0.67663	1.28896	1.65821	1.98081	2.35921	2.61926	3.16262
116	0.67661	1.28889	1.65810	1.98063	2.35892	2.61888	3.16198
117	0.67659	1.28883	1.65798	1.98045	2.35864	2.61850	3.16135
118	0.67657	1.28877	1.65787	1.98027	2.35837	2.61814	3.16074
119	0.67656	1.28871	1.65776	1.98010	2.35809	2.61778	3.16013
120	0.67654	1.28865	1.65765	1.97993	2.35782	2.61742	3.15954

Catatan: Probabilita yang lebih kecil yang ditunjukkan pada judul tiap kolom adalah luas daerah dalam satu ujung, sedangkan probabilitas yang lebih besar adalah luas daerah dalam kedua ujung

Titik Persentase Distribusi t (df = 121 –160)

df \ Pr	0.25	0.10	0.05	0.025	0.01	0.005	0.001
	0.50	0.20	0.10	0.050	0.02	0.010	0.002
121	0.67652	1.28859	1.65754	1.97976	2.35756	2.61707	3.15895
122	0.67651	1.28853	1.65744	1.97960	2.35730	2.61673	3.15838
123	0.67649	1.28847	1.65734	1.97944	2.35705	2.61639	3.15781
124	0.67647	1.28842	1.65723	1.97928	2.35680	2.61606	3.15726
125	0.67646	1.28836	1.65714	1.97912	2.35655	2.61573	3.15671
126	0.67644	1.28831	1.65704	1.97897	2.35631	2.61541	3.15617
127	0.67643	1.28825	1.65694	1.97882	2.35607	2.61510	3.15565
128	0.67641	1.28820	1.65685	1.97867	2.35583	2.61478	3.15512
129	0.67640	1.28815	1.65675	1.97852	2.35560	2.61448	3.15461
130	0.67638	1.28810	1.65666	1.97838	2.35537	2.61418	3.15411
131	0.67637	1.28805	1.65657	1.97824	2.35515	2.61388	3.15361
132	0.67635	1.28800	1.65648	1.97810	2.35493	2.61359	3.15312
133	0.67634	1.28795	1.65639	1.97796	2.35471	2.61330	3.15264
134	0.67633	1.28790	1.65630	1.97783	2.35450	2.61302	3.15217
135	0.67631	1.28785	1.65622	1.97769	2.35429	2.61274	3.15170
136	0.67630	1.28781	1.65613	1.97756	2.35408	2.61246	3.15124
137	0.67628	1.28776	1.65605	1.97743	2.35387	2.61219	3.15079
138	0.67627	1.28772	1.65597	1.97730	2.35367	2.61193	3.15034
139	0.67626	1.28767	1.65589	1.97718	2.35347	2.61166	3.14990
140	0.67625	1.28763	1.65581	1.97705	2.35328	2.61140	3.14947
141	0.67623	1.28758	1.65573	1.97693	2.35309	2.61115	3.14904
142	0.67622	1.28754	1.65566	1.97681	2.35289	2.61090	3.14862
143	0.67621	1.28750	1.65558	1.97669	2.35271	2.61065	3.14820
144	0.67620	1.28746	1.65550	1.97658	2.35252	2.61040	3.14779
145	0.67619	1.28742	1.65543	1.97646	2.35234	2.61016	3.14739
146	0.67617	1.28738	1.65536	1.97635	2.35216	2.60992	3.14699
147	0.67616	1.28734	1.65529	1.97623	2.35198	2.60969	3.14660
148	0.67615	1.28730	1.65521	1.97612	2.35181	2.60946	3.14621
149	0.67614	1.28726	1.65514	1.97601	2.35163	2.60923	3.14583
150	0.67613	1.28722	1.65508	1.97591	2.35146	2.60900	3.14545
151	0.67612	1.28718	1.65501	1.97580	2.35130	2.60878	3.14508
152	0.67611	1.28715	1.65494	1.97569	2.35113	2.60856	3.14471
153	0.67610	1.28711	1.65487	1.97559	2.35097	2.60834	3.14435
154	0.67609	1.28707	1.65481	1.97549	2.35081	2.60813	3.14400
155	0.67608	1.28704	1.65474	1.97539	2.35065	2.60792	3.14364
156	0.67607	1.28700	1.65468	1.97529	2.35049	2.60771	3.14330
157	0.67606	1.28697	1.65462	1.97519	2.35033	2.60751	3.14295
158	0.67605	1.28693	1.65455	1.97509	2.35018	2.60730	3.14261
159	0.67604	1.28690	1.65449	1.97500	2.35003	2.60710	3.14228
160	0.67603	1.28687	1.65443	1.97490	2.34988	2.60691	3.14195

Catatan: Probabilita yang lebih kecil yang ditunjukkan pada judul tiap kolom adalah luas daerah dalam satu ujung, sedangkan probabilitas yang lebih besar adalah luas daerah dalam kedua ujung

Titik Persentase Distribusi t (df = 161 –200)

df	Pr	0.25	0.10	0.05	0.025	0.01	0.005	0.001
		0.50	0.20	0.10	0.050	0.02	0.010	0.002
161	0.67602	1.28683	1.65437	1.97481	2.34973	2.60671	3.14162	
162	0.67601	1.28680	1.65431	1.97472	2.34959	2.60652	3.14130	
163	0.67600	1.28677	1.65426	1.97462	2.34944	2.60633	3.14098	
164	0.67599	1.28673	1.65420	1.97453	2.34930	2.60614	3.14067	
165	0.67598	1.28670	1.65414	1.97445	2.34916	2.60595	3.14036	
166	0.67597	1.28667	1.65408	1.97436	2.34902	2.60577	3.14005	
167	0.67596	1.28664	1.65403	1.97427	2.34888	2.60559	3.13975	
168	0.67595	1.28661	1.65397	1.97419	2.34875	2.60541	3.13945	
169	0.67594	1.28658	1.65392	1.97410	2.34862	2.60523	3.13915	
170	0.67594	1.28655	1.65387	1.97402	2.34848	2.60506	3.13886	
171	0.67593	1.28652	1.65381	1.97393	2.34835	2.60489	3.13857	
172	0.67592	1.28649	1.65376	1.97385	2.34822	2.60471	3.13829	
173	0.67591	1.28646	1.65371	1.97377	2.34810	2.60455	3.13801	
174	0.67590	1.28644	1.65366	1.97369	2.34797	2.60438	3.13773	
175	0.67589	1.28641	1.65361	1.97361	2.34784	2.60421	3.13745	
176	0.67589	1.28638	1.65356	1.97353	2.34772	2.60405	3.13718	
177	0.67588	1.28635	1.65351	1.97346	2.34760	2.60389	3.13691	
178	0.67587	1.28633	1.65346	1.97338	2.34748	2.60373	3.13665	
179	0.67586	1.28630	1.65341	1.97331	2.34736	2.60357	3.13638	
180	0.67586	1.28627	1.65336	1.97323	2.34724	2.60342	3.13612	
181	0.67585	1.28625	1.65332	1.97316	2.34713	2.60326	3.13587	
182	0.67584	1.28622	1.65327	1.97308	2.34701	2.60311	3.13561	
183	0.67583	1.28619	1.65322	1.97301	2.34690	2.60296	3.13536	
184	0.67583	1.28617	1.65318	1.97294	2.34678	2.60281	3.13511	
185	0.67582	1.28614	1.65313	1.97287	2.34667	2.60267	3.13487	
186	0.67581	1.28612	1.65309	1.97280	2.34656	2.60252	3.13463	
187	0.67580	1.28610	1.65304	1.97273	2.34645	2.60238	3.13438	
188	0.67580	1.28607	1.65300	1.97266	2.34635	2.60223	3.13415	
189	0.67579	1.28605	1.65296	1.97260	2.34624	2.60209	3.13391	
190	0.67578	1.28602	1.65291	1.97253	2.34613	2.60195	3.13368	
191	0.67578	1.28600	1.65287	1.97246	2.34603	2.60181	3.13345	
192	0.67577	1.28598	1.65283	1.97240	2.34593	2.60168	3.13322	
193	0.67576	1.28595	1.65279	1.97233	2.34582	2.60154	3.13299	
194	0.67576	1.28593	1.65275	1.97227	2.34572	2.60141	3.13277	
195	0.67575	1.28591	1.65271	1.97220	2.34562	2.60128	3.13255	
196	0.67574	1.28589	1.65267	1.97214	2.34552	2.60115	3.13233	
197	0.67574	1.28586	1.65263	1.97208	2.34543	2.60102	3.13212	
198	0.67573	1.28584	1.65259	1.97202	2.34533	2.60089	3.13190	
199	0.67572	1.28582	1.65255	1.97196	2.34523	2.60076	3.13169	
200	0.67572	1.28580	1.65251	1.97190	2.34514	2.60063	3.13148	

Catatan: Probabilita yang lebih kecil yang ditunjukkan pada judul tiap kolom adalah luas daerah dalam satu ujung, sedangkan probabilitas yang lebih besar adalah luas daerah dalam kedua ujung

# 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	1.87	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	1.86	1.83	1.81
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	1.72
208	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
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	1.88	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	1.77	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



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

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

**PERMOHONAN JUDUL PENELITIAN**

No. Agenda: 418/JDL/SKR/MAN/FEB/UMSU/23/11/2019

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

Medan, 23/11/2019

Dengan hormat.  
Saya yang bertanda tangan di bawah ini,

Nama : Chairunnisa  
NPM : 1605160458  
Program Studi : Manajemen  
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM)

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

Identifikasi Masalah : Di dalam suatu perusahaan memiliki kompensasi, baik finansial maupun non finansial, di dalam perusahaan PT. PLN(Persero) Unit Induk Wilayah Sumut juga terdapat kompensasi, apakah kompensasi yang perusahaan PT. PLN(Persero) Unit Induk Wilayah Sumut berikan itu sesuai dengan yang diinginkan karyawannya atau tidak, dan apakah kompensasi tersebut berpengaruh terhadap kinerja karyawannya, dikarenakan di dalam perusahaan PT. PLN(Persero) Unit Induk Wilayah Sumut tersebut ada karyawan yang bekerja diluar jam kerja seperti hari sabtu, dan bekerja sampai malam hari, sedangkan PT. PLN(Persero) Unit Induk Wilayah Sumut tersebut bekerja dari hari senin - jum'at dan jam 08:00-17:00, maka dari itu saya mengambil judul yang berkaitan kompensasi.

Rencana Judul : 1. Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja, Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan  
2. Pengaruh Kompensasi Finansial Dan Non Finansial Terhadap Motivasi Kerja Karyawan  
3. Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Objek/Lokasi Penelitian : Pt. Pln(Persero) Unit Induk Wilayah Sumatera Utara

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

Hormat Saya  
Pemohon

(Chairunnisa)




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

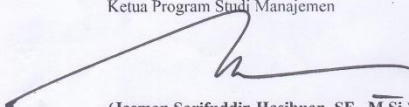
Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3. Medan, Telp. 061-6624567, Kode Pos 20238

**PERSETUJUAN JUDUL PENELITIAN**

Nomor Agenda: 418/JDL/SKR/MAN/FEB/UMSU/23/11/2019

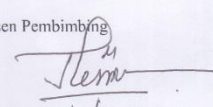
Nama Mahasiswa : Chairunnisa  
NPM : 1605160458  
Program Studi : Manajemen  
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM)  
Tanggal Pengajuan Judul : 23/11/2019  
Nama Dosen Pembimbing\*) : M. Taufik Lesmana   
Judul Disetujui\*\*) : Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai.

Disahkan oleh:  
Ketua Program Studi Manajemen

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

Medan, 02-01-2020

Dosen Pembimbing

  
(M. Taufik Lesmana)

Keterangan:

\*) Diisi oleh Pimpinan Program Studi  
\*\*) Diisi oleh Dosen Pembimbing

Setelah disahkan oleh Prodi dan Dosen pembimbing, scan/foto dan uploadlah lembaran ke-2 ini pada form online "Upload Pengesahan Judul Skripsi"



## PERMOHONAN IZIN PENELITIAN

Medan,

20...

Kepada Yth.  
Bapak Dekan  
Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Univ. Muhammadiyah Sumatera Utara

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Assalamu'alaikum Wr, Wb

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama Lengkap : CHAIRUNNISA

NPM : 1605160458

Tempat/tgl Lahir : MEDAN / 29 - APRIL - 1999

Program Studi : MANAJEMEN/EKONOMI PEMBANGUNAN

Alamat Mahasiswa : JL. SELBES GANG. VII  
KOMP. NO. 1 BELAWAN TI

Tempat Penelitian : PT. PLN (PERSERO) UNIT  
INDUK WILAYAH SUMUT

Alamat Penelitian : JL. KL. YOS SUDARSO  
NO. 284

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

Berikut saya lampirkan syarat-syarat lain :

1. Transkrip nilai dan KHS Semester 1 s/d Terakhir
2. Kwitansi SPP tahap berjalan.

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

Diketahui :  
Ketua Prodi/Sekretaris Prodi

Wassalam  
Pemohon

CHAIRUNNISA



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

**BERITA ACARA SEMINAR PROPOSAL JURUSAN MANAJEMEN**

Pada hari ini **Senin, 17 Februari 2022** telah diselenggarakan seminar Proposal Program Studi Manajemen menerangkan bahwa :

**N a m a** : CHAIRUNNISA  
**N .P.M.** : 1605160458  
**Tempat / Tgl.Lahir** : Medan, 29 April 1999  
**Alamat Rumah** : Selebes Gg.VII Komp.No.1 Belawan  
**JudulProposal** :PENGARUH KOMPENSASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PT.PLN (PERSERO) UNIT INDUK WILAYAH SUMATERA UTARA

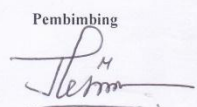
Disetujui / tidak disetujui \*)


Item	Komentar
Judul	Ubah judul jadi kompensasi tambahan.
Bab I	lebih jelas dalam menerangkan permasalahan pada latar belakang
Bab II	Menambah 2 Referensi minimal, apabila lebih dari 3 baris gunakan 1 spasi, judul pada kerangka konseptual tidak dimasukkan masukkan PT atau CV dalam jumlah hasil penelitian.
Bab III	Penjelasan Indikator dimasukkan di definisi operasional, observasi di hapus
Lainnya	perbaiki daftar isi, daftar gambar. Tambah surat dosen umsu
Kesimpulan	<input checked="" type="checkbox"/> Lulus <input type="checkbox"/> Tidak Lulus

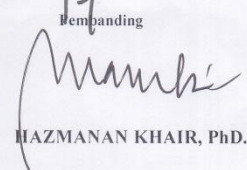
Medan, **Senin, 17 Februari 2022**

**TIM SEMINAR**

Ketua  
  
JASMAN SARIPUDDIN, S.E., M.Si.

Pembimbing  
  
MUHAMMAD TAUFIK LESMANA, SP.,MM.

Sekretaris  
  
Dr. JUFRIZEN, S.E., M.Si.  
Pemanding

  
HAZMANAN KHAIR, Ph.D.



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

Jl. Kapt. Mukhtar Basri No. 3 Tel. (061) 6624567 Ext: 304 Medan 220238



PENGESAHAN PROPOSAL

Berdasarkan hasil Seminar proposal Program Studi Manajemen yang diselenggarakan pada hari **Senin, 17 Februari 2022** menerangkan bahwa:

Nama : CHAIRUNNISA  
N .P.M. : 1605160458  
Tempat / Tgl.Lahir : Medan, 29 April 1999  
Alamat Rumah : Selebes Gg.VII Komp.No.1 Belawan  
JudulProposal :PENGARUH KOMPENSASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PT.PLN (PERSERO) UNIT INDUK WILAYAH SUMATERA UTARA

Proposal dinyatakan syah dan memenuhi Syarat untuk menulis Skripsi dengan

pembimbing : **MUHAMMAD TAUFIK LESMANA, SP.,MM.**

Medan, Senin, 17 Februari 2022

TIM SEMINAR

Ketua

JASMAN SARIPUDDIN, SE., M.Si.

Pembimbing

MUHAMMAD TAUFIK LESMANA, SP., MM.

Sekretaris

Dr. JUFRIZEN, SE., M.Si.

Pembanding

HAZMANAN KHAIR, PhD.

Diketahui / Disetujui  
A.n. Dekan  
Wakil Dekan - I

ADE GUNAWAN, S.E., M.Si.





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

**BERITA ACARA BIMBINGAN PROPOSAL**

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

Ketua Program Studi : JASMAN SARIFUDDIN HSB, S.E., M.Si.  
Dosen Pembimbing : MUHAMMAD TAUFIK LESMANA, SP, M.M

Nama Lengkap : CHAIRUNNISA  
NPM : 1605160458  
Program Studi : MANAJEMEN  
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA  
Judul Proposal : PENGARUH KOMPENSASI DAN LINGKUNGAN KERJA  
TERHADAP KINERJA PEGAWAI PT.PLN (PERSERO) UNIT  
INDUK WILAYAH SUMATERA UTARA

TANGGAL	DESKRIPSI BIMBINGAN PROPOSAL	PARAF	KETERANGAN
21/01/20	Perbaiki latar belakang masalah Perbaiki identifikasi masalah Perbaiki batasan masalah Perbaiki Tujuan penelitian	JP	
05/02/20	Tambah lagi Referensi dari variabel $X_1$ dan $X_2$ Tambah uji normalitas data dgn Histogram	JP	
10/02/20	Ace Proposal	JP	

Dosen Pembimbing

MUHAMMAD TAUFIK LESMANA, SP, M.M

Medan, Februari 2020

Diketahui /Disetujui  
Ketua Program Studi Manajemen

JASMAN SARIFUDDIN HSB, S.E., M.Si.



**UMSU**  
Unggul | Cerdas | Terpercaya

Bila menjawab surat ini agar disebutkan nomor dan tanggalnya

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

Jalan Kapten Mukhtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6623301, Fax. (061) 6625474  
Website : <http://www.umsu.ac.id> E-mail : [rektor@umsu.ac.id](mailto:rektor@umsu.ac.id)

**PENETAPAN DOSEN PEMBIMBING**  
**PROPOSAL / SKRIPSI MAHASISWA**

**NOMOR : 367 / TGS / II.3-AU / UMSU-05 / F / 2020**

*Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh*

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

**Program Studi** : MANAJEMEN  
**Pada Tanggal** : 27 Januari 2020

Dengan ini menetapkan Dosen Pembimbing Proposal / Skripsi Mahasiswa :

**Nama** : CHAIRUNNISA  
**N P M** : 1605160458  
**Semester** : VII (Tujuh)  
**Program Studi** : MANAJEMEN  
**Judul Proposal / Skripsi** : Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai PT.PLN (Persero) Unit Induk Wilayah Sumut

**Dosen Pembimbing** : M.TAUFIK LESMANA,SP.,MM.

Dengan demikian di izinkan menulis Proposal / Skripsi dengan ketentuan :

1. Penulisan berpedoman pada buku panduan penulisan Proposal/ Skripsi Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU.
2. Pelaksanaan Sidang Skripsi harus berjarak 3 bulan setelah dikeluarkannya Surat Penetapan Dosen Pembimbing Skripsi
3. **Proyek Proposal / Skripsi** dinyatakan " **BATAL** " bila tidak selesai sebelum Masa Daluarsa tanggal :**27 Januari 2021**
4. Revisi Judul.....

*Wassalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh.*

Ditetapkan di : Medan  
Pada Tanggal : 02 Jumadil Akhir 1441 H  
27 Januari 2020 M



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

Tembusan :

1. Pertinggal.



**UMSU**

Unggul | Cerdas | Terpercaya

Bila menjawab surat ini agar disebutkan nomor dan tanggalnya

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

Jalan Kapten Mukhtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6623301, Fax. (061) 6625474  
Website : <http://www.umsu.ac.id> E-mail : [rektor@umsu.ac.id](mailto:rektor@umsu.ac.id)

Nomor : 367 /II.3-AU/UMSU-05/ F / 2020 Medan, 02 Jumadil Akhir 1441 H  
Lampiran : 27 Januari 2020 M  
Perihal : IZIN RISET PENDAHULUAN

Kepada Yth.  
Bapak/Ibu Pimpinan/Direksi/Kepala Dinas  
PT.PLN PERSERO UNIT INDUK WILAYAH SUMUT  
Jln.KL.Yos Sudarso No.284 Medan  
Di tempat

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

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

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

Nama : CHAIRUNNISA  
Npm : 1605160458  
Jurusan : MANAJEMEN  
Semester : VII (Tujuh)  
Judul : Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai PT.PLN (Persero) Unit Induk Wilayah Sumut

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

Wassalamu 'alaikum Wr.Wb



Dekan ✓

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

**Tembusan :**

1. Pertinggal



UIW SUMATERA UTARA

Nomor : 0090 /SDM.06.03/080000/2020  
Lamp : Ada  
Sifat : Segera  
Perihal : Persetujuan Penelitian/Riset

04 Februari 2020

Kepada:  
Fakultas Ekonomi Dan Bisnis  
Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara  
Jl. Kapten Mukhtar basri No. 3  
Medan - 20238

Membalas surat Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Nomor : 367/II.3-AU/UMSU-05/F/2020 tanggal 27 Januari 2020 perihal Penelitian/Riset, maka dengan ini diberitahukan bahwa siswa sebagaimana tersebut dibawah ini :

No.	Nama	NPM	Program Studi
1.	Chairunnisa	1605160458	Manajemen

Dapat kami setuju melaksanakan Penelitian/Riset di PT PLN (Persero) Unit Induk Wilayah Sumatera Utara, dengan ketentuan sebagai berikut :

1. Dalam pelaksanaan Penelitian/Riset di PT PLN (Persero) Unit Induk Wilayah Sumatera Utara hanya mengizinkan untuk tujuan ilmu pengetahuan dan tidak di perkenankan untuk disajikan kepada pihak lain
2. Apabila dalam pelaksanaan Penelitian/Riset dimaksud dibutuhkan angka ataupun data keuangan dan hal-hal lain yang menyangkut rahasia perusahaan, tidak akan dilayani.
3. PT PLN (Persero) Unit Induk Wilayah Sumatera Utara tidak menyediakan fasilitas selama pelaksanaan Penelitian/Riset.
4. Selama melaksanakan Penelitian/Riset dimaksud harus tunduk dan taat serta mematuhi segala peraturan yang berlaku pada PT PLN (Persero) Unit Induk Wilayah Sumatera Utara dan yang bersangkutan wajib menggunakan pakaian sesuai dengan ketentuan seragam sekolah.
5. Menandatangani surat keterangan terlampir

Untuk konfirmasi lebih lanjut dan proses penyelesaian administrasi yang bersangkutan agar dapat hadir ke PT PLN (Persero) Unit Induk Wilayah Sumatera Utara c/q Sub Bidang Pengembangan SDM dengan membawa surat ini.  
Demikian disampaikan atas perhatiannya diucapkan terima kasih.

PLH SENIOR MANAGER SDM DAN UMUM  
MANAGER PENGEMBANGAN SDM





**UMSU**

Unggul | Cerdas | Terpercaya

Bila menjabat esat ini agar disebutkan nomor dan tanggalnya

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

Jalan Kapten Mukhtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6623301, Fax. (061) 6625474  
Website : <http://www.umsu.ac.id> E-mail : [rektor@umsu.ac.id](mailto:rektor@umsu.ac.id)

Nomor : 1136 /II.3-AU/UMSU-05/F/2020  
Lamp. :-  
Hal : **MENYELESAIKAN RISET**

Medan, 08 Rajab 1441 H  
03 Maret 2020 M

Kepada Yth.  
Bapak / Ibu Pimpinan  
PT.PLN PERSERO UNIT INDUK WILAYAH SUMUT  
Di  
Tempat

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

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

Adapun Mahasiswa tersebut adalah :

Nama : **CHAIRUNNISA**  
N P M : **1605160458**  
Semester : **VIII (Delapan)**  
Jurusan : **MANAJEMEN**  
Judul Skripsi : **Pengaruh Kompensasi Tambahan Dan Lingkuagn Kerja Terhadap Kinerja Pegawai PT.PLN (Persero) Unit Induk Wilayah Sumatera Utara**

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

Wassalamu 'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Dekan ✓  
  
H. JANURI, SE., MM., M.SI.

Tembusan :

1. Peringgal.



UIW SUMATERA UTARA

Nomor : 0279/STH.01.04/080000/2020  
Lamp : 1 Set  
Sifat : Segera  
Perihal : Surat Keterangan Selesai Riset

09 Maret 2020

Kepada

Yth.

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Universitas Muhammadiyah  
Sumatera Utara  
Jl. Kapten Mochtar Basri No. 3  
Medan 20238

Yang bertanda tangan di bawah ini, Senior Manager Bidang SDM dan Umum PT PLN (Persero) Wilayah Sumatera Utara, menerangkan bahwa :

No.	Nama	NIS	Jurusan	Universitas
1.	Charunnisa	1605160458	Manajemen	UMSU
2.	Ayu Sri Dewi	1605160459	Manajemen	UMSU
3.	Arini Ayudiningrum	1605160166	Manajemen	UMSU

Benar yang bersangkutan telah melaksanakan Riset pada PT PLN (Persero) Unit Induk Wilayah Sumatera Utara, selama 3 Hari dari tanggal 20 Februari – 24 Februari 2020. Demikian surat keterangan ini diperbuat untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

SENIOR MANAGER SDM DAN UMUM

EDDY IRAWAN