

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN KARAKTERISTIK
INDIVIDU TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA
PT. PLN (PERSERO) UP3 MEDAN**

SKRIPSI

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



UMSU

Unggul | Cerdas | Terpercaya

Oleh :

NURUL JANATI
NPM : 1505160555

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



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

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

PENGESAHAN UJIAN SKRIPSI

Panitia Ujian Sarjana Strata-1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, dalam sidang yang diselenggarakan pada hari Kamis, Tanggal 03 Oktober 2019, Pukul 13.00 WIB sampai dengan selesai, Setelah mendengar, melihat, memperhatikan dan seterusnya :

MEMUTUSKAN

Nama : NURUL JANATI
NPM : 1505160555
Program Studi : MANAJEMEN
Judul Skripsi : **PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN KARAKTERISTIK INDIVIDU TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT/PLN (PERSERO) UP3 MEDAN**

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

TIM PENGUJI

PENGUJI I

Hj. DEWI ANDRIANY, SE., MM

PENGUJI II

Drs. MHD. ELFI AZHAR, M.Si

Pembimbing

NADIA IKA PURNAMA, SE., M.Si

PANITIA UJIAN

Ketua

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

Sekretaris

ADE GUNAWAN, SE., M.Si

PENGESAHAN SKRIPSI

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Skripsi ini disusun oleh :

Nama Mahasiswa : NURUL JANATI

NPM : 1505160555

Program Studi : MANAJEMEN

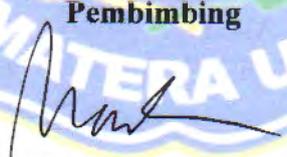
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA

Judul Skripsi : PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN KARAKTERISTIK
INDIVIDU TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. PLN
(PERSERO) UP3 MEDAN

Disetujui dan memenuhi persyaratan untuk diajukan dalam Ujian Mempertahankan
Skripsi

Medan, September 2019

Pembimbing



NADIA IKA PURNAMA, S.E., M.Si

Diketahui/Disetujui

Oleh :

Ketua Program Studi Manajemen
Fakultas Ekonomi Dan Bisnis UMSU

Dekan
Fakultas Ekonomi Dan Bisnis UMSU



JASMAN SARIPUDDIN HSB, S.E, M.Si



H. JANURI, SE, 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 SYARIFUDDIN, S.E., M.Si.
Dosen Pembimbing : NADIA IKA PURNAMA, S.E., M.Si

Nama Mahasiswa : NURUL JANATI
NPM : 1505160555
Program Studi : MANAJEMEN
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
Judul Skripsi : PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN KARAKTERISTIK INDIVIDU TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT.PLN (PERSERO) UP3 MEDAN

TANGGAL	DESKRIPSI BIMBINGAN SKRIPSI	PARAF	KETERANGAN
28-08-2019	Perbaiki penulisan Bab I		
02-09-2019	Perbaiki penulisan Bab II dan tambahkan teori		
03-09-2019	Perbaiki judul Bab III		
09-09-2019	Perbaiki Bab IV		
12-09-2019	Tambahkan lampiran tabel Bab V		
28-09-2019	ACC sedang		

Dosen Pembimbing

NADIA IKA PURNAMA, S.E., M.Si

Medan, September 2019

Diketahui /Disetujui
Ketua Program Studi Manajemen,

JASMAN SYARIFUDDIN, S.E., M.Si

BERITA ACARA BIMBINGAN PROPOSAL

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

Ketua Program Studi : JASMAN SARIFUDDIN, S.E., M.Si.
Dosen Pembimbing : NADIA IKA PURNAMA, S.E., M.Si

Nama Lengkap : NURUL JANATI
NPM : 1505160555
Program Studi : MANAJEMEN
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
Judul Proposal : PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN KARAKTERISTIK INDIVIDU TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. PLN (PERSERO) UP3 MEDAN

TANGGAL	DESKRIPSI BIMBINGAN PROPOSAL	PARAF	KETERANGAN
21/06/2019	Perbaiki penduan dan Isi Bab I		
26/06/2019	Perbaiki Bab I		
27/06/2019	Ace Bab I lanjut Bab II		
27/06/2019	Perbaiki Pembahasan Bab II		
	Perbaiki teori dan tambahkan teorinya		
03/07/2019	Ace Bab II lanjut bab III		
12/07/2019	Perbaiki Bab III		
19/07/2019	Perbaiki perlemban III		
25/07/2019	Ace Bab III lanjut Abstrak dan Ace Seminar / Lanjut keut seminar		

Dosen Pembimbing

NADIA IKA PURNAMA, S.E., M.Si

Medan, Juni 2019

Diketahui /Disetujui

Ketua Program Studi Manajemen

JASMAN SARIFUDDIN, S.E., M.Si

SURAT PERNYATAAN PENELITIAN/SKRIPSI

Nama : NURUL JANATI
NPM : 1505160555
Konsentrasi : MSOM (Manajemen Sumber Daya Manusia)
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis (~~Akuntansi/Perpajakan/Manajemen/Ekonomi~~
~~Pembangunan~~)

Perguruan Tinggi : Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara

Menyatakan Bahwa ,

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

Demikianlah Pernyataan ini saat perbuat dengan kesadaran sendiri

Medan. 25. Maret. 2019

Pembuat Pernyataan



NB :

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

ABSTRAK

NURUL JANATI NPM 1505160555, Pengaruh Lingkungan Kerja dan Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PLN (Persero) Medan UP3 Medan. Skripsi Fakultas Ekonomi dan Bisnis. Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Tahun, 2019.

Tujuan penelitian ini adalah Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Untuk mengetahui pengaruh karakteristik individu terhadap kinerja karyawan dan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja dan karakteristik individu terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) UP3 Medan.

Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif dan asosiatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan pada PT. PLN (Persero) Unit Pelayanan Pelanggan Medan sebanyak 65 orang sedangkan sampel yang memenuhi kriteria penarikan sampel pengamatan yang dilakukan berjumlah 65 orang dengan menggunakan teknik sampling jenuh. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan teknik wawancara dan angket. Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan Uji Asumsi Klasik, Regresi Berganda, Uji Hipotesis (Uji t dan Uji F), dan Koefisien Determinasi. Pengolahan data dalam penelitian ini menggunakan program *software SPSS (Statistic Package for the Social Sciens)* versi 22.00.

Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) UP3 Medan dimana $t_{hitung} 5,800 > t_{tabel} 1,998$, Pengaruh Karakteristik Individu terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) UP3 Medan dimana $t_{hitung} 3,959 > t_{tabel} 1,998$, pengaruh lingkungan kerja dan karakteristik individu terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) UP3 Medan dimana hasil $F_{hitung} 98,453 > F_{tabel} 3,15$.

Hasil penelitian ini membuktikan bahwa Secara persial lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pada PT. PLN (Persero) UP3 Medan. Secara persial karakteristik individu berpengaruh signifikan terhadap kinerja pada PT. PLN (Persero) UP3 Medan. Secara simultan lingkungan kerja dan karakteristik individu berpengaruh signifikan terhadap kinerja pada PT. PLN (Persero) UP3 Medan.

Kata Kunci : Lingkungan Kerja, Karakteristik Individu dan Kinerja Karyawan

KATA PENGANTAR



Assalamu'alaikum Warahmatullah Wabarakatuh.

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

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

Ucapan terimakasih penulis sampaikan kepada :

1. Allah SWT karena atas rahmat dan hidayah-Nya penulis dapat menyelesaikan proposal skripsi ini.
2. Ayahanda Marzuki dan Ibunda Sukini yang tiada henti-hentinya memberikan doa dan dukungan serta nasehat kepada penulis dalam bentuk apapun dan tidak lupa untuk selalu memberikan semangat dan harapan sehingga penulis termotivasi dan bersemangat untuk menggapai cita-cita. serta kakanda

Winarti & Suaminya abangnda Teguh Budi Hantoro, abangnda saya Januar Setiadi & Istrinya kakanda Harfi Fauji Ulfah dan seluruh keluarga atas segala dukungan serta motivasi yang telah diberikan kepada penulis.

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

11. Seluruh Dosen Pengajar Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara yang telah banyak memberikan ilmu pengetahuan kepada penulis selama masa studi perkuliahan.
12. Seluruh Staf Biro Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara yang telah membantu penulis dalam hal administrasi perkuliahan.
13. Bapak Denny Fitrianto, selaku Manager Perencanaan Sistem Kelistrikan PT. PLN (Persero) UP3 Medan, Unit Induk Wilayah Sumatera Utara
14. Seluruh Staf Karyawan PT. PLN (Persero) UP3 Medan, Unit Induk Wilayah Sumatera Utara, yang telah membantu meluangkan waktunya memudahkan penulis dalam proses penelitian.
15. Teruntuk Sahabat terbaik Hariandi Aprillah Harahap, S.T.P., atas dukungan serta nasehat kepada penulis dalam bentuk apapun dan tidak lupa untuk selalu memberikan semangat dan harapan sehingga penulis termotivasi dan bersemangat untuk menyelesaikan penelitian ini.
16. Rekan Penelitian sekaligus sahabat saya Sri Wulandari Butar-Butar, S.M., yang selama ini selalu memberikan dorongan dan semangat dalam proses penyusunan penelitian.
17. Kepada Sahabat, Agustina Linda S.M., Suci Tifani S.P., Rezeky Wahyuni Melati Z.A, S.Pd., Alqoridha Yasinta, S.AP., Try Mutia Darwis S.H., Siti Hartina Efrilia, S.Pd. yang selama ini memberikan kritik dan Motivasi dalam penulisan dan penyusunan penelitian.

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

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

Wassalamu'alaikum Warahmatullah Wabarakatuh

Medan, Juni 2019

Nurul Janati

NPM : 1505160555

DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR.....	i
DAFTAR ISI.....	v
DAFTAR TABEL.....	vii
DAFTAR GAMBAR.....	viii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Identifikasi Masalah.....	7
C. Batasan dan Rumusan Masalah.....	8
1. Batasan Masalah.....	8
2. Rumusan Masalah.....	8
D. Tujuan dan Manfaat Penelitian.....	9
1. Tujuan Penelitian.....	9
2. Manfaat Penelitian.....	9
BAB II LANDASAN TEORI.....	11
A. Uraian Teoritis.....	11
1. Kinerja Karyawan.....	11
a. Pengertian Kinerja Karyawan.....	11
b. Faktor-faktor Kinerja Karyawan.....	13
c. Indikator Kinerja Karyawan.....	15
2. Lingkungan Kerja.....	17
a. Pengertian Lingkungan Kerja.....	17
b. Faktor-faktor Lingkungan Kerja.....	21
c. Indikator Lingkungan Kerja.....	24
3. Karakteristik Individu.....	27
a. Pengertian Karakteristik Individu.....	27
b. Faktor-faktor karakteristik Individu.....	29
c. Indikator Karakteristik Individu.....	31
B. Kerangka Konseptual.....	34
C. Hipotesis.....	37
BAB III METODE PENELITIAN.....	38
A. Pendekatan Penelitian.....	38
B. Defenisi Operasional.....	38
C. Tempat dan Waktu Penelitian.....	40
D. Populasi dan Sampel.....	40
E. Teknik Pengumpulan Data.....	42
F. Teknik Analisi Data.....	46

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian	52
B. Pembahasan.....	57
C. Pembahasan.....	67

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan	72
B. Saran.....	72

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Tabel I.1 Masa Kerja Karyawan Tetap.....	6
Tabel III.1 Definisi Operasional Variabel.....	39
Tabel III.2 Jadwal Penelitian (Rencana).....	40
Tabel III.3 Jumlah Populasi	41
Tabel III.4 Instrument Skala Likert.....	43
Tabel III.5 Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan (Y).....	44
Tabel III.6 Hasil Uji Lingkungan Kerja (X1)	45
Tabel III.7 Hasil Uji Karakteristik Individu (X2)	45
Tabel III.8 Hasil Uji Reabilitas	46
Tabel IV.1 Kriteria Jawaban Responden	52
Tabel IV.2 Skor Angket Variabel Kinerja Karyawan.....	53
Tabel IV.3 Skor Angket Lingkungan Kerja.....	55
Tabel IV.4 Skor Angket Karakteristik Individu.....	56
Tabel IV.5 Hasil Uji Regresi Linier Berganda.....	58
Tabel IV.6 Hasil Uji Multikolinearitas	61
Tabel IV.7 Hasil Uji Statistik (Uji T).....	64
Tabel IV.8 Hasil Uji Simultan (Uji F)	66
Tabel IV.9 Hasil Uji Determinasi	67

DAFTAR GAMBAR

Gambar IV.1 Hasil Uji Normalitas	60
Gambar IV.2 Hasil Uji Heterokedastisitas.....	62

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sumber Daya Manusia (SDM) dalam suatu organisasi sangat penting bagi keberhasilan mencapai tujuan organisasi. Sumber Daya Manusia (SDM) selalu berperan aktif dan mendominasi dalam setiap kegiatan organisasi dan bisnis, karena manusia merupakan perencana, pelaku dan penentu terwujudnya suatu organisasi dan bisnis. Tujuan tersebut tidak akan terwujud tanpa adanya peran aktif dari Sumber Daya Manusia (SDM) yaitu karyawan, karyawan tidak dipandang hanya sebagai salah satu bentuk bagian organisasi yang dapat meningkatkan nilai kompetitif organisasi. Oleh karena itu, agar karyawan dapat menjadi Sumber Daya utama dalam mensukseskan tugas-tugas, maka kinerjanya harus ditingkatkan.

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan aset yang sangat berharga didalam suatu perusahaan. Karena dengan adanya Sumber Daya Manusia (SDM) yang baik, sangat menentukan perkembangan dan kemajuan perusahaan tersebut. Sumber Daya Manusia (SDM) juga adalah penggerak utama bagi setiap perusahaan untuk menjalankan kegiatan atau proses kerja perusahaan. Sumber Daya Manusia (SDM) dalam perusahaan adalah seluruh individu yang ada didalam perusahaan itu, mulai dari bawahan sampai dengan atasan yang bekerja dan menjadi anggota dalam suatu perusahaan. Setiap perusahaan harus berusaha semaksimal mungkin untuk meningkatkan kualitas Sumber Daya Manusia (SDM)

agar para karyawan dapat menjalankan aktivitas kerjanya dengan lebih baik dan optimal.

Setiap perusahaan memiliki tingkat kesulitan tertentu untuk mengatur karyawannya, karena karyawan memiliki perasaan, pikiran, status, keinginan dan latar belakang yang berbeda, yang dapat membedakan karyawan yang satu dengan karyawan yang lain. Peran penting seorang pemimpin adalah bagaimana karyawan yang memiliki kepribadian berbeda-beda tersebut mampu dikelola dengan baik. Melalui manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) agar mampu memberikan kontribusi yang baik bagi perkembangan perusahaan yang sesuai dengan visi, misi, strategi dan nilai-nilai yang telah diterapkan oleh perusahaan.

“Kinerja karyawan (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.” (Mangkunegara, 2017). “Kinerja karyawan adalah hasil kerja seseorang karyawan selama periode tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan misalnya standard, target/sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan disepakati bersama.” (Arda, 2017).

Untuk mencapai peningkatan kualitas karyawan secara berkelanjutan, diperlukan faktor pendukung yang sangat berpengaruh baik secara langsung maupun tidak langsung. Salah satu faktor pendukung pelaksanaan fungsi manajemen adalah sebuah organisasi, keberadaan dan kelancaran aktivitas pegawai dalam suatu organisasi tersebut. Pada struktur organisasi penempatan tugas ditempatkan mulai dari yang paling atas sampai pada penempatan tugas

paling bawah. Setiap penempatan tugas yang berbeda terdapat juga lingkungan kerja yang berbeda pada organisasi atau perusahaan.

“Lingkungan kerja adalah lingkungan dimana pegawai melakukan pekerjaannya sehari-hari. Lingkungan kerja yang kondusif akan memberikan rasa aman dan memungkinkan para pegawai untuk dapat memengaruhi emosi pegawai, misalnya jika pegawai menyenangi lingkungan kerja dimana dia bekerja, maka pegawai tersebut akan betah ditempat kerjanya untuk melakukan aktivitas, sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif dan optimis prestasi kerja pegawai juga tinggi. Lingkungan kerja tersebut mencakup hubungan kerja yang terbentuk antara sesama pegawai dan hubungan kerja antar bawahan dan atasan serta lingkungan fisik tempat pegawai bekerja.” (Sudaryo, Aribowo, & Sofiati, 2018).

Ketidak sesuaian lingkungan kerja disetiap perusahaan dapat menyebabkan ketidaknyamanan bagi karyawan dalam mengerjakan tugas-tugasnya, hal tersebut dapat membuat para karyawan tidak bekerja secara efektif dan efisien.

“Karakteristik individu adalah karakteristik biografis. Karakteristik biografis adalah karakteristik pribadi yang objektif dan mudah diperoleh dari rekaman pribadi, seperti halnya ciri-ciri individual antara lain yaitu usia dan masa kerja.” (Bismala, Arianty, & Farida, 2015).

Selain itu, karakteristik individu adalah perbedaan individu dengan individu lainnya. Karakteristik individu didalam perusahaan merupakan suatu hal yang nyata, hal tersebut dikarenakan setiap karyawan yang ada di perusahaan

memiliki karakter yang berbeda. Sumber daya yang terpenting dalam suatu organisasi adalah Sumber Daya Manusia (SDM), orang-orang yang memberikan tenaga, bakat dan kreativitas, dan usaha mereka kepada organisasi agar suatu organisasi tersebut tetap dengan eksistensinya.

Dapat dikatakan struktur organisasi mendeskripsikan bagaimana organisasi itu mengatur dirinya sendiri dalam mencapai tujuan yang diinginkan dan juga dapat menciptakan lingkungan kerja. Organisasi juga memerlukan prosedur pelaksanaan pekerjaan, pembagian tugas dan wewenang internal, sistem koordinasi dan komitmen individu pada program - program kerja yang sudah ditetapkan sebagai kontribusi kinerja karyawan. Hal yang sangat diperlukan ini penting untuk menghasilkan kinerja karyawan yang maksimal sesuai dengan keinginan perusahaan. Maka dari itu dapat dikatakan bahwa organisasi adalah intesitas sosial yang dikoordinasikan secara sadar dengan batasan yang dapat diidentifikasi dan bekerja terus menerus untuk mencapai tujuan bersama atau sekelompok. Organisasi dikoordinasikan secara sadar mengandung arti manajemen dan organisasi merupakan suatu kesatuan sosial, berarti unit tersebut berdiri dari satu orang atau kelompok orang yang saling berinteraksi.

Perusahaan Listrik Negara sering disingkat (PLN) atau nama resminya adalah PT. PLN (Persero) Unit Pelaksana Pelayanan Pelanggan (UP3) Medan, merupakan perusahaan Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang menangani pengusahaan tenaga listrik ditanah air, juga menempatkan fungsi operasi dan pengelolaan penyaluran tenaga listrik (transmisi) sebagai kegiatan yang perlu disiapkan untuk mendukung terciptanya efisiensi tenaga listrik, di wilayah

interkoneksi Sumatera dan akan menangani sektor transmisi sejak perencanaan, konstruksi, hingga pemeliharaan.

Berdasarkan riset pendahuluan yang penulis lakukan ditemukan beberapa permasalahan yang berkaitan dengan kinerja karyawan, dimana dari segi kualitas kerjanya masih rendah dan belum sesuai dengan yang diharapkan oleh perusahaan. Hal ini dapat dilihat dari setiap tugas yang diberikan kepada karyawan belum dapat dikerjakan sesuai dengan yang di targetkan oleh perusahaan, serta ketepatan waktu dalam menyelesaikan tugas yang diberikan masih belum sesuai karena masih banyak pekerjaan yang tertunda dan tidak dapat diselesaikan pada waktu yang sudah ditentukan. Selain permasalahan kualitas (Mutu), dan jangka waktu, permasalahan yang sering terjadi yaitu kuantitas (Jumlah) karyawan, karena masih kurangnya kuantitas (Jumlah) Sumber Daya Manusia (SDM) yang ada. Sehingga mengakibatkan banyak terjadi penumpukan pekerjaan karena kurangnya Sumber Daya Manusia (SDM) yang memadai khususnya pada Kantor Unit. Permasalahan yang sering terjadi pada unit PLN (Persero) UP3 Medan masih banyaknya laporan gangguan jaringan yang diterima dari pelanggan masih belum bisa diproses secara menyeluruh hal itu dikarenakan jumlah karyawan yang ada sangat terbatas, namun memiliki kapasitas pekerjaan yang terlalu besar yang berdampak pada penyelesaian laporan gangguan yang di keluhkan oleh pelanggan tidak dapat diproses secara maksimal dan memakan waktu yang lama.

Permasalahan yang berkaitan dengan lingkungan kerja adalah tata ruang seperti pengaturan meja kerja yang masih kurang rapi dan efisien untuk bekerja, masih kurangnya perlengkapan kerja seperti lemari berkas, sehingga berkas kerja

karyawan masih banyak berceceran dilantai, setelah itu pemilihan warna ruangan yang belum sesuai, serta beberapa Perlengkapan kerja yang sudah mulai usang seperti meja dan kursi.

Permasalahan yang berkaitan dengan karakteristik individu adalah terdapat pada karakteristik biografis yang belum sesuai dengan yang diharapkan. Karakteristik biografis yaitu ciri-ciri yang terdapat pada setiap individual yang mencakup antara lain usia dan masa kerja karyawan. Hal ini dapat dilihat dari karyawan dengan tingkat usia yang berbeda-beda dan masa kerja yang berbeda-beda pula. Perbedaan dari segi masa kerja yaitu karyawan baru dengan masa kerjanya dibawah lima tahun dan karyawan lama dengan masa kerja diatas lima tahun sehingga lebih banyak pengalaman, pengetahuan lebih luas, serta lebih menguasai pekerjaan dari karyawan baru. Jadi permasalahan yang sering terjadi dari perbedaan masa kerja yaitu kurangnya komunikasi antar karyawan, sehingga terkadang terdapat suatu permasalahan atau konflik karena kesalahan persepsi antara karyawan baru dan karyawan lama dalam mengerjakan pekerjaan.

Tabel I.1
Tabel Masa Kerja Karyawan Tetap PT. PLN UP3 Medan

No	Tahun Masuk Kerja	Masa Kerja (Tahun)	Jumlah Karyawan
1	1990 – 1995	29 - 25 Tahun	17 (Karyawan)
2	2001 – 2010	17 - 9 Tahun	29 (Karyawan)
3	2011 – 2017	8 - 2 Tahun	19 (Karyawan)
Jumlah Karyawan			65 (Karyawan)

Sumber : Data Karyawan Tetap PT. PLN UP3 Medan

PT. Perusahaan Listrik Negara (PLN) (Persero) Unit Pelaksana Pelayanan Pelanggan (UP3) Medan, sama seperti perusahaan lainnya yang sangat

membutuhkan Sumber Daya Manusia (SDM) yang berkualitas dan potensial untuk mencapai tujuan perusahaan. Jika tidak ada Sumber Daya Manusia (SDM) yang mampu bekerja secara maksimal, maka dengan modal yang sangat besar dan teknologi yang sangat canggih sekali pun tidak akan bisa membawa keberhasilan bagi perusahaan. Oleh karena itu perusahaan sangat mengharapkan karyawan yang memiliki kinerja yang baik dan berkualitas.

Kinerja karyawan akan lebih baik jika karyawan tersebut memiliki kemampuan dan kreativitas yang tinggi, lingkungan kerja yang sangat mendukung, dan pembagian karakter tugas dari pekerjaan yang sesuai dalam berbagai bidang didalam perusahaan.

Dari uraian di atas, penulis tertarik mengadakan suatu penelitian yang berjudul “ **Pengaruh Lingkungan Kerja dan Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PLN (Persero) UP3 Medan** “ dengan menggunakan pendekatan ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM).

B. Identifikasi Masalah.

Berdasarkan latar belakang penelitian diatas, penulis dapat mengidentifikasi masalah yang berkaitan dengan lingkungan kerja dan karakteristik individu terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) UP3 Medan sebagai berikut :

1. Kinerja karyawan masih rendah, ketepatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan yang belum sesuai dan masih kurangnya Sumber Daya Manusia yang memadai didalam perusahaan.

2. Dalam penyusunan tata ruang di lingkungan kerja masih kurang efektif sehingga dapat berpengaruh terhadap penurunan kinerja karyawan.
3. Masih adanya ketidakrataan karakteristik biografis karyawan baik berdasarkan dari usia, masa kerja dan masih adanya persepsi atau pendapat yang berbeda antara karyawan.

C. Batasan dan Rumusan Masalah

1. Batasan Masalah.

Berdasarkan latar belakang diatas, maka ditemukan berbagai masalah yang muncul berdasarkan permasalahan yang terdapat pada perusahaan. Namun dalam hal ini penulis membatasi masalah pada lingkungan kerja, karakteristik individu, dan kinerja karyawan. Pada penelitian ini yang menjadi objek penelitian adalah karyawan di PT. PLN (Persero) UP3 Medan.

2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, maka permasalahan dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut :

- a. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT.PLN (Persero) UP3 Medan.
- b. Apakah karakteristik individu berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT.PLN (Persero) UP3 Medan.
- c. Apakah lingkungan kerja dan karakteristik individu berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT.PLN (Persero) UP3 Medan.

D. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penulis melakukan penelitian ini pada perusahaan PT.PLN (Persero) UP3 Medan adalah sebagai berikut :

- a. Untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT.PLN (Persero) UP3.
- b. Untuk menganalisis pengaruh karakteristik individu terhadap kinerja karyawan PT.PLN (Persero) UP3.
- c. Untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja dan karakteristik individu terhadap kinerja karyawan pada PT.PLN (Persero) UP3.

2. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang dapat diambil dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

- a. Bagi Perusahaan.

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan bagi perusahaan dalam pengambilan keputusan khususnya pada bagian sumber daya manusia (SDM) untuk lebih meningkatkan Kualitas kinerja karyawan dalam pelayanan masyarakat, khususnya di kota medan dan sekitarnya.

- b. Bagi Fakultas

Hasil penelitian ini diharapkan dapat dipergunakan sebagai referensi dan masukan bagi penelitian - penelitian yang memerlukan informasi

tentang lingkungan kerja dan karakteristik individu terhadap kinerja karyawan dimasa yang akan datang.

c. Bagi Peneliti

Hasil penelitian ini bagi penulis diharapkan dapat menambah serta dapat memperluas pengetahuan dan pengalaman penulis di bidang ilmu ekonomi pada umumnya khususnya pada program studi manajemen dalam bidang konsentrasi sumber daya manusia (SDM). Terutama dalam hal-hal yang berhubungan dengan lingkungan kerja dan karakteristik individu terhadap kinerja karyawan.

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Uraian Teoritis

1. Kinerja Karyawan

a. Pengertian Kinerja Karyawan

Dalam melaksanakan aktifitas kerjanya. Karyawan menghasilkan sesuatu yang disebut kinerja. Kinerja merupakan hasil kerja seseorang karyawan selama periode tertentu, dibandingkan dengan berbagai kemungkinan misalnya standart, targer atau sasaran dan kriteria tertentu yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama pada suatu perusahaan.

Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi tingkat keberhasilan organisasi dalam suatu perusahaan adalah kinerja karyawannya yang baik, dengan adanya hasil kerja yang baik yang di jalankan oleh para karyawan akan berdampak terhadap kemajuan perusahaan.

Kinerja adalah hasil dari proses pekerjaan tertentu yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugas-tugas yang telah dibebankan kepadanya yang didasari dari pengalaman, ketelitian, kesungguhan dan waktu dalam mengerjakannya. Ukuran kinerja dapat dilihat dari sisi jumlah dan mutu tertentu, sesuai dengan standar organisasi atau perusahaan dimana ia bekerja, hal ini terkait dengan fungsi organisasi dan pelakunya.

“Kinerja adalah sebagai hasil-hasil fungsi pekerjaan/kegiatan seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi yang dipengaruhi oleh berbagai faktor untuk mencapai tujuan organisasi dalam periode waktu tertentu.” (Tika, 2018).

Kinerja perusahaan adalah fungsi hasil-hasil pekerjaan/kegiatan yang ada dalam perusahaan yang dipengaruhi faktor intern dan ekstern organisasi dalam mencapai tujuan yang ditetapkan selama periode waktu tertentu.

“Kinerja adalah hasil yang diperoleh oleh suatu organisasi baik organisasi itu bersifat *profit oriented* dan *non profit oriented* yang dihasilkan selama satu periode waktu.” (Handoko, 2008).

“Pengertian kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.” (Mangkunegara, 2017). Adapun ”kinerja karyawan merupakan jawaban dari berhasil atau tidaknya tujuan organisasi yang telah ditetapkan.” (Chairy, 2017).

“Kinerja karyawan merupakan hasil kerja dari karyawan baik dari segi kualitas maupun kuantitas dalam melakukan dan menyelesaikan tugas yang dibebankan kepada karyawan tersebut oleh atasan atau pimpinannya berdasarkan perannya didalam perusahaan.” (Jufrizen, 2016). Sedangkan ”Kinerja adalah hasil kerja seorang pegawai selama periode tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan misalnya *standard*, target/sasaran atau kinerja yang telah ditentukan terlebih dahulu dan disepakati bersama.” (Arianty, 2016).

“Kinerja merupakan suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu.” (Gultom, 2014).

“Kinerja merupakan Tanda berhasil atau tidaknya seseorang atau kelompok

dalam melaksanakan pekerjaan nyata yang telah ditetapkan oleh suatu organisasi.” (Jufrizen, 2018).

“Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang atau tanggung jawab masing-masing dalam rangka mencapai tujuan organisasi.” (Hidayat & Cavorina, 2017)

Berdasarkan beberapa pendapat ahli diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah suatu proses kerja seseorang karyawan yang dihasilkan sesuai dengan prosedur dan ketentuan untuk mencapai tujuan yang diinginkan perusahaan dalam periode tertentu.

b. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Kinerja yang dicapai oleh seorang karyawan merupakan suatu hal yang sangat penting dalam menjamin kelangsungan hidup suatu organisasi. Dalam mencapai kinerja yang tinggi beberapa faktor yang mempengaruhi menjadi suatu acuan apakah kinerja karyawan tinggi atau rendah.

Perusahaan yang baik harus mampu dalam mengukur setiap kinerja karyawannya, karena hal ini merupakan salah satu faktor yang menentukan apakah sebuah target yang diberikan oleh perusahaan telah dicapai atau tidak.

“Faktor-Faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan menurut (Mangkunegara, 2017) sebagai berikut :

1. Faktor Kemampuan
2. Faktor Motivasi
3. Lingkungan Kerja
4. Karakteristik Individu

Berikut penjelasan dari faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan sebagai berikut :

1. Faktor Kemampuan

Secara psikologis, kemampuan (*ability*) pegawai terdiri dari kemampuan potensial (IQ) dan kemampuan reality. Artinya pegawai yang memiliki IQ diatas rata-rata dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengarjakan pekerjaan sehari-hari, maka ia akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan.

2. Faktor Motivasi

Motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) seorang pegawai dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi (tujuan kerja).

3. Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan faktor yang sangat penting yang harus di perhatikan didalam suatu perusahaan, karena hampir 80% karyawan berhenti (*resign*) jika lingkungan kerja mereka tidak baik. Lingkungan kerja yang baik memiliki ruang kerja yang cukup luas dan ruang kerja yang nyaman. Jika ada salah satu fasilitas yang rusak harus segera diperbaiki agar kinerja karyawan tidak menurun dan karyawan tetap nyaman dalam melakukan aktifitas kerja sehari-hari.

4. Karakteristik Individu

Hubungan karyawan satu dengan individu di perusahaan sangatlah berbeda seperti dari segi kepribadian, umur, jenis kelamin, suku bangsa, kemampuan, sikap, keterampilan, keadaan sosial, norma, ekonomi dan pengalaman terhadap keadaan yang lalu, semua itu akan menentukan perilaku kerja dan produktivitas kerja.

c. Indikator Kinerja Karyawan

Ada beberapa indikator kinerja yang dapat mengukur kinerja karyawan secara individu.

Indikator kinerja menurut (Jufrizen, 2016) adalah sebagai berikut:

1. Kualitas Kerja
2. Kuantitas Kerja
3. Keandalan Kerja

Berikut penjelasan dari indikator yang mempengaruhi kinerja karyawan sebagai berikut :

1. Kualitas Kerja

Yaitu terdiri dari ketepatan, ketelitian, keterampilan dan kebersihan.

2. Kuantitas Kerja

Yaitu terdiri dari Output dan kecepatan dalam melaksanakan kerja “extra”

3. Keandalan Kerja

Yaitu terdiri dari pelaksanaan dalam mengikuti instruksi, inisiatif, hati-hati, dan kerajinan dalam melaksanakan kerja.

Adapun indikator kinerja karyawan menurut (Kasmir, 2018), sebagai berikut :

1. Kualitas (Mutu)
2. Kuantitas (Jumlah)
3. Waktu (Jangka Waktu)
4. Penekanan Biaya
5. Pengawasan

Berikut penjelasan dari indikator yang mempengaruhi kinerja karyawan sebagai berikut

1. Kualitas (Mutu)

Pengukuran kinerja dapat dilakukan dengan melihat kualitas (mutu) dari pekerjaan yang dihasilkan melalui suatu proses tertentu dengan kata lain 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 yang dihasilkan oleh seseorang. Dengan kata lain kuantitas merupakan produksi yang dihasilkan dapat ditunjukkan dalam bentuk satuan mata uang, jumlah unit, atau jumlah siklus kegiatan yang diselesaikan.

3. Waktu (Jangka Waktu)

Untuk jenis pekerjaan tertentu diberikan batas waktu dalam menyelesaikan pekerjaannya. Artinya ada pekerjaan batas waktu minimal dan maksimal yang harus dipenuhi.

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

Hampir seluruh jenis pekerjaan perlu melakukan dan memerlukan pengawasan terhadap pekerjaan yang sedang berjalan. Pada dasarnya situasi dan kondisi selalu berubah dari keadaan yang baik menjadi tidak baik dan sebaliknya.

2. Lingkungan Kerja

a. Pengertian Lingkungan Kerja.

Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan sangat penting untuk diperhatikan manajemen. Meskipun lingkungan kerja tidak melaksanakan proses produksi dalam suatu perusahaan, namun lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap para karyawan yang melaksanakan proses produksi tersebut. Lingkungan kerja yang memusatkan bagi karyawannya dapat meningkatkan kinerja, sebaliknya lingkungan kerja yang tidak memadai dapat menurunkan kinerja karyawan, dengan adanya lingkungan kerja yang menyenangkan maka akan tercapainya maksud dan tujuan perusahaan.

Masalah lingkungan kerja merupakan suatu hal yang sangat penting. Karena sangat besar pengaruhnya terhadap kelancaran operasi dalam suatu perusahaan. Salah satu cara yang dapat dilakukan agar karyawan dapat

melaksanakan tugasnya, yaitu dengan memperbaiki lingkungan kerja ditempat mereka bekerja. Lingkungan kerja yang buruk menjadi salah satu penyebab penggunaan waktu yang tidak efektif. Lingkungan kerja mempunyai pengaruh besar terhadap setiap karyawan dan jalannya operasi perusahaan, sehingga dengan demikian baik secara langsung maupun secara tidak langsung akan mempengaruhi tingkat produktivitas pada perusahaan. Lingkungan kerja yang baik tentu akan meningkatkan produktivitas kerja para karyawan dan tentu juga sebaliknya lingkungan kerja yang buruk akan mengakibatkan produktivitas karyawan ikut menurun.

“Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan yang dapat memengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan, misalnya kebersihan, musik, penerangan dan lain-lain.” (Sunyoto, 2018)

Adapun “Lingkungan kerja merupakan segala kondisi yang berada disekitar para pekerja, sehingga baik secara langsung maupun tidak langsung dapat mempengaruhi dirinya dalam melaksanakan tugas yang dibebankan. lingkungan yang baik dan menyenangkan akan dapat menimbulkan semangat dan gairah kerja, dan sebaliknya jika lingkungan kerja yang tidak menyenangkan akan dapat mengurangi semangat dan bergairah kerja.” (Elizar & Tanjung, 2018).

“Lingkungan kerja merupakan peranan yang sangat penting dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan bagi para karyawan, dengan adanya lingkungan kerja yang menyenangkan dan memberikan kepuasan serta rasa nyaman sehingga mempengaruhi peningkatan kerja karyawan.” (Saripuddin, 2015).

Sedangkan “Lingkungan kerja merupakan bagian komponen yang sangat penting didalam karyawan melakukan aktivitas bekerja. Lingkungan kerja yang menyenangkan dapat membuat karyawan merasa betah dalam menyelesaikan pekerjaannya serta mampu mencapai suatu hasil yang optimal.” (Rahmawanti, Swasto, & Prasetya, 2014)

Adapun menurut (Sedarmayanti, 2009), secara garis besar lingkungan kerja terbagi menjadi dua, yakni :

1. Lingkungan kerja fisik

“Lingkungan kerja fisik adalah semua yang terdapat disekitar tempat kerja, dan yang dapat mempengaruhi pegawai baik secara langsung maupun tidak langsung.” (Sedarmayanti, 2009). Sedangkan “Lingkungan kerja fisik adalah tempat kerja pegawai melakukan aktivitasnya. Lingkungan kerja fisik juga turut mempengaruhi semangat dan emosi kerja para karyawan. Faktor-faktor ini mencakup suhu ditempat kerja, luas ruang kerja, kebisingan, kepadatan, dan kesesakan” (Sarwono, 2005).

Selanjutnya, “Lingkungan kerja fisik juga merupakan faktor penyebab stress kerja pegawai yang berpengaruh pada prestasi kerja.” (Sudaryo, Aribowo, & Sofiati, 2018). Adapun “Lingkungan kerja Fisik adalah semua keadaan berbentuk Fisik yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung.” (Saputra, 2017).

2. Lingkungan Kerja non fisik

“Lingkungan Kerja non fisik adalah keadaan didalam tempat bekerja yang mencerminkan hubungan antara atasan dengan bawahan sehingga menciptakan suasana yang baik dan komunikasi yang baik juga dalam menjalankan tugas-tugasnya atau pekerjaannya.” (Putra, Utami, & Hakam, 2015).

“Lingkungan kerja non fisik juga mencerminkan kondisi yang mendukung kerja sama antara tingkat atasan dengan bawahan maupun sesama rekan kerja yang memiliki status jabatan yang sama di perusahaan.” (Rahmawanti et al., 2014)

“Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan, maupun hubungan dengan sesama rekan kerja ataupun hubungan dengan bawahan, lingkungan kerja nonfisik adalah lingkungan kerja yang hanya bisa dirasakan dan tidak bisa ditangkap secara langsung oleh panca indra manusia.” (Saputra, 2017). Adapun macam-macam dan bentuk dari lingkungan kerja nonfisik meliputi:

- a. Hubungan kerja antara bawahan dengan atasan.
- b. Hubungan antar pegawai.
- c. Tata kerja dan kemampuan menyesuaikan diri yang baik.

Berdasarkan pengertian tersebut, dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah keseluruhan dari lingkungan kerja fisik dan nonfisik yang dapat mempengaruhi karyawan dalam melaksanakan tugas dan pekerjaannya sehari-hari.

b. Faktor- Faktor Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja yang baik dapat memberikan rasa nyaman dan aman serta dapat memungkinkan karyawan untuk dapat bekerja secara optimal. Lingkungan kerja yang menyengkan dapat mempengaruhi emosional karyawan. Begitu pula sebaliknya lingkungan kerja yang buruk dapat memperlambat kinerja karyawan.

”Hubungan antara pimpinan dengan pegawai, hubungan sosial diantara karyawan, sugesti dari teman sekerja, emosi dan situasi kerja merupakan lingkungan kerja manajemen yang perlu mendapatkan perhatian dalam usaha meningkatkan kinerja pegawai.” Nitisemito dalam (Tohardi, 2011).

Faktor-faktor yang menimbulkan resiko kerja berupa kecelakaan atau penyakit kerja dan demikian mempengaruhi seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang berhubungan dengan jabatannya. Dengan kata lain, lingkungan kerja dapat mempengaruhi tingkat kinerja seseorang.

Faktor-faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja menurut (Sudaryo et al., 2018) adalah sebagai berikut :

1. Temperatur atau suhu udara ditempat kerja
2. Kebisingan ditempat kerja
3. Penerangan atau pencahayaan ditempat kerja
4. Mutu udara atau sirkulasi udara ditempat kerja
5. Bau- bauan ditempat kerja
6. Privasi
7. Pengaturan tempat kerja
8. Ukuran ruang kerja
9. Musik ditempat kerja

Berikut penjelasan dari faktor-faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja dia atas :

1. Temperatur atau Suhu Udara di Tempat Kerja.

Suhu adalah suatu variabel dimana terdapat perbedaan individual yang besar. Dengan demikian, untuk memaksimalkan produktivitas, adalah penting bahwa pegawai bekerja di suatu lingkungan dimana suhu diatur sedemikian rupa sehingga berada diantara rentang kerja yang dapat diterima setiap individu.

2. Kebisingan di Tempat Kerja.

Bukti dari telaah-telaah tentang suara menunjukkan bahwa suara-suara yang konstan atau dapat diramalkan pada umumnya tidak menyebabkan penurunan prestasi kerja, sebaliknya efek dari suara-suara yang tidak dapat diramalkan memberikan pengaruh negatif dan mengganggu konsentrasi pegawai.

3. Penerangan atau Pencahayaan.

Bekerja pada ruangan yang gelap dan samar-samar akan menyebabkan ketegangan pada mata. Intensitas cahaya yang tepat dapat membantu pegawai dalam memperlancar aktivitas kerjanya. Tingkat yang tepat dari intensitas cahaya juga tergantung pada usia pegawai. Pencapaian prestasi kerja pada tingkat penerangan yang lebih tinggi adalah lebih besar untuk pegawai yang lebih tua dibanding yang lebih muda.

4. Mutu Udara atau Sirkulasi Udara.

Merupakan fakta yang tidak bisa diabaikan bahwa jika menghirup udara yang tercemar akan membawa efek yang merugikan pada kesehatan pribadi. Udara yang tercemar dapat mengganggu kesehatan pribadi pegawai. Udara yang

tercemar di lingkungan kerja dapat menyebabkan sakit kepala, mata perih, kelelahan, lekas marah, dan depresi.

5. Bau-bauan di Tempat Kerja.

Adanya bau-bauan di sekitar tempat kerja dapat dianggap sebagai pencemaran, karena dapat mengganggu konsentrasi bekerja, dan bau-bauan 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.

6. Privasi

Privasi dipengaruhi oleh dinding, partisi, dan sekat-sekatan fisik lainnya. Kebanyakan pegawai menginginkan tingkat privasi yang besar dalam pekerjaan mereka (khususnya dalam posisi manajerial, dimana privasi diasosiasikan dalam status). Meskipun demikian, kebanyakan pegawai juga menginginkan peluang untuk berinteraksi dengan rekan kerja, yang dibatasi dengan meningkatnya privasi. Keinginan akan privasi itu kuat di pihak banyak orang. Privasi membatasi gangguan yang terutama sangat menyusahkan orang-orang yang melakukan tugas-tugas rumit.

7. Pengaturan Ruang Kerja

Jika ruang kerja merujuk pada besarnya ruangan per pegawai, pengaturan merujuk pada jarak antara orang dan fasilitas. Pengaturan ruang kerja itu penting karena sangat memengaruhi interaksi sosial. Orang lebih mungkin berinteraksi dengan individu-individu yang dekat secara fisik. Oleh karena itu, lokasi kerja karyawan juga memengaruhi informasi yang ingin diketahui.

8. Ukuran Ruang Kerja

Ukuran ruang kerja sangat memengaruhi kinerja karyawan. Ruang kerja yang sempit dan membuat pegawai sulit bergerak dan akan menghasilkan prsetasi kerja yang lebih rendah jika dibandingkan dengan karyawan yang memiliki ruang kerja yang luas.

9. Musik di Tempat Kerja

Menurut para pakar, musik yang nadanya lembut sesuai dengan suasana, waktu, dan tempat dapat membangkitkan dan merangsang semangat 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

c. Indikator Lingkungan Kerja

Dalam hal menciptakan lingkungan kerja yang nyaman harus memiliki alat ukur indikator untuk lebih mengetahui bagaimana menciptakan lingkungan yang nyaman sesuai dengan keinginan karyawan.

Ada beberapa indikator yang digunakan untuk mengatur lingkungan kerja fisik yang baik, (Saripuddin, 2015) sebagai berikut :

1. Penerangan
2. Kebisingan
3. Suhu udara
4. Ruang Gerak yang diperlukan
5. Pewarnaan
6. Keamanan

Berikut penjelasan dari Indikator-Indikator yang mempengaruhi lingkungan kerja, sebagai berikut :

1. Penerangan

Penerangan perlu untuk kesehatan, keamanan dan daya guna para pekerja, apabila kondisi lingkungan kerja tidak diperhatikan oleh perusahaan, maka akan terjadi penurunan kinerja karyawan. Tanpa penerangan yang baik akan terjadi kerusakan pada mata dan apabila terlalu terang lama-kelamaan mata juga akan mengalami kerusakan.

2. Kebisingan

Terkait dengan ketengan bekerja, kebisingan merupakan suara yang tidak dikehendaki oleh para karyawan, karena sifatnya yang mengganggu ketenangan dan konsentrasi kerja

3. Suhu Udara

Keadaan suhu udara didalam ruangan kerja perlu diatur sedemikian rupa. Suhu udara yang terlalu panas akan menurunkan gairah kerja karyawan, begitu pula sebaliknya suhu udara yang terlalu dingin akan menciptakan suasana dalam ruangan kerja yang kurang nyaman.

4. Ruang gerak yang diperlukan

Ruang gerak karyawan juga harus mendapat perhatian, terutama ruangan yang dipergunakan untuk melangsungkan kegiatan kerja. Luas sempitnya ruangan kerja akan mempengaruhi karyawan dalam menjalankan pekerjaan yang dibebankan pada karyawan.

5. Perwanaan

Pemilihan warna ruangan dalam perusahaan juga mempengaruhi kondisi kerja karyawan. Pada saat ini perusahaan cenderung mempergunakan warna terang untuk dinding ruangan kerja perusahaan. Warna yang digunakan untuk ruangan kerja erat hubungannya dengan penerangan yang mempergunakan dinding atau atap sebagai pembaur.

6. Keamanan

Kemanan erat kaitannya dengan peningkatan semangat dan gairah kerja karyawan. Tanpa adanya keamanan kerja bagi karyawan tentu akan mempengaruhi produktivitas perusahaan.

Beberapa indikator yang berkaitan dengan lingkungan kerja (Logahan, Tjoe, & Naga, 2012) sebagai berikut :

1. Perlengkapan Kerja
2. Pelayanan Kepada Karyawan
3. Kondisi Kerja
4. Hubungan Personal

Berikut penjelasan dari Indikator-Indikator yang mempengaruhi lingkungan kerja, sebagai berikut :

1. Perlengkapan Kerja

Perlengkapan kerja adalah segala sesuatu yang yang berada didalam perusahaan meliputi sarana dan prasarana yang dapat menjadi penunjang pekerjaan. Seperti Komputer, Mesin Ketik, dan lain-lain.

2. Pelayanan Kepada Karyawan

Pelayanan kepada karyawan adalah segala sesuatu yang berkaitan dengan pelayanan perusahaan kepada karyawan, misalnya penyediaan tempat beribadah, sarana kesehatan dan lain-lain.

3. Kondisi Kerja

Kondisi kerja adalah segala sesuatu yang berada didalam perusahaan dalam bentuk fisik, misalnya seperti ruang, suhu, penerangan, ventilasi udara dan lain lain.

4. Hubungan Personal

Hubungan personal adalah segala sesuatu yang ada didalam perusahaan berkaitan dengan relasi antarsesama karyawan dari satu karyawan dengan karyawan lainnya, misalnya kerja sama antar karyawan dan atasan.

3. Karakteristik Individu

a. Pengertian karakteristik individu

Sumber daya yang terpenting dalam organisasi adalah sumber daya manusia, orang-orang yang memberikan tenaga, bakat, kreatifitas, dan usaha mereka kepada organisasi agar suatu organisasi dapat tetap dengan eksistensinya. Setiap manusia memiliki karakteristik individu yang berbeda antara satu dengan yang lainnya. Karakteristik individu merupakan keseluruhan kelakuan dan kemampuan yang ada pada individu sebagai hasil pembawaan didalam diri dan lingkungannya.

“Karakteristik individu adalah perbedaan individu dengan individu lainnya. Setiap manusia memiliki karakteristik individu yang berbeda antara satu dengan yang lainnya.” (Handayati, 2016).

“Karakteristik individu merupakan suatu proses psikologi yang mempengaruhi individu dalam memperoleh, mengkonsumsi serta menerima barang dan jasa serta pengalaman.” (Waldyazkia, 2017). Adapun “Pengertian karakteristik individu adalah perbedaan individu dengan individu lainnya.” (Peoni, 2014)

Adapun “Karakteristik individu adalah suatu sifat yang khas, yang melekat pada seseorang atau suatu objek.”(Hajati, Wahyu A, & Wahyuni, 2018).
”Karakteristik Individu adalah karakter yang dimiliki oleh setiap orang yang berbeda antara orang yang satu dengan yang lainnya.” (Nisakurohma & Sunuharyo, 2018).

“Karakteristik individu adalah minat, sikap terhadap diri sendiri, pekerjaan, dan situasi pekerjaan, kebutuhan individual. Kemampuan atau kompetensi, pengetahuan tentang pekerjaan dan emosi, suasana hati, perasaan keyakinan dan nilai-nilai.” (Ardana, 2008).

Berdasarkan dari beberapa pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa karakteristik individu merupakan keseluruhan kelakuan, kemampuan yang ada pada seseorang dan perbedaan individu dengan individu yang lainnya, dalam hal pemikiran, prilaku, serta bakat-bakat kreatif yang dimiliki oleh para karyawan di dalam perusahaan. Setiap individu mempunyai sifat dan ciri-ciri yang berbeda-beda dan karakteristik yang diperoleh dari pengaruh lingkungan.

b. Faktor-Faktor Karakteristik Individu

Dalam suatu perusahaan seluruh karyawan memiliki karakteristik individu yang berbeda antara satu dengan yang lainnya. Karakteristik individu membawa kedalam tatanan organisasi kemampuan, kepercayaan pribadi, pengharapan dan kebutuhan seseorang didalam suatu perusahaan.

Ada beberapa faktor yang mempengaruhi karakteristik individu, (Hamid, 2014) sebagai berikut:

1. Usia
2. Jenis Kelamin
3. Masa Kerja
4. Status Kawin
5. Jumlah Tanggungan

Beberapa penjelasan dari faktor-faktor yang mempengaruhi karakteristik individu sebagai berikut :

1. Usia (umur)

Usia (umur) dipercaya memiliki korelasi dengan *turn over* karyawan, kinerja dan kepuasan kerja. Semakin bertambah usia akan membuat keinginan untuk keluar dari perusahaan semakin kecil, dengan asumsi bahwa semakin sedikit perusahaan yang akan menerimanya diusia yang bertambah. Usia berhubungan dengan produktivitas atau kinerja adalah bahwa semakin bertambahnya usia maka tingkat kecepatan, kecekatan dan ketelitian akan berkurang.

2. Jenis Kelamin

Jenis kelamin tidak terlalu banyak berpengaruh terhadap kinerja. Kinerja laki-laki dan perempuan sama, bahkan perempuan menunjukkan tingkat persaingan yang lebih tinggi. Hanya saja tingkat absensi perempuan sedikit lebih tinggi dikarenakan sifat-sifat fisik dan psikisnya.

3. Masa Kerja

Rentang waktu masa jabatan menunjukkan lama seorang karyawan berada pada sebuah perusahaan. Semakin lama bekerja, maka produktivitas atau kinerja akan semakin tinggi dikarenakan adanya hal lain yang ingin dicapai, yaitu karir yang lebih tinggi.

4. Status Kawin

Status Perkawinan atau pernikahan memaksakan karyawan untuk meningkatkan tanggung jawabnya yang membuat suatu pekerjaan yang tetap menjadi lebih berharga dan penting dan sangat disayangkan untuk ditinggalkan.

5. Jumlah Tanggungan

Jumlah tanggungan adalah seluruh jumlah anggota keluarga yang menjadi tanggungan seseorang. Berkaitan dengan tingkat absensi, jumlah tanggungan yang lebih besar akan mempunyai kecenderungan absen yang kecil, sedangkan dalam kaitannya dengan *turn over*. Maka semakin banyak jumlah tanggungan seseorang, kecenderungan untuk pindah pekerjaan semakin kecil.

c. Indikator Karakteristik Individu

Setiap karyawan mempunyai tujuan, kebutuhan, pandangan dan kemampuan yang berbeda. Perbedaan tersebut akan membentuk suatu karakter tersendiri pada setiap orang, yang dapat menimbulkan kepuasan antara satu dengan individu yang berbeda lainnya meskipun bekerja pada satu perusahaan yang sama.

Indikator karakteristik individu menurut teori Path-Goal dalam (Peoni, 2014) yaitu sebagai berikut :

1. Letak Kendali (*Locus of Control*)
2. Kesiediaan untuk Menerima Pengaruh (*Authoritarianism*)
3. Kemampuan (*Abilities*)

Berikut penjelasan dari Indikator-Indikator yang mempengaruhi Karakteristik individu, sebagai berikut :

1. Letak Kendali (*Locus of Control*)

Hal ini berkaitan dengan keyakinan individu sehubungan dengan penentuan hasil. Individu yang mempunyai letak kendali internal meyakini bahwa hasil (*reward*) yang mereka peroleh didasarkan pada usaha yang mereka lakukan sendiri. Sedangkan mereka yang cenderung letak kendali eksternal meyakini bahwa hasil yang mereka peroleh dikendalikan oleh kekuatan di luar kontrol pribadi mereka. Orang yang internal cenderung lebih menyukai gaya kepemimpinan yang *participative*, sedangkan eksternal umumnya lebih menyenangi gaya kepemimpinan *directive*.

2. Kesiediaan untuk Menerima Pengaruh (*Authoritarianism*)

Kesiediaan orang untuk menerima pengaruh dari orang lain. Bawahan yang tingkat *Authoritarianism* yang tinggi cenderung merespon gaya kepemimpinan yang *directive*, sedangkan bawahan yang tingkat *Authoritarianism* rendah cenderung memilih gaya kepemimpinan partisipatif.

3. Kemampuan (*Abilities*)

Kemampuan dan pengalaman bawahan akan mempengaruhi apakah mereka dapat bekerja lebih berhasil dengan pemimpin yang berorientasi prestasi (*achievementoriented*) yang telah menentukan tantangan sasaran yang harus dicapai dan mengharapkan prestasi yang tinggi, atau pemimpin yang *supportive* yang lebih suka memberi dorongan dan mengarahkan mereka. Bawahan yang mempunyai kemampuan yang tinggi cenderung memilih gaya kepemimpinan *achievementoriented*, sedangkan bawahan yang mempunyai kemampuan rendah cenderung memilih pemimpin yang *supportive*.

Adapun indikator karakteristik individu menurut (Handayati, 2016) dan (Hidayat & Cavorina, 2017) sebagai berikut :

1. Minat
2. Sikap
3. Kebutuhan Individual
4. Kemampuan atau Kompetensi
5. Pengalaman

Berikut penjelasan dari Indikator-Indikator yang mempengaruhi Karakteristik Individu, sebagai berikut :

1. Minat

Minat merupakan keinginan dan kecenderungan seseorang untuk melakukan perilaku dan untuk berkembang dan maju dalam beraktifitas.

2. Sikap

Sikap adalah suatu pikiran, kecenderungan dan perasaan seseorang untuk mengenal aspek-aspek tertentu pada lingkungan yang sering bersifat permanen.

3. Kebutuhan Individual

Kebutuhan dapat didefinisikan sebagai suatu kesenjangan atau pertanganan yang dialami antara suatu kenyataan dengan dorongan yang ada didalam diri.

4. Kemampuan atau Kompetensi

Kemampuan atau Kompetensi adalah kapasitas seseorang pegawai dalam melakukan dan menyelesaikan tugas dan pekerjaannya baik secara mental maupun fisik.

5. Pengalaman

Pada pekerjaan sejenis perlu mendapatkan pertimbangan dalam penempatan tenaga kerja. Kenyataan menunjukkan makin lama tenaga kerja bekerja, makin banyak pengalaman yang dimiliki tenaga kerja yang bersangkutan.

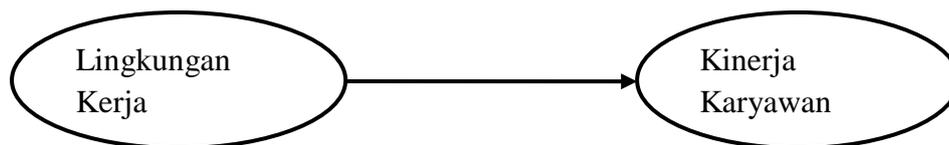
B. Kerangka Konseptual

1. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.

Lingkungan kerja sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan karena dengan adanya lingkungan kerja yang baik para karyawan tentu akan merasakan lingkungan yang nyaman, lebih semangat lagi dalam bekerja, dan mudah untuk konsentrasi sehingga pekerjaan menjadi cepat selesai sesuai dengan target yang sudah di tentukan oleh perusahaan. Dengan adanya lingkungan kerja yang baik tentu akan meningkatkan kinerja para karyawan dan akan berdampak positif pada perusahaan tersebut.

“Definisi lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitar dimana seseorang bekerja, metode kerja, serta pengaturan kerja (baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok).” (Sedarmayanti, 2009).

Hasil penelitian (Hidayat & Cavorina, 2017) yang berjudul “Pengaruh Karakteristik Individu dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Cladtek BI Metal Manufacturing” menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.



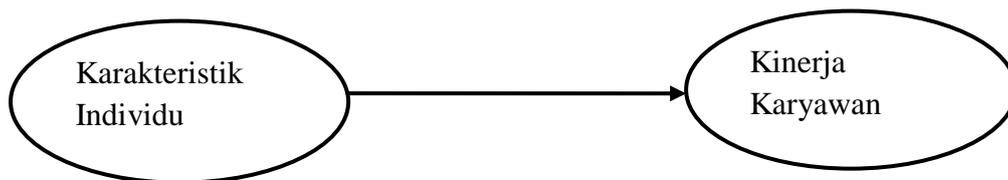
Gambar II.1.
Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

2. Pengaruh Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Karyawan.

Karakteristik individu sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan karena dengan adanya karakteristik individu yang baik pasti akan dapat menciptakan kinerja yang baik pula. Bagi para pegawai yang memiliki karakteristik baik akan menjadikannya lebih mudah dalam mengerjakan pekerjaan pada perusahaan. Begitupula sebaliknya, pegawai yang memiliki karakteristik yang buruk akan menghambat perusahaan dalam beroperasi dan berkembang. Pengaruh karakteristik individu terhadap kinerja karyawan terjadi karena karyawan bekerja sesuai dengan kemampuan, kepribadian, dan kecekatan serta taat pada aturan kerja atau beretika dalam bekerja pada suatu perusahaan. Sehingga para karyawan menyelesaikan pekerjaannya yang pada akhirnya berdampak positif pada kinerja mereka.

“Karakteristik individu yang mempengaruhi bagaimana individu dapat berprestasi yaitu meliputi, Kemampuan, Nilai, Sikap, dan Minat.” (Saputra, 2017)

Hasil penelitian (Handayati, 2016) dan (Jacobis, Kojo, & Wenas, 2017) menyatakan bahwa karakteristik individu berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

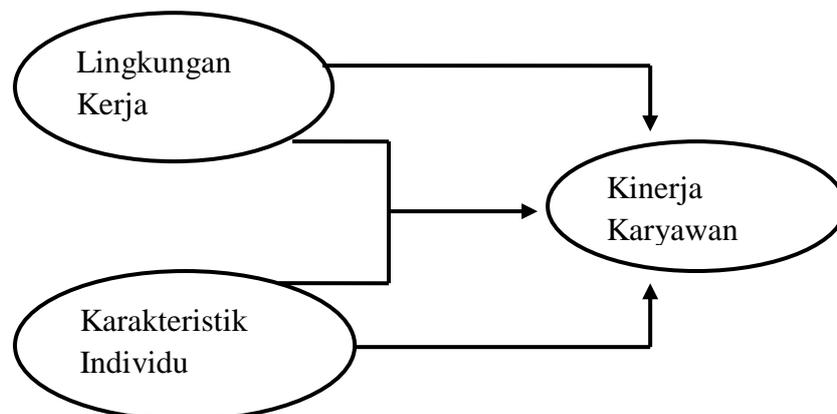


Gambar II.2.
Pengaruh Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Karyawan

3. Pengaruh Lingkungan Kerja dan Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Karyawan

Lingkungan kerja yang nyaman dan karakteristik individu yang sesuai merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Sebab dengan adanya lingkungan kerja yang nyaman akan mempengaruhi karyawan dalam menjalankan pekerjaannya dan dengan adanya karakteristik individu yang sesuai dapat membuat para karyawan lebih memahami serta menguasai kinerja mereka. Lingkungan kerja dan Karakteristik Individu sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan didalam suatu perusahaan. Untuk menciptakan kinerja karyawan yang baik perusahaan harus mampu mengkondisikan keadaan lingkungan kerja perusahaan tujuannya agar sesuai dengan karakteristik individu pegawai yang bekerja didalam perusahaan tersebut dan demi tercapainya tujuan perusahaan secara efektif sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Hasil penelitian (Jacobis et al., 2017) dan (Chairy, 2017) menyatakan bahwa terdapat pengaruh lingkungan kerja dan karakteristik individu yang signifikan terhadap kinerja karyawan.



Gambar II.3.
Kerangka Konseptual Penelitian

C. Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, di mana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan (Sugiyono, 2018)

Berdasarkan rumusan masalah serta tujuan dari penelitian, maka dapat diambil hipotesis sebagai berikut:

1. Ada Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. PLN (Persero) UP3 Medan.
2. Ada Pengaruh Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. PLN (Persero) UP3 Medan.
3. Ada Pengaruh Lingkungan Kerja dan Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. PLN (Persero) UP3 Medan.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Pendekatan Penelitian

Pada penelitian ini, peneliti menggunakan pendekatan kuantitatif dan asosiatif. Dimana dapat dilihat dari jenis datanya maka penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif, namun juga apabila dilihat dari cara penjelasannya maka peneliti menggunakan pendekatan asosiatif.

Menurut Sugiyono (2018), Penelitian kuantitatif merupakan suatu jenis penelitian ilmiah/*scientific* karena telah memenuhi kaidah-kaidah ilmiah yaitu konkrit/empiris, obyektif, terukur, rasional, dan sistematis. Metode kuantitatif berupa metode penelitian berupa angka-angka dan analisis menggunakan statistik. Penelitian ini digolongkan pada metode penelitian melalui survey, yaitu dengan mendapatkan data dari tempat tertentu yang alamiah (bukan buatan). Pengumpulan data, misalnya dengan mengedarkan kuesioner, wawancara terstruktur dan sebagainya.

B. Definisi Operasional Variabel

Definisi Operasional adalah Penjabaran lebih lanjut tentang definisi konsep yang diklasifikasikan dalam bentuk variabel sebagai petunjuk untuk mengukur dan mengetahui baik buruknya pengukuran dalam suatu pengukuran.

“Definisi operasional merupakan petunjuk bagaimana suatu variabel dapat diukur, untuk mengetahui baik buruknya pengukuran dari suatu

penelitian. Variabel penelitian adalah suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang, obyek atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.” (Sugiyono, 2018).

Berdasarkan penjelasan tersebut maka operasional variabel penelitian ini adalah sebagai yang tertera pada Tabel III.1 berikut.

Tabel III.1
Definisi Operasional Variabel

Variabel	Definisi Operasional	Indikator	Skala	Butir Pertanyaan
Kinerja Karyawan (Y)	Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya. (Mangkunegara, 2017)	a. Kualitas b. Kuantitas c. Waktu Kerja d. Penekanan Biaya e. Pengawasan	1-5	1-2 3-4 5-6 7-8 9-10
Lingkungan Kerja (X1)	Lingkungan Kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat memengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan, misalnya kebersihan, musik, penerangan dan lain-lain (Sunyoto, 2018)	a. Perlengkapan Kerja b. Pelayanan kepada Karyawan c. Kondisi Kerja d. Hubungan Personal	1-5	11-12 13-14 15-16 17-18
Karakteristik Individu (X2)	Karakteristik Individu adalah perbedaan individu dengan individu lainnya, setiap manusia memiliki karakteristik individu yang berbeda antara satu dengan yang lainnya. (Handayati, 2016)	a. Letak Kendali b. Kesedian c. Kemampuan	1-5	19-20 21-22 23-24

C. Tempat dan Waktu Penelitian

1. Tempat Penelitian

Penelitian ini dilakukan di PT. PLN (Persero) UP3 Medan Sumatera Utara yang beralamat di Jalan Listrik no. 8 Medan yang bergerak dalam bidang tenaga listrik.

2. Waktu Penelitian

Adapun waktu bagi penulis melakukan penelitian ini direncanakan dan dilaksanakan pada bulan Juni 2019 s/d September 2019, dengan rincian waktu kegiatan dapat dilihat pada tabel di bawah ini :

Tabel III.2
Jadwal Penelitian (Rencana)

No	Kegiatan	Juni 2019				Juli 2019				Agustus 2019				Sept 2019			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	Pengajuan Judul	■															
2	Pra Riset		■														
3	Penyusunan Proposal		■														
4	Seminar Proposal			■													
5	Pengumpulan Data				■	■	■										
6	Pengolahan Data							■	■	■	■						
7	Penyusunan Skripsi												■	■	■		
8	Sidang Skripsi																■

D. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Populasi merupakan kumpulan dari keseluruhan pengukuran, objek, atau individu yang sedang diteliti atau sedang dikaji pada suatu penelitian.

“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, 2018).

Populasi yang menyatakan penelitian ini melibatkan semua karyawan tetap pada PT. PLN (Persero) UP3 Medan yang berjumlah 65 karyawan.

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

Tabel III.3
Jumlah Populasi pada PT.PLN (Persero) UP3 Medan

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

1. Sampel

Sampel merupakan bagian dari populasi yang diambil melalui suatu cara tertentu yang juga memiliki karakteristik tertentu, jelas dan lengkap yang dianggap dapat mewakili populasi.

“Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Pengambilan sampel dalam penelitian ini dengan teknik *nonprobability sampling* yaitu sampling jenuh,” (Sugiyono, 2018) .

“*Nonprobability sampling* adalah teknik pengambilan sampel yang tidak memberikan peluang/kesempatan yang sama bagi setiap unsur (anggota) populasi untuk dipilih menjadi anggota sampel.” (Sugiyono, 2018).

Sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Istilah lain sampel jenuh adalah sensus, dimana semua anggota populasi dijadikan sampel.

Berdasarkan penelitian ini, karena jumlah populasinya tidak lebih dari 100 orang responden. Maka penulis mengambil 100% jumlah populasi yang ada pada PT. PLN (Persero) UP3 Medan yaitu sebanyak 65 orang responden. Dengan demikian penggunaan populasi tanpa harus menarik sampel penelitian sebagai unit observasi disebut sebagai teknik sensus.

E. Teknik Pengumpulan Data

“Teknik pengumpulan data merupakan langkah yang paling strategis dalam penelitian, karena tujuan utama dari penelitian adalah mendapatkan data. Tanpa mengetahui teknik pengumpulan data, maka peneliti tidak akan mendapatkan data yang memenuhi standar data yang ditetapkan.” (Sugiyono, 2018).

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

1. Wawancara (interview) yaitu melakukan tanya jawab dengan pihak divisi PT. PLN (Persero) UP3 Medan untuk membantu memberikan data dan informasi yang dibutuhkan didalam penelitian ini.
2. Daftar pertanyaan (angket/koesiner), adalah metode pengumpulan data dengan membuat daftar pertanyaan-pertanyaan dalam bentuk angket yang ditujukan kepada para karyawan PT. PLN (Persero) UP3 Medan Utara

menggunakan data skala Likert dengan bentuk Checklist, dimana setiap pertanyaan mempunyai 5 opsi.

Teknik skala yang digunakan dalam penelitian ini dengan menggunakan skala likert. Skala Likert dirancang untuk menguji tingkat kesetujuan (*degree of agreement*) responden terhadap suatu pernyataan. Tingkat kesetujuan itu pada umumnya dibagi atas lima tingkatan yaitu Sangat setuju (1), Setuju (2), Kurang Setuju (3), Tidak Setuju dan (4), Sangat Tidak Setuju (5) responden diminta melingkari nomor yang sesuai dengan penilainnya. Kriteria pengukuran dapat dilihat pada Tabel III.4

Tabel III.4
Instrumen Skala Likert

No	Pertanyaan	Skor
1	Sangat Setuju	5
2	Setuju	4
3	Kurang Setuju	3
4	Tidak Setuju	2
5	Sangat Tidak Setuju	1

Sumber: (Sugiyono, 2018)

Instrumen angket yang telah dirancang perlu dilakukan uji validitas dan realibilitasnya agar data yang akan dianalisis memiliki derajat ketepatan dan keyakinan yang tinggi.

1. Uji Validitas

Validitas merupakan derajat ketepatan antara data yang terjadi pada obyek penelitian dengan daya yang dapat dilaporkan oleh peneliti. Dengan demikian data yang valid adalah data “yang tidak berbeda” antara data yang dilaporkan oleh peneliti dengan data yang sesungguhnya terjadi pada obyek penelitian.

“Uji validitas menunjukkan sejauh mana suatu alat pengukur itu mengukur apa yang diukur.” Singarimbun dalam (Sani & Mashuri, 2010),

Dengan menggunakan product moment rumus yang digunakan adalah sebagai berikut :

$$r_{xy} = \frac{N(\sum XY) - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{(N(\sum X^2) - (\sum X)^2)(N(\sum Y^2) - (\sum Y)^2)}}$$

Sumber: (Sugiyono, 2017)

Dimana :

- r_{xy} = Koefisien korelasi antara x dan y
- n = Sampel
- $\sum x$ = Jumlah pengamatan variabel x
- $\sum y$ = Jumlah pengamatan variabel y
- x = Variabel bebas
- y = Variabel terikat (Kinerja)

a. Kriteria Pengujian Validitas Instrumen

Kriteria pengujian validitas dilihat dari hasil yang didapat dari pengujian validitas dengan membandingkan nilai r_{hitung} dengan r_{tabel} . *Correlate, Bivariat Correlations*, dengan memasukkan butir skor pertanyaan dan totalnya pada setiap variabel.

Tabel III.5
Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja (Y)

Item Pernyataan	Nilai Korelasi	Probabilitas	Keterangan	
Kinerja Karyawan (Y)	Y1	0.277 > 0,224	0.000 < 0,05	Valid
	Y2	0.332 > 0,224	0.000 < 0,05	Valid
	Y3	0.331 > 0,224	0.000 < 0,05	Valid
	Y4	0.598 > 0,224	0.000 < 0,05	Valid
	Y5	0.791 > 0,224	0.000 < 0,05	Valid
	Y6	0.746 > 0,224	0.000 < 0,05	Valid
	Y7	0.777 > 0,224	0.000 < 0,05	Valid
	Y8	0.724 > 0,224	0.000 < 0,05	Valid
	Y9	0.714 > 0,224	0.000 < 0,05	Valid
	Y10	0.451 > 0,224	0.000 < 0,05	Valid

Sumber : SPSS 22.00

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

Tabel III.6
Hasil Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja (X1)

Item Pernyataan	Nilai Korelasi	Probabilitas	Keterangan	
Lingkungan Kerja (X1)	X1	0.802 > 0,224	0.000 < 0,05	Valid
	X2	0.494 > 0,224	0.000 < 0,05	Valid
	X3	0.697 > 0,224	0.000 < 0,05	Valid
	X4	0.424 > 0,224	0.000 < 0,05	Valid
	X5	0.213 > 0,224	0.000 < 0,05	Valid
	X6	0.654 > 0,224	0.000 < 0,05	Valid
	X7	0.652 > 0,224	0.000 < 0,05	Valid
	X8	0.802 > 0,224	0.000 < 0,05	Valid

Sumber : SPSS 22.00

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

Tabel III.7
Hasil Uji Validitas Variabel Karakteristik Individu (X2)

Item Pernyataan	Nilai Korelasi	Probabilitas	Keterangan	
Karakteristik Individu (X2)	X1	0.691 > 0,224	0.000 < 0,05	Valid
	X2	0.584 > 0,224	0.000 < 0,05	Valid
	X3	0.741 > 0,224	0.000 < 0,05	Valid
	X4	0.526 > 0,224	0.000 < 0,05	Valid
	X5	0.358 > 0,224	0.000 < 0,05	Valid
	X6	0.727 > 0,224	0.000 < 0,05	Valid

Sumber : SPSS 22.00

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

2. Uji Reliabilitas

“Reliabilitas memiliki berbagai nama lain seperti keterpercayaan, kehandalan, kestabilan. Tujuan pengujian reliabilitas adalah untuk melihat apakah instrumen penelitian merupakan instrumen yang handal dan dapat dipercaya. Jika variabel penelitian menggunakan instrumen yang handal dan dapat dipercaya

maka hasil penelitian juga dapat memiliki tingkat keterpercayaan yang tinggi.”
(Juliandi, Irfan, & Manurung, 2015).

Teknik yang digunakan adalah Cronbach Alpha, berikut ini rumusnya :

$$r = \left[\frac{K}{(K - 1)} \right] \left[1 - \frac{\sum \sigma b^2}{\sigma 1^2} \right]$$

Sumber : (Juliandi et al., 2015)

Dimana:

- r = Reabilitas Instrument
 $\sum \sigma b^2$ = Jumlah butir pertanyaan
 K = Banyaknya butir pertanyaan
 $\sigma 1^2$ = Varians total

a. Kriteria Pengujian Reabilitas Instrumen

Contoh Kriteria Pengujian Reabilitas adalah sebagai berikut:

- 1) Jika nilai koefisien reabilitas > 0,60 maka instrumen memiliki reabilitas yang baik.
- 2) Jika nilai koefisien reabilitas < 0,60 maka instrumen memiliki reabilitas yang kurang baik.

Tabel III.8
Hasil Uji Reabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	R Tabel	Keterangan
Kinerja Karyawan (Y)	0.770	0,60	Reliabel
Lingkungan Kerja (X1)	0.714		Reliabel
Karakteristik Individu (X2)	0.652		Reliabel

Sumber : SPSS 22.00

Dari data diatas dapat dilihat bahwa nilai reliabilitas instrument menunjukkan tingkat reliabilitas instrument penelitian sudah memadai karena semua variabel > 0,60. Dapat disimpulkan bahwa item pernyataan dari setiap

variabel sudah menjelaskan atau memberikan gambaran tentang variabel yang diteliti atau dengan kata lain instrument adalah reliabel atau terpercaya.

F. Teknik Analisis Data

“Analisis data adalah proses mencari dan menyusun secara sistematis data yang diperoleh dari hasil wawancara, catatan lapangan dan dokumentasi, dengan cara mengkoordinasikan data ke dalam kategori, menjabarkan ke dalam unit-unit, melakukan sintesa, menyusun ke dalam pola, memilih mana yang penting dan yang akan dipelajari, dan membuat kesimpulan sehingga mudah dipahami oleh diri sendiri maupun orang lain.” (Sugiyono, 2018).

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

1. Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda ini digunakan untuk mengetahui pengaruh dari variabel bebas terhadap variabel terikat. Persamaan regresi dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

$$Y = a + b_1 x_1 + b_2 x_2$$

Sumber: (Sugiyono , 2018)

Dimana :

Y = kinerja karyawan

a = konstanta

b1 b2 = besaran koefisien dari masing-masing variabel

x₁ = lingkungan kerja

x₂ = karakteristik individu

2. Uji Asumsi Klasik

Hipotesis memerlukan uji asumsi klasik, karena model analisis yang dipakai adalah regresi linier berganda. Asumsi klasik yang dimaksud adalah sebagai berikut:

a. Uji Normalitas Data

“Pengujian normalitas data dilakukan untuk melihat apakah dalam model regresi yang digunakan dalam penelitian adalah model yang terbaik. Model regresi yang baik adalah distribusi data normal atau mendekati normal.” (Juliandi et al., 2015). Dasar analisis yang dapat digunakan untuk menentukan uji normalitas data *kolmogorov* adalah sebagai berikut :

- a. Jika nilai signifikansi (sig.) $>$ (lebih besar) dari 0.05 maka data penelitian berdistribusi normal.
- b. Sebaliknya, jika nilai signifikansi (sig.) $<$ (lebih kecil) dari 0.05 maka data penelitian tidak berdistribusi normal.

b. Uji Multikolinearitas

“Uji multikolinearitas adalah uji untuk variabel bebas, dimana korelasi antar variabel bebas dilihat. Jika ada dua variabel bebas di mana kedua variabel tersebut berkorelasi sangat kuat, maka secara logika persamaan regresinya cukup diwakili oleh salah satu variabel saja. Pengujian multikolinearitas dilakukan dengan melihat VIF (*Variance Inflasi Factor*) antara variabel independen dan nilai tolerance. Batasan yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolinearitas adalah nilai tolerance $<$ 0,05 atau sama dengan VIF $>$ 5.” (Yudiaatmaja, 2013).

c. Uji Heteroskedastisitas

“Heterokedastisitas digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual suatu pengamatan yang lain.” (Juliandi et al., 2015). Dasar analisis yang dapat digunakan untuk menentukan heterokedastisitas adalah sebagai berikut :

- a. Jika ada pola tertentu seperti titik-titik yang membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang melebar kemudian menyempit), Maka telah terjadi heterokedastisitas.
- b. Jika tidak ada pola yang jelas seperti titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heterokedastisitas.

3. Pengujian Hipotesis

a. Uji t (Uji Parsial)

Uji t ini dilakukan untuk menguji apakah variabel bebas (X) secara individual mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan atau tidak terhadap variabel terikat (Y). Untuk menguji signifikan hubungan, digunakan rumus uji statistik t, sebagai berikut :

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

Sumber: (Sugiyono, 2018)

Dimana :

- t = Nilai t_{hitung}
 r = Nilai Koefisien Korelasi
 n = Jumlah Sampel

Bentuk pengujian :

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

Kriteria pengambilan keputusan yaitu sebagai berikut :

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

b. Uji Simultan (Uji F)

Uji F dilakukan untuk mengetahui apakah variabel X secara bersamaan-sama berpengaruh secara signifikan atau tidak terhadap variabel Y dan sekaligus juga untuk menguji hipotesis kedua. Pengujian ini dilakukan dengan menggunakan significance level taraf nyata 0.05 (=5%).

Rumusnya sebagai berikut :

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

(Sumber, Sugiyono 2018)

Dimana:

- R = Koefisien korelasi ganda
- K = Jumlah variabel independen
- N = Jumlah anggota sampel

Bentuk pengujiannya yaitu :

$H_0 : \beta = 0$, tidak ada pengaruh antara variabel x dengan variabel y

$H_0 : \beta \neq 0$, ada pengaruh antara variabel x dengan variabel y

4. Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi ini digunakan untuk mengetahui apakah ada pengaruh antara variabel bebas dengan variabel terikat yaitu dengan mengkuadratkan koefisien yang ditemukan.

Dengan menggunakan rumus sebagai berikut :

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

Sumber : (Sugiyono, 2017)

Dimana :

D = Koefisien Determinasi

r^2 = Koefisien Korelasi

100% = Persentasi Kontribusi

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Deskripsi Hasil Penelitian

Dalam bab ini penulis akan menjelaskan hasil penelitian yang telah dilakukan dan diolah untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja dan karakteristik individu terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) UP3 Medan. Penulis mengolah data angket dalam bentuk data yang terdiri dari 8 pernyataan untuk variabel lingkungan kerja (X1), 6 pernyataan untuk variabel karakteristik individu (X2), dan 10 pernyataan untuk variabel kinerja (Y). Angket yang disebarakan ini diberikan kepada 65 orang karyawan pada PT. PLN (Persero) UP3 Medan responden sebagai sampel penelitian dengan menggunakan skala likert berbentuk tabel ceklis.

2. Persentase Jawaban Responden

Tabel IV.1
Kriteria Jawaban Responden

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

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

a. Kinerja Karyawan

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

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

Sumber : Data Diolah, 2019

Dari tabel di atas dapat diuraikan sebagai berikut :

1. Jawaban responden tentang dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standar yang telah ditentukan instansi mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 35 orang 53,8%
2. Jawaban responden tentang dapat menyelesaikan pekerjaan dengan teliti mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 33 orang 50,8%
3. Jawaban responden tentang diberi kesempatan berinisiatif sendiri untuk mencapai target kerja yang telah ditetapkan instansi mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 33 orang 50,8%
4. Jawaban responden tentang kuantitas kerja yang saya lakukan sesuai dengan target yang diberikan mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 46 orang 70,8%

5. Jawaban responden tentang akan menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 35 orang 53,8%
6. Jawaban responden tentang mampu datang ke kantor pada waktu yang telah ditetapkan perusahaan mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 44 orang 67,7%
7. Jawaban responden tentang mampu menggunakan fasilitas yang di sediakan oleh perusahaan mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 38 orang 58,5%
8. Jawaban responden tentang perusahaan tempat saya bekerja menyediakan fasilitas yang memadai mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 46 orang 70,8%
9. Jawaban responden tentang tetap bekerja walaupun tidak diawasi oleh pimpinan mayoritas responden menjawab sangatsetuju sebanyak 41 orang 63,1%
10. Jawaban responden tentang pimpinan perusahaan selalu mengawasi pegawainya dalam bekerja mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 40 orang 61,5%

b. Lingkungan Kerja

Tabel IV.3
Skor Angket Untuk Variabel Lingkungan Kerja (X1)

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

Sumber : Data Diolah, 2019

Dari tabel di atas dapat diuraikan sebagai berikut :

1. Jawaban responden tentang perlengkapan ditempat saya bekerja memiliki peralatan yang lengkap mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 41 orang 63,1%
2. Jawaban responden tentang tempat kerja saya menyediakan komputer untuk setiap karyawan mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 40 orang 61,5%
3. Jawaban responden tentang Tempat saya bekerja menyediakan tempat untuk beribadah mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 44 orang 67,7%
4. Jawaban responden tentang Tempat saya bekerja memberikan jaminan kesehatan pada setiap karyawan mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 41 orang 63,1%

5. Jawaban responden tentang ak Penerangan di tempat saya bekerja sudah sesuai dengan kebutuhan saya mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 44 orang 67,7%
6. Jawaban responden tentang Sirkulasi udara ditempat saya bekerja membuat suasana lebih lega dan nyaman mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 38 orang 58,5%
7. Jawaban responden tentang selalu menjaga hubungan baik dengan antara karyawan mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 46 orang 70,8%
8. Jawaban responden tentang selalu bekerja sama dengan karyawan lainnya. mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 41 orang 63,1%

c. Karakteristik Individu

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

No.	Jawaban Y											
	Sangat Setuju		Setuju		Kurang Setuju		Tidak Setuju		SangatTidakSetuju		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	41	63,1%	20	30,8%	4	6,2%	0	0%	0	0%	65	100%
2	20	30,8%	40	61,5%	5	7,7%	0	0%	0	0%	65	100%
3	31	47,7%	30	46,2%	4	6,2%	0	0%	0	0%	65	100%
4	33	50,8%	27	41,5%	5	7,7%	0	0%	0	0%	65	100%
5	29	44,6%	33	50,8%	3	4,6%	0	0%	0	0%	65	100%
6	15	23,1,5%	46	70,8%	3	4,6%	1	1,5%	0	0%	65	100%

Sumber : Data Diolah, 2019

Dari tabel di atas dapat diuraikan sebagai berikut :

1. Jawaban responden tentang merasa senang dengan pekerjaan saya sendiri mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 41 orang 63,1%

2. Jawaban responden tentang senang dengan pekerjaan saya saat ini karena sesuai dengan pengalaman kerja saya mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 40 orang 61,5%
3. Jawaban responden tentang melakukan pekerjaan dengan penuh tanggung jawab mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 31 orang 47,7%
4. Jawaban responden tentang bersedia melakukan pekerjaan hingga lembur mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 33 orang 50,8%
5. Jawaban responden tentang mampu menyelesaikan tugas yang diberikan oleh atasan mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 33 orang 50,8%
6. Jawaban responden tentang Sirkulasi udara ditempat saya bekerja membuat suasana lebih lega dan nyaman mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 38 orang 58,5%.

B. Pembahasan

1. Regresi Linier Berganda

Model regresi linier berganda yang digunakan adalah kinerja sebagai variabel dependen, lingkungan kerja dan karakteristik individu sebagai variabel independen. Dimana analisis berganda berguna untuk mengetahui pengaruh dari masing-masing variabel dependen terhadap variabel independen. Berikut hasil pengelolaan data dengan menggunakan SPSS versi 22.00.

Tabel IV.5
Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Coefficients^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4.337	2.886		1.503	.138
	Lingkungan Kerja	.667	.115	.552	5.800	.000
	Karakteristik Individu	.641	.162	.377	3.959	.000

a. Dependent Variable: Kinerja karyawan

Sumber : SPSS 22.00

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

1. Konstanta = 4.337
2. Lingkungan kerja = 0,667
3. Karakteristik Individu = 0,641

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

$$Y = 4.337 + 0,667_1 + 0,641_2$$

Keterangan :

1. Persamaan regresi berganda diatas, diketahui mempunyai konstanta sebesar - 4.337 dengan tanda positif. menunjukkan bahwa jika independen yaitu lingkungan kerja (X1) karakteristik individu (X2) dalam keadaan konstan atau tidak mengalami perubahan (sama dengan nol), maka kinerja (Y) adalah sebesar 4.337.
2. Lingkungan kerja mempunyai koefisien regresi sebesar 0,667 menyatakan bahwa apabila lingkungan kerja ditingkatkan 1% (dengan asumsi bahwa nilai koefisien variabel lain tetap atau tidak berubah) maka nilai kinerja akan meningkat sebesar 0.667. Namun sebaliknya, jika lingkungan kerja turun 1%

(dengan asumsi bahwa nilai koefisien variabel lain tetap atau tidak berubah), maka akan menurunkan kinerja sebesar 0.667.

3. Karakteristik individu mempunyai koefisien regresi sebesar 0.641 menyatakan bahwa apabila karakteristik individu ditingkatkan 1% (dengan asumsi bahwa nilai koefisien variabel lain tetap atau tidak berubah) maka nilai kinerja akan meningkat sebesar 0.641. Namun sebaliknya, jika karakteristik individu turun 1% (dengan asumsi bahwa nilai koefisien variabel lain tetap atau tidak berubah), maka akan menurunkan kinerja sebesar 0.641.

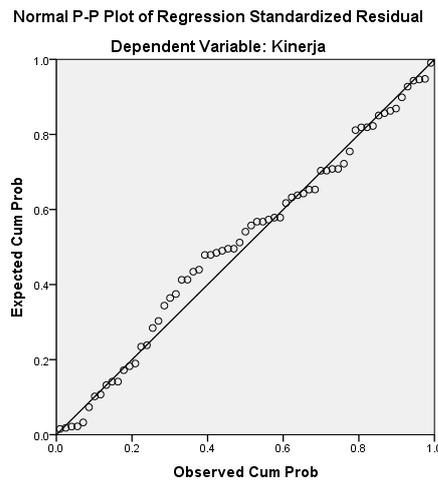
2. Uji Asumsi Klasik

Tujuan dilakukannya uji asumsi klasik adalah untuk mengetahui Apakah suatu variabel normal atau tidak. Normal disini dalam arti mempunyai distribusi data yang normal. Normal atau tidaknya data berdasarkan patokan distribusi normal data dengan *mean* dan standar deviasi yang sama. Jadi asumsi klasik pada dasarnya memiliki kriteria-kriteria sebagai berikut.

a. Uji Normalitas Data

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

Gambar IV.1
Hasil Uji Normalitas



Sumber: Data diolah SPSS versi 22.00

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

b. Multikolieneritas

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

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

Dengan SPSS versi 22.00 maka dapat diperoleh hasil uji multikolinearitas sebagai berikut :

Tabel IV.6
Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	4.337	2.886		1.503	.138		
	Lingkungan Kerja	.667	.115	.552	5.800	.000	.427	2.342
	Karakteristik Individu	.641	.162	.377	3.959	.000	.427	2.342

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : SPSS Versi 22.00

Berdasarkan tabel IV.6 diatas dapat diketahui bahwa nilai *VarianceInflation Factor* (VIF) untuk variabel lingkungan kerja (X_1) sebesar 2.342 dan variabel karakteristik individu (X_2) sebesar 2.342. Dari masing-masing variabel independen memiliki nilai yang lebih kecil dari nilai 5. Demikian juga nilai *Tolerance* pada variabel lingkungan kerja (X_1) sebesar 0,427 dan variabel karakteristik individu (X_2) sebesar 0,427. Dari masing-masing variabel nilai *tolerance* lebih besar dari 0,1 sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala multikolinearitas antara variabel independen yang di indikasikan dari nilai *tolerance* setiap variabel independen lebih besar dari 0,1 dan nilai VIF lebih kecil dari 5.

c. Uji Heterokedastisitas

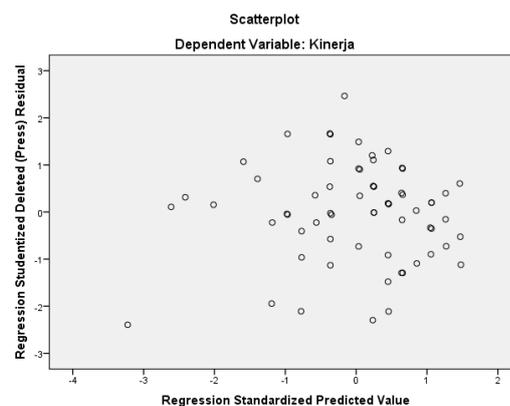
Uji heterokedastisitas dilakukan untuk mengetahui apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *varians* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Untuk mengetahui apakah terjadi atau tidak terjadi

heterokedastisitas dalam model regresi penelitian ini, analisis yang dilakukan adalah dengan metode informal. Metode informal dalam pengujian heterokedastisitas yakni metode grafik dan metode *Scatterplot*. Dasar analisis yaitu sebagai berikut :

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

Dengan SPSS versi 22.00 maka dapat diperoleh hasil uji heterokedastisitas sebagai berikut :

Gambar IV.2
Hasil Uji Heterokedastisitas



Sumber : SPSS 22.00

Bentuk gambar IV.7 diatas, dapat dilihat bahwa penyebaran residual adalah tidak teratur dan tidak membentuk pola. Hal tersebut dapat dilihat pada titik-titik atau plot yang menyebar. Kesimpulan yang bisa diambil adalah bahwa tidak terjadi heterokedastisitas.

3. Pengujian Hipotesis

a Uji t Statistik atau Uji Parsial

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

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

Dimana :

t = nilai t hitung

r = koefisien korelasi

n = banyaknya pasangan rank

Bentuk pengujian :

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

Kriteria pengambilan keputusan yaitu sebagai berikut :

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

Berdasarkan hasil pengelolaan data dengan SPSS versi 22.00 maka diperoleh hasil uji statistik t sebagai berikut:

Tabel IV.7
Hasil Uji Statistik (Uji-T)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4.337	2.886		1.503	.138
	Lingkungan Kerja	.667	.115	.552	5.800	.000
	Karakteristik Individu	.641	.162	.377	3.959	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : SPSS 22.00

Hasil pengujian statistik pada tabel diatas dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Pengaruh Lingkungan Kerja (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Uji t digunakan untuk mengetahui apakah lingkungan kerja berpengaruh secara individual (parsial) mempunyai hubungan yang signifikan atau tidak terhadap kinerja karyawan. Untuk kriteria uji t dilakukan pada tingkat $\alpha = 0,05$ dengan nilai t untuk $n = 65 - 2 = 63$ adalah 1.998 $t_{hitung} = 5.800$ dan $t_{tabel} = 1.998$

Nilai t_{hitung} untuk variabel lingkungan kerja adalah 5.800 dan t_{tabel} dengan $\alpha = 5\%$ diketahui sebesar 1.998 . dengan demikian t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} dan nilai signifikan lingkungan kerjasebesar $0.000 < 0.05$ artinya dari hasil tersebut didapat kesimpulan bahwa H_0 ditolak (H_a diterima) menunjukkan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) UP3 Medan.

2. Pengaruh Karakteristik Individu (X2) Terhadap Kinerja (Y)

Uji t digunakan untuk mengetahui apakah karakteristik individu berpengaruh secara individual (parsial) mempunyai hubungan yang signifikan atau tidak terhadap kinerja karyawan. Untuk kriteria uji t dilakukan pada tingkat $\alpha = 0,05$ dengan nilai t untuk $n = 65 - 2 = 63$ adalah 1.998 $t_{hitung} = 3.959$ dan $t_{tabel} = 1.998$

Nilai t_{hitung} untuk variabel karakteristik individu adalah 3.959 dan t_{tabel} dengan $\alpha = 5\%$ diketahui sebesar 1.998. Dengan demikian t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} dan nilai signifikan karakteristik individu sebesar $0.000 < 0.05$ artinya dari hasil tersebut didapat kesimpulan bahwa H_0 ditolak (H_a diterima) menunjukkan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan antara karakteristik individu terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) UP3 Medan.

b. Uji Simultan (Uji F)

Uji statistik F digunakan untuk menunjukkan pengaruh variabel independen secara individual terhadap variabel independen. Uji statistik F dilakukan dengan cara melihat nilai F hitung terhadap F tabel. Apabila F hitung > nilai F tabel, maka H_0 ditolak atau H_a diterima (terdapat pengaruh secara parsial/keseluruhan) dan apabila nilai F hitung < nilai tabel, maka H_0 diterima atau H_a ditolak (tidak terdapat pengaruh secara parsial). Uji statistik f juga dapat dilakukan dengan melihat probability value > 0,05, maka H_0 diterima atau H_a ditolak (tidak terdapat pengaruh secara simultan/menyeluruh).

Bentuk Pengujiannya yaitu :

$H_0 : \beta = 0$, tidak ada pengaruh antara variabel x dengan variabel y

$H_0 : \beta \neq 0$, ada pengaruh antara variabel x dengan variabel y

Berdasarkan hasil pengolahan data dengan program SPSS versi 22.00, maka diperoleh hasil sebagai berikut

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

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	662.411	2	331.206	98.453	.000 ^b
	Residual	208.573	62	3.364		
	Total	870.985	64			
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan						
b. Predictors: (Constant), Karakteristik Individu, Lingkungan Kerja						

Sumber : SPSS versi 22.00

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

$$F_{\text{hitung}} = 98.453 \text{ dan } F_{\text{tabel}} = 3.15$$

Dari hasil diatas dapat dilihat bahwa nilai F_{hitung} sebesar 98.453 dengan tingkat signifikan sebesar 0.000. Sedangkan nilai F_{tabel} diketahui sebesar 3.15. berdasarkan hasil tersebut dapat diketahui bahwa $f_{\text{hitung}} > f_{\text{tabel}}$ ($98.453 > 3.15$) artinya H_0 ditolak dan H_a ditolak. Jadi dapat disimpulkan bahwa variabel lingkungan kerja dan karakteristik individu berpengaruh secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) UP3 Medan.

4. Koefisien Determasi

Nilai R-square dari koefisien determinasi digunakan untuk melihat bagaimana variasi nilai variabel terikat dipengaruhi oleh nilai variabel bebas. Nilai koefisien determinasi adalah antara 0 dan 1. Apabila nilai R-square semakin

mendekati satu maka semakin besar pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Berikut hasil pengujian statistiknya .

Tabel IV.9
Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.872 ^a	.761	.753	1.83414
a. Predictors: (Constant), Karakteristik Individu, Lingkungan Kerja				
b. Dependent Variable: Kinerja				

Sumber: SPSS versi 22

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

$$D = 0.761 \times 100\%$$

$$= 76.1\%$$

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa nilai dari R square sebesar 0.761 yang berarti 76.1% dan hal ini menyatakan bahwa variabel lingkungan kerja dan karakteristik individu sebesar 76.1% untuk mempengaruhi variabel kinerja. Selanjutnya selisih $100\% - 76.1\% = 23.9\%$. hal ini menunjukkan 23.9% tersebut adalah variabel lain yang tidak berkontribusi terhadap penelitian kinerja.

C. Pembahasan

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

1. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja

Berdasarkan penelitian yang diperoleh mengenai pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Nilai t_{hitung} untuk variabel lingkungan kerja adalah 5.800 dan t_{tabel} dengan $\alpha = 5\%$ diketahui sebesar 1.998. dengan demikian t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} dan nilai signifikan lingkungan kerja sebesar $0.000 < 0.05$ artinya dari hasil tersebut didapat kesimpulan bahwa H_0 ditolak (H_a diterima) menunjukkan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja pada PT. PLN (Persero) UP3 Medan.

Artinya lingkungan kerja karyawan mampu meningkatkan kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) UP3 Medan, dimana dengan semakin bagusnya lingkungan kerja yang di sediakan maka karyawan tersebut akan merasa nyaman dengan lingkungan tersebut sehingga kinerja karyawan tersebut akan semakin meningkat.

Dengan adanya lingkungan kerja yang baik para karyawan tentu akan merasakan lingkungan yang nyaman, lebih semangat lagi dalam bekerja, dan mudah untuk konsentrasi sehingga pekerjaan menjadi cepat selesai sesuai dengan target yang sudah di tentukan oleh perusahaan. Dengan adanya lingkungan kerja yang baik tentu akan meningkatkan kinerja para karyawan dan akan berdampak positif pada perusahaan tersebut.

lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitar dimana seseorang bekerja, metode kerja, serta pengaturan kerja (baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok).” (Sedarmayanti, 2009).

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Hidayat & Cavorina, 2017) yang berjudul “Pengaruh Karakteristik Individu dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Cladtek BI Metal Manufacturing” menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

2. Pengaruh Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan penelitian yang diperoleh mengenai pengaruh karakteristik individu terhadap kinerja karyawan nilai F_{hitung} sebesar 98.453 dengan tingkat signifikan sebesar 0.000. Sedangkan nilai F_{tabel} diketahui sebesar 3.15. Berdasarkan hasil tersebut dapat diketahui bahwa $f_{hitung} > f_{tabel}$ ($98.453 > 3.15$) artinya H_0 ditolak dan H_a ditolak. Jadi dapat disimpulkan bahwa variabel lingkungan kerja dan karakteristik individu berpengaruh secara bersama-sama terhadap kinerja pada PT. PLN (Persero) UP3 Medan.

Artinya karakteristik individu mampu meningkatkan kinerja karyawan PT. PLN (Persero) UP3 Medan, dengan adanya karakteristik individu yang baik pasti akan dapat menciptakan kinerja yang baik pula. Bagi para pegawai yang memiliki karakteristik baik akan menjadikannya lebih mudah dalam mengerjakan pekerjaan pada perusahaan. Begitupula sebaliknya, pegawai yang memiliki karakteristik yang buruk akan menghambat perusahaan dalam beroperasi dan berkembang. Pengaruh karakteristik individu terhadap kinerja karyawan terjadi karena karyawan bekerja sesuai dengan kemampuan, kepribadian, dan kecekan serta taat pada aturan kerja atau beretika dalam

bekerja pada suatu perusahaan. Sehingga para karyawan menyelesaikan pekerjaannya yang pada akhirnya berdampak positif pada kinerja mereka.

“Karakteristik individu yang mempengaruhi bagaimana individu dapat berprestasi yaitu meliputi, Kemampuan, Nilai, Sikap, dan Minat.” (Saputra, 2017)

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Handayati, 2016) dan (Jacobis, Kojo, & Wenas, 2017) menyatakan bahwa karakteristik individu berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

3. Pengaruh Lingkungan Kerja dan Karakteristik Individu Terhadap Kinerja

Berdasarkan penelitian yang diperoleh mengenai pengaruh lingkungan kerja dan karakteristik individu terhadap kinerja karyawan nilai F_{hitung} sebesar 98.453 dengan tingkat signifikan sebesar 0.000. Sedangkan nilai F_{tabel} diketahui sebesar 3.15. berdasarkan hasil tersebut dapat diketahui bahwa $f_{hitung} > f_{tabel}$ ($98.453 > 3.15$) artinya H_0 ditolak dan H_a ditolak. Jadi dapat disimpulkan bahwa variabel lingkungan kerja dan karakteristik individu berpengaruh secara bersama-sama terhadap kinerja pada PT. PLN (Persero) UP3 Medan.

Artinya lingkungan kerja dan karakteristik individu mampu meningkatkan kinerja karyawan PT. PLN (Persero) UP3 Medan, dimana dengan lingkungan kerja yang nyaman dan karakteristik individu yang sesuai merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Sebab dengan adanya lingkungan kerja yang nyaman akan mempengaruhi karyawan dalam

menjalankan pekerjaannya dan dengan adanya karakteristik individu yang sesuai dapat membuat para karyawan lebih memahami serta menguasai kinerja mereka. Lingkungan kerja dan Karakteristik Individu sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan didalam suatu perusahaan. Untuk menciptakan kinerja karyawan yang baik perusahaan harus mampu mengkondisikan keadaan lingkungan kerja perusahaan tujuannya agar sesuai dengan karakteristik individu pegawai yang bekerja didalam perusahaan tersebut dan demi tercapainya tujuan perusahaan secara efektif sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Jacobis et al., 2017) dan (Chairy, 2017) menyatakan bahwa terdapat pengaruh lingkungan kerja dan karakteristik individu yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

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

1. Secara persial lingkungan kerja (X1) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT. PLN (Persero) UP3 Medan.
2. Secara persial karakteristik individu (X2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT. PLN (Persero) UP3 Medan.
3. Secara simultan lingkungan kerja (X1) dan karakteristik individu (X2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT. PLN (Persero) UP3 Medan.

B. Saran

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

1. Lingkungan kerja yang baik berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan karena menurut hasil penelitian bahwa setiap karyawan membutuhkan ruangan yang baik, fasilitas yang memadai, pewarnaan ruangan yang baik, serta memiliki komunikasi yang baik antar karyawan sehingga kinerja karyawan lebih maksimal.

2. Perlunya dilakukan survey secara berkala demi terciptanya lingkungan kerja yang ideal bagi karyawan.
3. Karakteristik individu juga memiliki pengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan, dimana ada banyak hal yang dapat menciptakan karakteristik individu yang memiliki sikap lebih giat berkerja dan lebih ulet, salah satu faktor dengan adanya pimpinan yang dapat memimpin secara maksimal agar kinerja karyawan dapat berpotensi penuh.

DAFTAR PUSTAKA

- Arda, M. (2017). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Bank Rakyat Indonesia Cabang Putri Hijau Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 18(1), 45–60.
- Ardana. (2008). *Perilaku Keorganisasian, Edisi Kedua*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Arianty, N. (2016). Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan. *Kumpulan Jurnal Dosen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara*, 4(2), 1–16.
- Bismala, L., Arianty, N., & Farida, T. (2015). *Perilaku Organisasi*. Medan: UMSU PRESS.
- Chairy, P. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Tirta Raya Abadi Medan. *Majalah Ilmiah Politeknik Mandiri Bina Prestasi*, 6(2), 235–260.
- Elizar, & Tanjung, H. (2018). Pengaruh Pelatihan, Kompetensi, Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 46–58
- Fahmi, I. (2016). *Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia Konsep & Kinerja*. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Gultom, D. K. (2014). Pengaruh Budaya Organisasi Perusahaan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Perusahaan Gas Negara (Persero) Tbk Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 14(02), 176–184.
- Hajati, D. I., Wahyu A, D., & Wahyuni, N. (2018). Pengaruh Karakteristik Individu, Karakteristik Pekerjaan dan Karakteristik Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Politeknik Kotabaru). *Jurnal Bisnis Dan Pembangunan*, 17(1), 1–10.
- Hamid, S. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia Lanjutan*. Yogyakarta: DEEPUBLISH (Grup Penerbit CV. BUDI UTAMA).
- Handayati, R. (2016). Pengaruh Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Karyawan di Bank Jatim Cabang Lamongan (Suatu Studi Pada Bank Jatim Cabang Lamongan). *Jurnal Penelitian Ekonomi Dan Akuntansi*, 1(2), 127–140.
- Handoko, T. H. (2008). *Manajemen Personalia & Sumber Daya Manusia Edisi 2*. Yogyakarta: BPFE, Yogyakarta.
- Hidayat, R., & Cavorina, A. (2017). Pengaruh Karakteristik Individu dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Cladtek BI Metal Manufacturing. *Jurnal Ilmiah of Business Administration* 1(2), 187–197.

- Jacobis, G. V., Kojo, C., & Wenas, R. S. (2017). Pengaruh Karakteristi Individu dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Lingkungan Hidup Daerah Provinsi Sulawesi Utara. *Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 5(24), 2015–2022.
- Jufrizen, J. (2016). Efek Mediasi Kepuasan Kerja Pada Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, 17(1), 1–17.
- Jufrizen, J. (2018). Peran Motivasi Kerja Dalam Memoderasi Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Prosiding: The National Conferences Management and Business (NCMAB) 2018*, 405–423.
- Juliandi, A., Irfan, & Manurung, S. (2015). *Metode Penelitian Bisnis konsep dan Aplikasi*. Medan: UMSU PRESS.
- Juliandi, A., Irfan, Manurung, S., & Satriawan, B. (2018). *Mengelola Data Penelitian Bisnis dengan SPSS*. Medan: Lembaga Penelitian dan Penulisan Ilmiah AQLI.
- Kasmir. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Depok: PT. Rajagrafindo Persada.
- Logahan, J. M., Tjoe, T. F., & Naga. (2012). Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja dan Pemberian Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Cv MUM Indonesia. *Jurnal Ilmiah Manajemen Binus*, 3(1), 573–586.
- Mangkunegara, A. P. (2017a). *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Mangkunegara, A. P. (2017b). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Nisakurohma, A. H., & Sunuharyo, B. S. (2018). Pengaruh Karakteristik Individu dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT.Tigaraksa Satria Tbk Cabang Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 61(3), 109–115.
- Peoni, H. (2014). Pengaruh Karakteristik Individu dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT.Taspen (Persero) Cabang Manado). *Jurnal Manajemen Bisnis*, 2(1), 1–15.
- Putra, F. R., Utami, H. N., & Hakam, M. soe'oed. (2015). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja (Studi pada Karyawan PT.Naraya Telematika Malang). *Jurnal Administrai Bisnis*, 1(2), 1–8.
- Rahmawanti, N. P., Swasto, B., & Prasetya, A. (2014). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan Kantor Pelayanan Pajak Pratama Malang Utara). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 8(2), 1–9.

- Saputra, A. W. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Karyawan (Kasus Pada Hotel Ratu Mayang Garden Pekanbaru). *Jurnal Online Mahasiswa (JOM) Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik*, 4(2), 1–9.
- Saripuddin, J. (2015). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT.Sarana Agro Nusantara Medan. *Kumpulan Jurnal Dosen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara*, 3(2), 1–20.
- Sarwono, S. W. (2005). *PSIKOLOGI LINGKUNGAN*. Jakarta: PT. Grasindo.
- Sedarmayanti. (2009). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: MANDAR MAJU.
- Sudaryo, Y., Aribowo, A., & Sofiati, N. A. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Kompensasi Tidak Langsung dan Lingkungan Kerja Fisik*. Yogyakarta: CV. ANDI OFFSET.
- Sugiyono. (2017). *METODE PENELITIAN Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: CV. Alfabeta.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: CV. Alfabeta.
- Sunyoto, D. (2018). *TEORI, KUESIONER, dan ANALISIS DATA SUMBER DAYA MANUSIA (Praktik Penelitian)*. Yogyakarta: CAPS (Center for Academic Publishing Service).
- Tika, M. P. (2018). *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*. Jakarta: PT.Bumi Aksara.
- Tohardi, A. (2011). *Pemahaman Praktis Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: CV.Mandar Maju.
- Waldyazkia, A. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Karakteristik Individu Terhadap Stres Kerja Wartawan PT.Serambi Media Press di Kota Padang. *Jurnal Online Mahasiswa (JOM) Fakultas Ekonomi*, 4(1), 562–574.

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

Data Pribadi

Nama : Nurul Janati
Tempat /Tanggal Lahir : Purwosari, 15 Desember 1997
Alamat : Jl. Ampera 6 No.41
Jenis Kelamin : Perempuan
Agama/Bangsa : Islam/ Indonesia
Email : Nuruljanati15@gmail.com

Nama Orang Tua

Ayah : Marzuki
Ibu : Sukini

Latar Belakang Pendidikan

- Tahun 2002 : Tk Karang Taruna
- Tahun 2003- 2009 : SD N. 2 Puja Mulia
- Tahun 2009- 2012 : SMP. N. 1 Bandar Kab. Bener Meriah
- Tahun 2012- 2015 : SMA.N. Unggul Binaan Bener Meriah
- Tahun 2015-2019 : Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, Fakultas Ekonomi Jurusan Manajemen Konsentrasi Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)

Demikianlah daftar riwayat hidup ini saya perbuat dengan sebenarnya

Medan, Oktober 2019

Penulis

NURUL JANATI

KUESIONER PENELITIAN
PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN KARATERISTIK INDIVIDU
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. PLN (PERSERO) UP3
MEDAN SUMATERA UTARA

Responden yang terhormat,

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

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

A. Petunjuk pengisian

1. Jawablah pertanyaan ini sesuai dengan pendapat Bapak/Ibu.
2. Pilihlah jawaban dari tabel daftar pertanyaan dengan memberi tanda ceklis (✓) pada salah satu jawaban tersebut sebagai berikut:

- | | |
|----------------------|------------------------------|
| a. SS: Sangat Setuju | d. TS : Tidak Setuju |
| b. S : Setuju | e. STS : Sangat Tidak Setuju |
| c. KS: Kurang Setuju | |

B. Identitas Responden

Umur :

Jenis Kelamin : Laki-laki Perempuan

Peneliti

**Nurul Janati
1505160555**

Kinerja Karyawan

NO	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
	Kualitas kerja					
1	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standar yang telah ditentukan instansi					
2	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan dengan teliti.					
	Kuantitas Kerja					
3	Saya diberi kesempatan berinisiatif sendiri untuk mencapai target kerja yang telah ditetapkan instansi					
4	Kuantitas kerja yang saya lakukan sesuai dengan target yang diberikan.					
	Waktu kerja					
5	Saya akan menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu.					
6	Saya datang ke kantor pada waktu yang telah ditetapkan perusahaan					
	Penekanan Biaya					
7	Saya mampu menggunakan fasilitas yang di sediakan oleh perusahaan					
8	Perusahaan tempat saya bekerja menyediakan fasilitas yang memadai					
	Pengawasan					
9	Saya tetap bekerja walaupun tidak diawasi oleh pimpinan					
10	Pimpinan perusahaan selalu mengawasi pegawainya dalam bekerja					

Lingkungan kerja

NO	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
	Perlengkapan Kerja					
1	Perlengkapan ditempat saya bekerja memiliki peralatan yang lengkap					
2	Tempat kerja saya menyediakan komputer untuk setiap karyawan					
	Pelayanan kepada Karyawan					
3	Tempat saya bekerja menyediakan tempat untuk beribadah					
4	Tempat saya bekerja memberikan jaminan kesehatan pada setiap karyawan					
	Kondisi Kerja					
5	Penerangan di tempat saya bekerja sudah sesuai dengan kebutuhan saya					
6	Sirkulasi udara ditempat saya bekerja membuat suasana lebih lega dan nyaman.					
	Hubungan Personal					
7	Saya selalu menjaga hubungan baik dengan antara karyawan.					
8	Saya selalu bekerja sama dengan karyawan lainnya.					

15	4	4	4	4	4	5	3	5	4	4	41
16	4	4	4	4	4	5	4	5	4	5	43
17	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	43
18	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	48
19	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	47
20	4	5	4	4	4	2	4	2	4	4	37
21	4	4	4	3	3	2	2	2	3	3	30
22	5	5	5	4	4	5	5	5	4	5	47
23	5	4	5	4	4	4	4	4	4	3	41
24	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	49
25	5	4	5	3	3	5	3	5	3	5	41
26	4	5	4	5	5	4	5	4	5	5	46
27	5	5	5	4	4	5	5	5	4	4	46
28	4	4	4	5	5	4	4	4	5	4	43
29	4	4	4	4	4	3	3	3	4	5	38
30	5	5	5	4	4	5	3	5	4	4	44
31	4	5	4	4	4	3	4	3	5	5	41
32	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	47
33	4	5	4	4	4	5	4	5	5	5	45
34	4	4	4	4	4	5	4	5	5	5	44
35	4	5	4	4	4	4	4	4	4	3	40
36	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	48
37	5	5	5	4	4	5	4	5	4	5	46
38	5	4	5	4	4	4	4	4	5	4	43
39	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	48
40	4	4	5	4	5	5	5	5	5	4	46
41	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	48
42	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	48
43	2	4	5	4	5	5	5	5	5	4	44
44	2	3	4	4	5	5	5	5	5	4	42
45	5	5	3	4	5	5	5	5	5	4	46
46	4	3	4	4	5	5	5	5	5	4	44
47	5	5	3	4	5	5	5	5	5	4	46
48	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	48
49	4	5	4	4	5	5	5	5	5	4	46
50	5	4	5	4	5	5	5	5	5	4	47
51	4	4	5	4	5	5	5	5	5	4	46
52	3	5	5	4	5	5	5	5	5	4	46
53	5	4	4	4	5	5	5	5	5	4	46
54	3	5	5	4	5	5	5	5	5	4	46
55	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	48
56	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	48
57	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4	45
58	4	3	3	4	5	5	5	5	5	4	43
59	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4	45
60	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4	45

61	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	42
62	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
63	4	4	4	3	4	4	4	3	3	3	36
64	4	5	5	5	4	5	5	5	4	5	47
65	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	41

Tabulasi
Lingkungan Kerja (X1)

NO	Pernyataan Variabel Lingkungan Kerja (X1)									JLM
1	5	5	4	3	5	4	4	5	35	
2	5	5	4	4	4	5	5	5	37	
3	3	3	3	3	4	4	4	3	27	
4	4	4	4	2	2	4	3	4	27	
5	5	5	5	5	5	5	5	5	40	
6	5	4	5	2	3	5	4	5	33	
7	4	4	4	5	5	4	4	4	34	
8	4	4	4	5	4	4	5	4	34	
9	4	5	4	3	4	5	5	4	34	
10	4	4	4	3	4	5	5	4	33	
11	4	4	4	4	4	4	5	4	33	
12	5	4	5	4	4	5	4	5	36	
13	5	5	5	4	4	4	4	5	36	
14	5	5	5	4	4	5	5	5	38	
15	4	4	4	4	4	3	5	4	32	
16	4	5	4	4	4	4	5	4	34	
17	4	4	4	4	4	4	4	4	32	
18	5	5	5	4	4	5	5	5	38	
19	5	5	5	4	4	5	5	5	38	
20	4	4	4	4	4	4	2	4	30	
21	3	3	3	4	5	2	2	3	25	
22	4	5	4	3	4	5	5	4	34	
23	4	3	4	3	4	4	4	4	30	
24	5	5	5	4	4	5	5	5	38	
25	3	5	3	4	4	3	5	3	30	
26	5	5	5	4	4	5	4	5	37	
27	4	4	4	5	5	5	5	4	36	
28	5	4	5	4	5	4	4	5	36	
29	4	5	4	5	4	3	3	4	32	
30	4	4	4	4	5	3	5	4	33	
31	5	5	4	4	4	4	3	5	34	
32	5	5	5	5	4	5	5	5	39	
33	5	5	4	5	4	4	5	5	37	
34	5	5	4	4	4	4	5	5	36	
35	4	3	4	5	5	4	4	4	33	

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

Tabulasi

Karakteristik Individu (X2)

NO	Pernyataan Variabel Karakteristik Individu (X2)						JLM
	1	5	5	5	5	4	
2	5	5	4	5	4	4	27
3	3	3	4	4	4	4	22
4	4	4	4	5	5	2	24
5	5	5	5	4	4	5	28
6	5	4	5	5	5	5	29
7	4	4	4	5	4	4	25
8	4	4	4	4	4	4	24
9	4	5	4	3	5	4	25

10	4	4	4	5	5	4	26
11	4	4	4	3	4	4	23
12	5	4	5	5	5	5	29
13	5	5	5	5	5	5	30
14	5	5	5	5	5	5	30
15	4	4	4	4	4	4	24
16	4	5	4	4	4	4	25
17	4	4	4	5	5	4	26
18	5	5	5	5	4	5	29
19	5	5	5	4	4	5	28
20	4	4	4	5	4	4	25
21	3	3	3	4	4	3	20
22	4	5	4	5	5	4	27
23	4	3	4	4	5	4	24
24	5	5	5	4	5	5	29
25	3	5	3	4	5	3	23
26	5	5	5	5	4	5	29
27	4	4	4	5	5	4	26
28	5	4	5	4	4	5	27
29	4	5	4	4	4	4	25
30	4	4	4	5	5	4	26
31	5	5	5	5	4	4	28
32	5	5	5	4	4	5	28
33	5	5	5	5	4	4	28
34	5	5	5	4	4	4	27
35	4	3	4	5	4	4	24
36	5	4	5	5	5	5	29
37	4	5	4	5	5	4	27
38	5	4	5	4	5	4	27
39	5	4	5	5	4	5	28
40	5	4	4	4	5	4	26
41	5	4	5	5	5	4	28
42	5	4	4	5	5	4	27
43	5	4	5	4	5	4	27
44	5	4	5	3	4	4	25
45	5	4	4	5	3	4	25
46	5	4	3	3	4	4	23
47	5	4	5	5	3	4	26
48	5	4	3	5	5	4	26
49	5	4	5	5	4	4	27
50	5	4	5	4	5	4	27
51	5	4	5	4	5	4	27
52	5	4	4	5	5	4	27
53	5	4	4	4	4	4	25
54	5	4	5	5	5	4	28
55	5	4	5	5	5	4	28

Y10	Pearson Correlation	.055	.107	.046	.414**	.074	.276	.142	.260	.285	1	.451**
	Sig. (2-tailed)	.666	.394	.714	.001	.559	.026	.260	.036	.022		.000
	N	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65
Kinerja	Pearson Correlation	.277	.332	.331**	.598**	.719**	.746**	.777**	.724**	.714**	.451**	1
	Sig. (2-tailed)	.025	.007	.007	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).
* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Correlation Lingkungan Kerja (X1)

		Correlations									
		X1	X2	X3	X4	X5	X6	X7	X8	Lingkungan Kerja	
X1	Pearson Correlation	1	.285	.642	.087	-.166	.661	.423	1.000	.802	
	Sig. (2-tailed)		.022	.000	.493	.187	.000	.000	.000	.000	
	N	65	65	65	65	65	65	65	65	65	
X2	Pearson Correlation	.285	1	.368	.104	.017	.142	.260	.285	.494	
	Sig. (2-tailed)	.022		.003	.410	.896	.260	.036	.022	.000	
	N	65	65	65	65	65	65	65	65	65	
X3	Pearson Correlation	.642	.368	1	.033	.051	.481	.251	.642	.697	
	Sig. (2-tailed)	.000	.003		.794	.686	.000	.044	.000	.000	
	N	65	65	65	65	65	65	65	65	65	
X4	Pearson Correlation	.087	.104	.033	1	.437	-.079	.158	.087	.424	
	Sig. (2-tailed)	.493	.410	.794		.000	.532	.210	.493	.000	
	N	65	65	65	65	65	65	65	65	65	
X5	Pearson Correlation	-.166	.017	.051	.437	1	-.273	-.079	-.166	.213	
	Sig. (2-tailed)	.187	.896	.686	.000		.028	.532	.187	.088	
	N	65	65	65	65	65	65	65	65	65	
X6	Pearson Correlation	.661	.142	.481	-.079	-.273	1	.556	.661	.654	
	Sig. (2-tailed)	.000	.260	.000	.532	.028		.000	.000	.000	
	N	65	65	65	65	65	65	65	65	65	
X7	Pearson Correlation	.423	.260	.251	.158	-.079	.556	1	.423	.652	
	Sig. (2-tailed)	.000	.036	.044	.210	.532	.000		.000	.000	
	N	65	65	65	65	65	65	65	65	65	
X8	Pearson Correlation	1.000	.285	.642	.087	-.166	.661	.423	1	.802	
	Sig. (2-tailed)	.000	.022	.000	.493	.187	.000	.000		.000	
	N	65	65	65	65	65	65	65	65	65	
Lingkungan Kerja	Pearson Correlation	.802	.494	.697	.424	.213	.654	.652	.802	1	
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.088	.000	.000	.000		
	N	65	65	65	65	65	65	65	65	65	

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).
** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Correlation Karakteristik Individu (X2)

Correlations								
		X1	X2	X3	X4	X5	X6	Karateristik Individu
X1	Pearson Correlation	1	.285*	.613**	.123	-.035	.511**	.691**
	Sig. (2-tailed)		.022	.000	.330	.781	.000	.000
	N	65	65	65	65	65	65	65
X2	Pearson Correlation	.285*	1	.299*	.107	.046	.414**	.584**
	Sig. (2-tailed)	.022		.016	.394	.714	.001	.000
	N	65	65	65	65	65	65	65
X3	Pearson Correlation	.613**	.299*	1	.176	.009	.582**	.741**
	Sig. (2-tailed)	.000	.016		.161	.944	.000	.000
	N	65	65	65	65	65	65	65
X4	Pearson Correlation	.123	.107	.176	1	.287*	.160	.526*
	Sig. (2-tailed)	.330	.394	.161		.020	.202	.000
	N	65	65	65	65	65	65	65
X5	Pearson Correlation	-.035	.046	.009	.287*	1	.000	.358**
	Sig. (2-tailed)	.781	.714	.944	.020		1.000	.003
	N	65	65	65	65	65	65	65
X6	Pearson Correlation	.511**	.414**	.582**	.160	.000	1	.727**
	Sig. (2-tailed)	.000	.001	.000	.202	1.000		.000
	N	65	65	65	65	65	65	65
Karateristik Individu	Pearson Correlation	.691**	.584**	.741**	.526*	.358**	.727**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.003	.000	
	N	65	65	65	65	65	65	65

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).
 **. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Reliability

Scale : ALL VARIABLES

Case Processing Summary			
		N	%
Cases	Valid	65	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	65	100.0

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

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

Variabel Lingkungan Kerja (X1)

Reliability

Scale : ALL VARIABLES

Case Processing Summary			
		N	%
Cases	Valid	65	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	65	100.0

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

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.714	8

Variabel Karakteristik Individu (X2)

Reliability

Scale : ALL VARIABLES

Case Processing Summary			
		N	%
Cases	Valid	65	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	65	100.0

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

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.652	6

Regression

Descriptive Statistics			
	Mean	Std. Deviation	N
Kinerja	44.2154	3.68906	65
Lingkungan Kerja	34.6000	3.05061	65
Karakteristik Individu	26.2000	2.16651	65

Correlations				
		Kinerja	Lingkungan Kerja	Karateristik Individu
Pearson Correlation	Kinerja	1.000	.837	.794
	Lingkungan Kerja	.837	1.000	.757
	Karateristik Individu	.794	.757	1.000
Sig. (1-tailed)	Kinerja	.	.000	.000
	Lingkungan Kerja	.000	.	.000
	Karateristik Individu	.000	.000	.
N	Kinerja	65	65	65
	Lingkungan Kerja	65	65	65
	Karateristik Individu	65	65	65

Variables Entered/Removed ^a			
Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Karateristik Individu, Lingkungan Kerja ^b	.	Enter
a. Dependent Variable: Kinerja			
b. All requested variables entered.			

Coefficients ^a														
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	95,0% Confidence Interval for B		Correlations			Collinearity Statistics		
		B	Std. Error	Beta			Lower Bound	Upper Bound	Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF	
1	(Constant)	4.337	2.886		1.503	.138	-1.432	10.105						
	Lingkungan Kerja	.667	.115	.552	5.800	.000	.437	.897	.837	.593	.360	.427	2.342	
	Karateristik Individu	.641	.162	.377	3.959	.000	.317	.965	.794	.449	.246	.427	2.342	

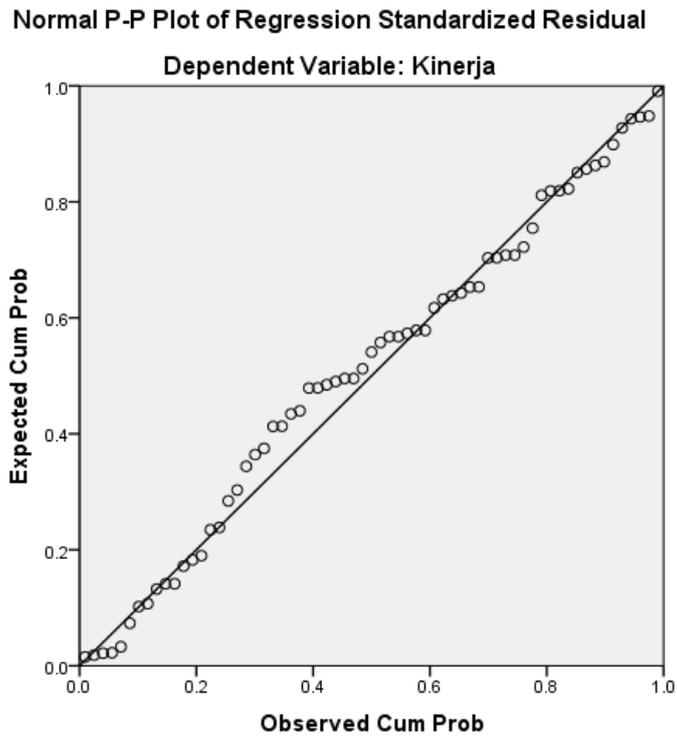
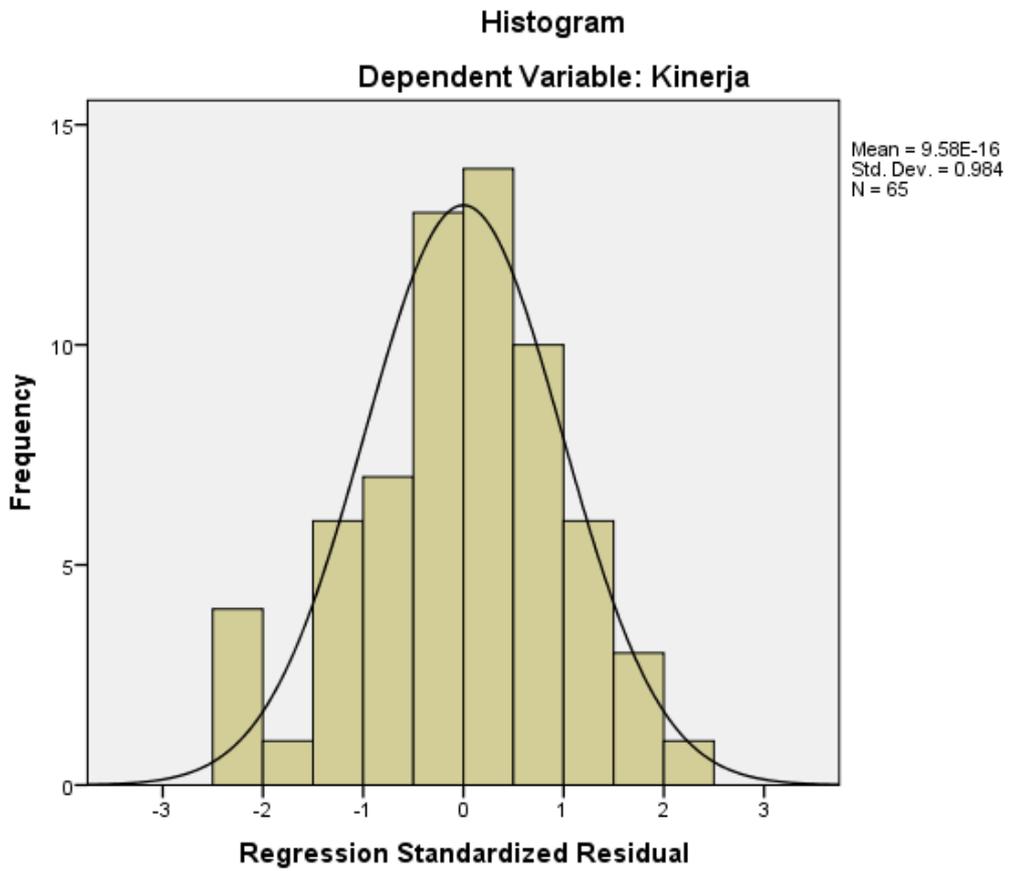
a. Dependent Variable: Kinerja

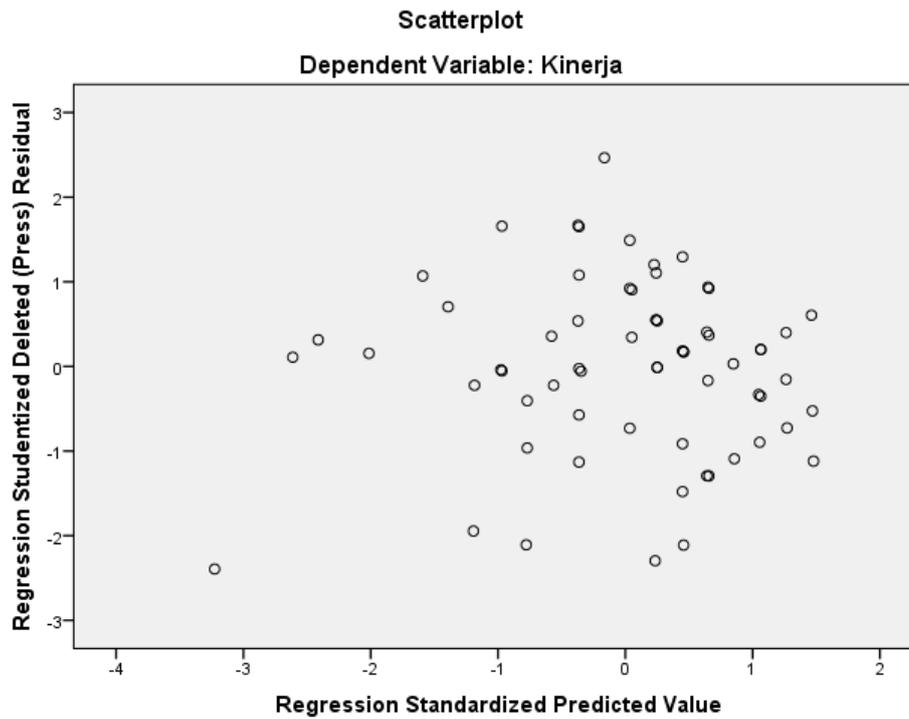
ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	662.411	2	331.206	98.453	.000 ^b
	Residual	208.573	62	3.364		
	Total	870.985	64			

a. Dependent Variable: Kinerja
b. Predictors: (Constant), Karateristik Individu, Lingkungan Kerja

Model Summary ^b										
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics					Durbin-Watson
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change	
1	.872 ^a	.761	.753	1.83414	.761	98.453	2	62	.000	1.656

a. Predictors: (Constant), Karateristik Individu, Lingkungan Kerja
b. Dependent Variable: Kinerja





Kinerja Karyawan (Y)

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

Frequency Table

Y1					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	2	3.1	3.1	3.1
	Kurang Setuju	2	3.1	3.1	6.2
	Setuju	35	53.8	53.8	60.0
	Sangat Setuju	26	40.0	40.0	100.0
	Total	65	100.0	100.0	

Y2					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	5	7.7	7.7	7.7
	Setuju	27	41.5	41.5	49.2
	Sangat Setuju	33	50.8	50.8	100.0
	Total	65	100.0	100.0	

Y3					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	3	4.6	4.6	4.6
	Setuju	33	50.8	50.8	55.4
	Sangat Setuju	29	44.6	44.6	100.0
	Total	65	100.0	100.0	

Y4					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	1	1.5	1.5	1.5
	Kurang Setuju	3	4.6	4.6	6.2
	Setuju	46	70.8	70.8	76.9
	Sangat Setuju	15	23.1	23.1	100.0
	Total	65	100.0	100.0	

Y5					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	3	4.6	4.6	4.6
	Setuju	27	41.5	41.5	46.2
	Sangat Setuju	35	53.8	53.8	100.0
	Total	65	100.0	100.0	

Y6					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	2	3.1	3.1	3.1
	Kurang Setuju	4	6.2	6.2	9.2
	Setuju	15	23.1	23.1	32.3
	Sangat Setuju	44	67.7	67.7	100.0
	Total	65	100.0	100.0	

Y7					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	1	1.5	1.5	1.5
	Kurang Setuju	4	6.2	6.2	7.7
	Setuju	22	33.8	33.8	41.5
	Sangat Setuju	38	58.5	58.5	100.0
	Total	65	100.0	100.0	

Y8					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	2	3.1	3.1	3.1
	Kurang Setuju	4	6.2	6.2	9.2
	Setuju	13	20.0	20.0	29.2
	Sangat Setuju	46	70.8	70.8	100.0
	Total	65	100.0	100.0	

Y9					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	4	6.2	6.2	6.2
	Setuju	20	30.8	30.8	36.9
	Sangat Setuju	41	63.1	63.1	100.0
	Total	65	100.0	100.0	

Y10					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	5	7.7	7.7	7.7
	Setuju	40	61.5	61.5	69.2
	Sangat Setuju	20	30.8	30.8	100.0
	Total	65	100.0	100.0	

Lingkungan Kerja (X1)

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

Frequency Table

X1					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	4	6.2	6.2	6.2
	Setuju	20	30.8	30.8	36.9
	Sangat Setuju	41	63.1	63.1	100.0
	Total	65	100.0	100.0	

X2					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	5	7.7	7.7	7.7
	Setuju	40	61.5	61.5	69.2
	Sangat Setuju	20	30.8	30.8	100.0
	Total	65	100.0	100.0	

X3					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	5	7.7	7.7	7.7
	Setuju	44	67.7	67.7	75.4
	Sangat Setuju	16	24.6	24.6	100.0
	Total	65	100.0	100.0	

X4					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	3	4.6	4.6	4.6
	Kurang Setuju	7	10.8	10.8	15.4
	Setuju	41	63.1	63.1	78.5
	Sangat Setuju	14	21.5	21.5	100.0
	Total	65	100.0	100.0	

X5					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	5	7.7	7.7	7.7
	Kurang Setuju	4	6.2	6.2	13.8
	Setuju	44	67.7	67.7	81.5
	Sangat Setuju	12	18.5	18.5	100.0
	Total	65	100.0	100.0	

X6					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	1	1.5	1.5	1.5
	Kurang Setuju	4	6.2	6.2	7.7
	Setuju	22	33.8	33.8	41.5
	Sangat Setuju	38	58.5	58.5	100.0
	Total	65	100.0	100.0	

X7					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	2	3.1	3.1	3.1
	Kurang Setuju	4	6.2	6.2	9.2
	Setuju	13	20.0	20.0	29.2
	Sangat Setuju	46	70.8	70.8	100.0
	Total	65	100.0	100.0	

X8					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	4	6.2	6.2	6.2
	Setuju	20	30.8	30.8	36.9
	Sangat Setuju	41	63.1	63.1	100.0
	Total	65	100.0	100.0	

Karakteristik Individu (X2)

Statistics							
		X1	X2	X3	X4	X5	X6
N	Valid	65	65	65	65	65	65
	Missing	0	0	0	0	0	0

Frequency Table

X1					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	4	6.2	6.2	6.2
	Setuju	20	30.8	30.8	36.9
	Sangat Setuju	41	63.1	63.1	100.0
	Total	65	100.0	100.0	

X2					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	5	7.7	7.7	7.7
	Setuju	40	61.5	61.5	69.2
	Sangat Setuju	20	30.8	30.8	100.0
	Total	65	100.0	100.0	

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

X4					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	5	7.7	7.7	7.7
	Setuju	27	41.5	41.5	49.2
	Sangat Setuju	33	50.8	50.8	100.0
	Total	65	100.0	100.0	

X5					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	3	4.6	4.6	4.6
	Setuju	33	50.8	50.8	55.4
	Sangat Setuju	29	44.6	44.6	100.0
	Total	65	100.0	100.0	

X6					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	1	1.5	1.5	1.5
	Kurang Setuju	3	4.6	4.6	6.2
	Setuju	46	70.8	70.8	76.9
	Sangat Setuju	15	23.1	23.1	100.0
	Total	65	100.0	100.0	

A. Sejarah Singkat Perusahaan PT. PLN (Persero)

1. Sejarah Perusahaan

Sejarah kelistrikan di Sumatera Utara bukanlah baru. Listrik mulai ada di wilayah Indonesia Tahun 1893 di daerah Batavia (Jakarta sekarang), maka 30 tahun kemudian (1923) listrik mulai ada di Medan yang sekarang ada di Jl. Listrik No. 8 Medan, dibangun oleh NV NIGEM/OGEM perusahaan swasta Belanda. Kemudian menyusul pembangunan kelistrikan di Tanjung Pura dan Pangkalan Brandan (1924), Tebing Tinggi (1927), Sibolga (NVIWM) Brastagih dan Tarutung (1929), Tanjung Balai (1931) milik Gemeente – Kotapraja, Labuhan Bilik (1936) dan Tanjung Tiram (1937).

Masa penjajahan Jepang, Jepang hanya mengambil alih pengelolaan Perusahaan Listrik Swasta Belanda tanpa mengadakan penambahan mesin dan perluasan jaringan. Daerah kerja dibagi menjadi Perusahaan Listrik Sumatera Utara, Perusahaan Listrik Jawa dan seterusnya sesuai struktur organisasi pemerintahan tentara Jepang waktu itu. Setelah Proklamasi RI 17 Agustus 1945, dikumandangkanlah Kesatuan Aksi Karyawan Perusahaan Listrik diseluruh penjuru tanah air untuk mengambil alih perusahaan listrik milik swasta Belanda dari tangan Jepang. Perusahaan Listrik yang sudah diambil alih itu diserahkan kepada Pemerintah RI dalam hal ini Departemen Pekerjaan Umum. Untuk mengenang peristiwa ambil alih itu, maka dengan Penetapan Pemerintah NO. SD/45 ditetapkan tanggal 27 Oktober sebagai Hari Listrik. Sejarah memang membuktikan bahwa dalam suasana yang makin memburuk dalam hubungan Indonesia - Belanda, tanggal 3 Oktober 1953 keluar Surat Keputusan Presiden No. 163 yang memuat ketentuan Nasionalisasi Perusahaan Listrik milik swasta Belanda sebagai bagian dari perwujudan pasal 33 ayat (2) UUD 1945.

Setelah aksi ambil alih itu, sejak tahun 1955 di Medan berdiri Perusahaan Listrik Negara Distributor Cabang Sumatera Utara (Sumatera Timur dan Tapanuli) yang mula – mula dikepalai R.Sukarno (merangkap kepala di Aceh), tahun 1959 dikepalai oleh Ahmad Syaifullah. Setelah BPU PLN berdiri dengan SK Menteri PPUT No. 16/1/20 tanggal 20 Mei 1961, maka organisasi kelistrikan diubah. Sumatera Utara, Aceh, Sumbar, Riau menjadi PLN Eksploitasi. Tahun 1965, PBU PLN dibubarkan dengan Peraturan Menteri PUT No. 9/PRT/64 DAN Peraturan Menteri No. 1/PRT/65 ditetapkan pembagian daerah kerja PLN menjadi 15 Kesatuan daerah Eksploitasi. Sumatera Utara tetap menjadi Eksploitasi I.

Sebagai tindak lanjut dari pembentukan PLN Eksploitasi I Sumatera Utara tersebut, maka dengan keputusan Direksi PLN No. KPTS 009/DIRPLN/66 tanggal 14 April 1966, PLN Eksploitasi I dibagi menjadi empat cabang dan satu sektor, yaitu Cabang Medan, Sibolga, P.Siantar (Berkedudukan di Tebing Tinggi). PP No. 18 tahun 1972 mempertegas kedudukan PLN sebagai Perusahaan Umum Listrik Negara dengan hak, wewenang dan tanggung jawab membangkitkan, menyalurkan dan mendistribusikan tenaga listrik ke seluruh Wilayah RI. Dalam SK Menteri tersebut PLN Eksploitasi I Sumatera Utara dirubah menjadi PLN Eksploitasi II Sumatera Utara

Setelah di keluarkannya peraturan pemerintah No. 23/1994 tanggal 16 Juni 1994 maka ditetapkan status PLN sebagai Persero. Adapun yang melatarbelakangi perubahan status tersebut adalah untuk mengantisipasi listrik yang terus meningkat dewasa ini. Pada abad 21 nanti, PLN tidak dapat tidak harus mampu menghadapi tantangan yang ada. PLN harus mampu menggunakan tolak ukur Internasional, dan harus mampu berswadaya tinggi, dengan manajemen yang

berani transparan, terbuka, desentralisasi, profit center dan cost center. Untuk mencapai tujuan PLN meningkatkan kesejahteraan masyarakat dan mendorong perkembangan industri pada PJPT II yang tanggungjawabnya cukup besar dan berat, kerjasama dan hubungan yang harmonis dengan instansi dan lembaga yang terkait perlu dibina dan ditingkatkan terus.

Perkembangan kelistrikan di Sumatera Utara terus mengalami pertumbuhan dan perkembangan yang sangat pesat, hal ini ditandai dengan semakin bertambahnya jumlah pelanggan, perkembangan fasilitas kelistrikan, kemampuan pasokan listrik dan indikasi-indikasi pertumbuhan lainnya. Untuk mengantisipasi pertumbuhan dan perkembangan kelistrikan Sumatera Utara dimasa-masa mendatang serta sebagai upaya untuk meningkatkan kualitas pelayanan jasa kelistrikan, maka berdasarkan Surat Keputusan Nomor 078.K/023/DIR/1996 tanggal 8 Agustus 1996 dibentuk organisasi baru bidang jasa pelayanan kelistrikan yaitu PT PLN (Persero) Pembangkit dan Penyaluran Sumatera Bagian Utara.

2. Kegiatan Operasional Perusahaan

Perkembangan kelistrikan di Sumatera Utara terus mengalami pertumbuhan dan perkembangan yang sangat pesat, hal ini ditandai dengan semakin bertambahnya jumlah pelanggan, perkembangan fasilitas kelistrikan, kemampuan pasokan listrik dan indikasi-indikasi pertumbuhan lainnya. Untuk mengantisipasi pertumbuhan dan perkembangan kelistrikan Sumatera Utara dimasa-masa mendatang serta sebagai upaya untuk meningkatkan kualitas pelayanan jasa kelistrikan, maka berdasarkan Surat Keputusan Nomor 078.K/023/DIR/1996 tanggal 8 Agustus 1996 dibentuk organisasi baru bidang jasa pelayanan

kelistrikan yaitu PT PLN (Persero) Pembangkit dan Penyaluran Sumatera Bagian Utara. Dengan beberapa cabang di Wilayah Sumatera Utara, termasuk Cabang Medan, Binjai, Lubuk Pakam, Pematang Siantar, Rantau Prapat, Padang Sidempuan, dan terakhir Cabang Nias.

3. Visi dan Misi Perusahaan

a. Visi

Visi adalah cara pandang jauh kedepan, kemana perusahaan harus dibawa agar dapat eksis, antisipatif dan inovatif. Secara umum visi adalah pandangan ideal masa depan yang ingin diwujudkan dan secara potensial untuk terwujud. Visi ditetapkan merupakan gambaran bersama mengenai masa depan dan menjadi komitmen murni dari seluruh masyarakat dan PT PLN (Persero) UP3 Medan, Tujuan penetapan visi adalah mencerminkan apa yang ingin dicapai, memberikan arah dan fokus strategis yang menjadi perekat dan menyatukan gagasan yang strategis, melalui orientasi terhadap masa depan, mampu menumbuhkan komitmen seluruh jajaran dalam lingkungan organisasi dan mampu menjamin keseimbangan organisasi.

Adapun Visi dari PT. PLN (Persero) UP3 Medan Yaitu :

“Diakui sebagai perusahaan kelas dunia yang bertumbuh–kembang, unggul, dan terpercaya dengan bertumpu pada potensi insani”.

b. Misi

1. Menjalankan bisnis kelistrikan dan bidang lain yang terkait berorientasi pada kepuasan pelanggan anggota perusahaan, dan pemegang saham.
2. Menjadikan tenaga listrik sebagai media untuk meningkatkan kualitas kehidupan masyarakat.

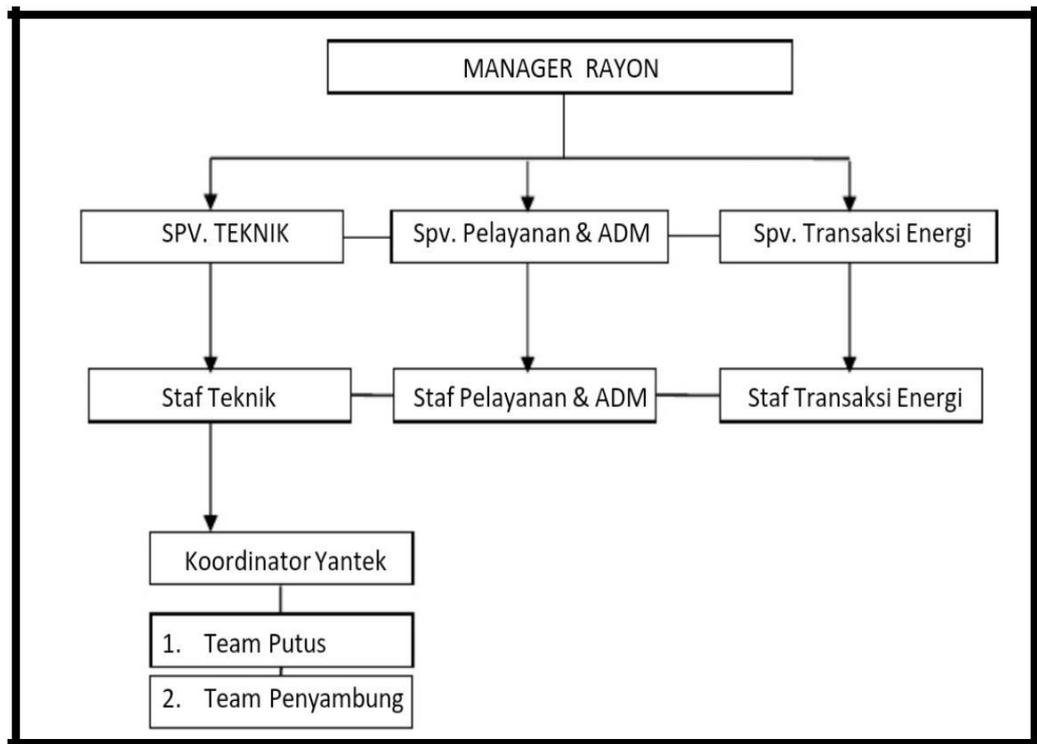
3. Mengupayakan agar tenaga listrik menjadi pendorong kegiatan ekonomi.
4. Menjalankan kegiatan usaha yang berwawasan lingkungan.

B. Struktur Organisasi dan Deskripsi Tugas Perusahaan

1. Struktur Organisasi Perusahaan

Setiap perusahaan memiliki struktur organisasi dan manajemen tersendiri. Adanya struktur organisasi menunjukkan adanya pembagian tugas, wewenang, dan tanggung jawab dalam mencapai suatu tujuan. Penyusunan struktur organisasi harus dapat memberi gambaran yang jelas mengenai bidang-bidang tugas yang terdapat dalam suatu perusahaan.

Berhasilnya suatu organisasi dalam mencapai tujuan ditentukan oleh mengerti atau tidaknya seseorang terhadap fungsi dan tugas didalam organisasi tersebut. Dengan demikian struktur organisasi bukanlah menjadi tujuan organisasi tetapi dipergunakan sebagai alat untuk mencapai tujuan tersebut untuk menjamin kelancaran kegiatan dalam perusahaan, maka perlu memiliki struktur organisasi yang baik agar memperlancar dan mempertegas atau mempermudah prosedur kerja agar terdapat koordinasi yang efisien dan efektif.



Sumber: PT. PLN (Persero) UP3 Medan

Gambar : Struktur Organisasi

Adapun susunan organisasi pada PT PLN (Persero) UP3 Medan adalah sebagai berikut :

- a. Manager Rayon.
 - SPV Teknik terdiri dari : Staf Teknik.
- b. Koordinator Yantek.
 - SPV Pelayanan & ADM terdiri dari : Staf Pelayanan & ADM.
 - SPV Transaksi Energi terdiri dari :n Staf Transaksi Energi.

2. Deskripsi Tugas Perusahaan

Berdasarkan struktur organisasi PT PLN (Persero) UP3 Medan, diatas diketahui bahwa pejabat dan pegawai masing-masing memiliki tugas dan tanggung jawab sebagai berikut :

a. Manager Rayon

Dalam hal ini manajer bertanggung jawab dan mengawasi kinerja masing-masing fungsi seperti pelayanan kepada pelanggan melalui pengembangan inovasi sistem pelayanan peningkatan pemasaran, pembacaan meter, kepemilikan dan pengelolaan Alat Pengukur dan Pembatas (APP), penagihan dan administrasi serta keuangan untuk target kinerja perusahaan (termasuk penurunan piutang) dan kepuasan pelanggan.

Tugas pokok dari Manajer Rayon sebagai berikut :

1. Mensinergikan seluruh fungsi dan unsur inti dalam mengoptimalkan sumber daya dan kemitraan untuk memaksimalkan kinerja unit dan citra perusahaan.
2. Menjalin komunikasi dan hubungan kerja internal maupun eksternal yang efektif.
3. Mengembangkan dan memberdayakan seluruh potensi sumber daya manusia untuk meningkatkan Budaya Perusahaan (integritas, saling percaya, peduli dan pembelajaran) dan good corporate government (responsibility, accountability, fairness, dan transparency).
4. Melaksanakan monitoring dan evaluasi atau audit internal termasuk data pengaduan, system informasi dan tingkat mutu pelayanan kepada pelanggan.
5. Memberikan apresiasi dan melaksanakan pembinaan sumber daya manusia.

b. SPV Teknik

SPV Teknik mempunyai tugas pokok sebagai berikut :

1. Melaksanakan pencapaian target kinerja fungsi teknik distribusi.
2. Melaksanakan pengendalian konstruksi, operasi dan pemeliharaan jaringan distribusi untuk mempertahankan keandalan pasokan energi tenaga listrik.
3. Menjaga aset dan pemutakhiran dan pemutusan aliran tenaga listrik.
4. Melaksanakan penyambungan dan pemutusan aliran tenaga listrik
5. Melaksanakan Penertiban Pemakaian Tenaga Listrik (P2TL) untuk menekan losses.
6. Melaksanakan Keselamatan Ketenagalistrikan (K2).

c. SPV Pelayanan & ADM

SPV Pelayanan & ADM mempunyai tugas pokok sebagai berikut :

1. Melaksanakan pencapaian target kinerja fungsi administrasi.
2. Memastikan pencapaian tingkat mutu pelayanan.
3. Melaksanakan penyambungan baru, perubahan daya, administrasi pelanggan, pembacaan meter, proses rekening, pengelolaan piutang pelanggan.
4. Melaksanakan sosialisasi kebijakan-kebijakan dan produk perusahaan, hak dan kewajiban pelanggan untuk peningkatan citra perusahaan.
5. Melaksanakan penerimaan dan pengeluaran dana imprest dan receipt untuk kelancaran operasional perusahaan.

6. Mengelola sumber daya manusia (SDM) dalam penetapan cascading KPI, penyusunan/pemantauan dan pembinaan SMUK, serta pembinaan kompetensi dan karir pegawai.
7. Memonitor penerimaan pendapatan.
8. Melaporkan pajak ke Area secara periodik.

d. SPV Transaksi Energi

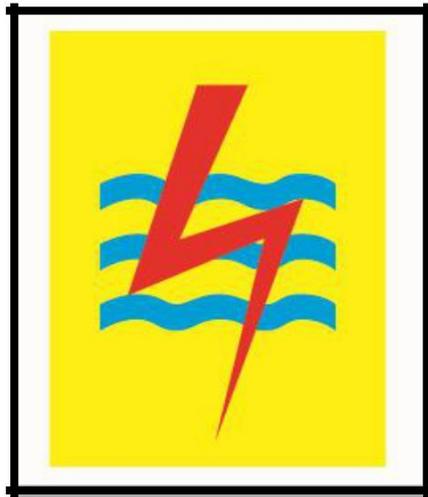
SPV Transaksi Energi mempunyai tugas pokok sebagai berikut :

1. Merencanakan jadwal pemeliharaan proteksi dan pengukuran.
2. Mengawasi pelaksanaan pemeliharaan system proteksi dan pengukuran.
3. Mengkordinir pengoperasian & pemeliharaan perangkat AMR.
4. Mengawasi kegiatan peneraan KWh meter dan pemeliharaan peralatan tera.
5. Menghitung arus gangguan dan merencanakan koordinasi setting relay proteksi.
6. Memonitor unjuk kerja system proteksi dan pengukuran.
7. Merencanakan pengembangan system proteksi dengan konfigurasi loop-scheme.
8. Membuat SOP pekerjaan pemasangan / pemeliharaan system proteksi & pengukuran.

C. Logo Perusahaan

Motto dari PT. PLN (Persero) UP3 Medan adalah listrik untuk kehidupan yang lebih baik (Electricity for a Better Life).

Logo yang terpampang dari logo PT. PLN (Persero) UP3 Medan adalah Penelitian dan Pengembangan Ketenagalistrikan.



Sumber : PT. PLN (Persero) UP3 Medan.

Gambar : Logo Perusahaan

Makna Logo PT. PLN (Persero) UP3 Medan, Yaitu :

1. Petir atau kilat melambangkan tenaga listrik, yang terkandung didalamnya. Lambang gelombang dipergunakan dalam lambang Perusahaan Umum Listrik Negara, karena segala macam tenaga (energy) dapat dinyatakan sebagai gelombang (cahaya, listrik, akustik, dan lain-lain). Kegiatan Perusahaan Umum Listrik Negara antara lain mencakup konversi segala macam tenaga (energy) menjadi tenaga listrik.

2. Tiga buah gelombang sejajar diartikan tiga sikap karyawan Perusahaan Umum Listrik Negara dalam melaksanakan tugas negara : bekerja keras, bergerak cepat dan bertindak tepat. Artinya yang lain adalah bahwa pelaksanaan tugas Perusahaan Umum Listrik Negara harus serempak dalam tiga bidang : Pembangkitan Penyaluran dan Distribusi tenaga listrik.
3. Warna kuning keemasan melambangkan keagungan Tuhan yang Maha Esa, serta agungnya kewajiban Perusahaan Umum Listrik Negara.
4. Warna merah darah melambangkan keberanian dan dinamika dalam melaksanakan tugas untuk mencapai sasaran pembangunan.
5. Warna biru laut melambangkan kesetiaan dan pengabdian pada tugas untuk menuju dan mencapai kemakmuran dan kesejahteraan rakyat Indonesia seperti dinyatakan dalam peraturan pemerintah Nomor 18 tahun 1972.

Tabel T

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

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

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

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

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

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

Titik Persentase Distribusi F

Probabilita = 0.05

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

Titik Persentase Distribusi F untuk Probabilita = 0,05

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

Titik Persentase Distribusi F untuk Probabilita = 0,05

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

Titik Persentase Distribusi F untuk Probabilita = 0,05

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

Titik Persentase Distribusi F untuk Probabilita = 0,05

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

Titik Persentase Distribusi F untuk Probabilita = 0,05

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

Tabel r (Koefisien Korelasi Sederhana)

$df = 1 - 200$

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

Tabel r untuk df = 1 - 50

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

Tabel r untuk df = 51 - 100

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

Tabel r untuk df = 101 - 150

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

Tabel r untuk df = 151 - 200

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