



**PENGARUH KOMPETENSI, LINGKUNGAN KERJA DAN
MOTIVASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA
PT.PLN (PERSERO) UNIT PELAKSANA PELAYANAN
PELANGGAN (UP3) BINJAI**

SKRIPSI

Diajukan Untuk Memenuhi Persyaratan Ujian
Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi Pada Fakultas Sosial Sains
Universitas Pembangunan Panca Budi

Oleh :

RIA OKTAVIYANTI
NPM : 1615310360

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS SOSIAL SAINS
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
MEDAN
2020**



**FAKULTAS SOSIAL SAINS
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
MEDAN**

PENGESAHAN SKRIPSI

NAMA : RIA OKTAVIYANTI
NPM : 1615310251
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN
JENJANG : SI (STRATA SATU)
JUDUL SKRIPSI : PENGARUH KOMPETENSI, LINGKUNGAN KERJA
DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI
PADA PT. PLN (Persero) UP3 BINJAI

Medan, Agustus 2020

KETUA PROGRAM STUDI

6/8

(NURAFRINA SIREGAR, S.E., M.Si)



(Dr. SURYA NITA, S.H., M.Hum)

PEMBIMBING I

Nashrudin Setiawan

(NASHRUDIN SETIAWAN, S.E., M.M)

PEMBIMBING II

Sri Rahayu

(SRI RAHAYU, S.E., M.M)



**FAKULTAS SOSIAL SAINS
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
MEDAN**

**SKRIPSI DITERIMA DAN DISETUJUI OLEH PANITIA UJIAN
SARJANA LENGKAP FAKULTAS SOSIAL SAINS UNIVERSITAS
PEMBANGUNAN PANCA BUDI**

PERSETUJUAN UJIAN

**NAMA : RIA OKTAVIYANTI
NPM : 1615310251
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN
JENJANG : S1 (STRATA SATU)
JUDUL SKRIPSI : PENGARUH KOMPETENSI, LINGKUNGAN KERJA
DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI
PADA PT. PLN (Persero) UP3 BINJAI**

**Medan, Agustus 2020
ANGGOTA I**



(NURAFRINA SIREGAR, S.E., M.Si)

(NASHRUDIN SETIAWAN, S.E., M.M)

ANGGOTA II

(SRI RAHAYU, S.E., M.M)

ANGGOTA III

(RIZAL AHMAD, S.E., M.Si)

ANGGOTA IV

(EMI WAKHYUNI, S.E., M.Si)

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

NAMA : RIA OKTAVIYANTI
NPM : 1615310360
Fakultas/program studi : SOSIAL SAINS /MANAJEMEN
Judul Skripsi : PENGARUH KOMPETENSI, LINGKUNGAN KERJA
DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI
PADA PT. PLN (Persero) UP3 BINJAI

Dengan ini menyatakan bahwa :

1. Skripsi ini merupakan hasil karya tulis saya sendiri dan bukan merupakan hasil karya orang lain.
2. Memberi izin hak bebas Royalti Non-Eksklusif kepada UNPAB untuk menyimpan, mengalih-media/formatkan mengelola, mendistribusikan, dan mempublikasikan karya skripsinya melalui internet atau media lain bagi kepentingan akademis.

Pernyataan ini saya perbuat dengan penuh tanggung jawab dan saya bersedia menerima konsekuensi apapun sesuai dengan aturan yang berlaku apabila dikemudian hari diketahui bahwa pernyataan ini tidak benar.

Medan, Agustus 2020



(Ria Oktaviyanti)

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Ria Oktaviyanti
Tempat/Tanggal Lahir : Binjai, 31 Oktober 1998
NPM : 1615310360
Fakultas : Sosial Sains
Program Studi : Manajemen
Alamat : Jl. H.A.Hasan LK.IV Limau Sundai, Kecamatan
Binjai Barat

Dengan ini mengajukan permohonan untuk mengikuti ujian sarjana lengkap pada Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi. Sehubungan dengan hal tersebut, maka saya tidak akan lagi melakukan ujian perbaikan nilai di masa yang akan datang. Demikian surat pernyataan ini saya perbuat dengan sebenar-benarnya untuk dapat dipergunakan seperlunya.

Medan, **Agustus 2020**
Yang membuat pernyataan



(Ria Oktaviyanti)

Permohonan Meja Hijau

Medan, 21 Juli 2020
 Kepada Yth : Bapak/Ibu Dekan
 Fakultas SOSIAL SAINS
 UNPAB Medan
 Di -
 Tempat

Yang hormat, saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : RIA OKTAVIYANTI
 Tempat/Tgl. Lahir : BINJAI / 1998-10-31
 Nama Orang Tua : SUHARDI
 No. HP : 1615310360
 Jurusan : SOSIAL SAINS
 Program Studi : Manajemen
 No. HP : 082163309959
 Alamat : JL.H.A.H HASAN LK.IV LIMAU SUNDAI, BINJAI BARAT

Yang bermohon kepada Bapak/Ibu untuk dapat diterima mengikuti Ujian Meja Hijau dengan judul **Pengaruh Kompetensi, Lingkungan Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai pada PT. PLN (Persero) Unit Pelaksana Pelayanan Pelanggan (UP3) Binjai**, Selanjutnya saya nyatakan :

1. Melampirkan KKM yang telah disahkan oleh Ka. Prodi dan Dekan
2. Tidak akan menuntut ujian perbaikan nilai mata kuliah untuk perbaikan indek prestasi (IP), dan mohon diterbitkan ijazahnya setelah lulus ujian meja hijau.
3. Telah tercap keterangan bebas pustaka
4. Terlampir surat keterangan bebas laboratorium
5. Terlampir pas photo untuk ijazah ukuran 4x6 = 5 lembar dan 3x4 = 5 lembar Hitam Putih
6. Terlampir foto copy STTB SLTA dilegalisir 1 (satu) lembar dan bagi mahasiswa yang lanjutan D3 ke S1 lampirkan ijazah dan transkripnya sebanyak 1 lembar.
7. Terlampir pelunasan kwintasi pembayaran uang kuliah berjalan dan wisuda sebanyak 1 lembar
8. Skripsi sudah dijilid lux 2 exemplar (1 untuk perpustakaan, 1 untuk mahasiswa) dan jilid kertas jeruk 5 exemplar untuk penguji (bentuk dan warna penjilidan diserahkan berdasarkan ketentuan fakultas yang berlaku) dan lembar persetujuan sudah di tandatangani dosen pembimbing, prodi dan dekan
9. Soft Copy Skripsi disimpan di CD sebanyak 2 disc (Sesuai dengan Judul Skripsinya)
10. Terlampir surat keterangan BKKOL (pada saat pengambilan ijazah)
11. Setelah menyelesaikan persyaratan point-point diatas berkas di masukan kedalam MAP
12. Bersedia melunaskan biaya-biaya yang dibebankan untuk memproses pelaksanaan ujian dimaksud, dengan perincian sbb :

1. [102] Ujian Meja Hijau	: Rp.	500,000
2. [170] Administrasi Wisuda	: Rp.	1,500,000
3. [202] Bebas Pustaka	: Rp.	100,000
4. [221] Bebas LAB	: Rp.	
Total Biaya	: Rp.	2,100,000

Periode Wisuda Ke : **65**

Ukuran Toga : **M**

Ditandatangani/Ditetujui oleh :

Hormat saya



Surya Nita, S.H., M.Hum.
 Dekan Fakultas SOSIAL SAINS

RIA OKTAVIYANTI
 1615310360

Mengetahui :

1. Surat permohonan ini sah dan berlaku bila ;
2. Telah dicap Bukti Pelunasan dari LIPT Perpustakaan UNPAB Medan.

SURAT PERNYATAAN

g Bertanda Tangan Dibawah Ini :

: RIA OKTAVIYANTI
: 1615310360
/Tgl. : BINJAI / 1998-10-31
: JL.H.A.H HASAN LK.IV LIMAU SUNDAI, BINJAI BARAT
: 082163309959
rang : SUHARDI/SAPRIDAH
s : SOSIAL SAINS
n Studi : Manajemen
: Pengaruh Kompetensi, Lingkungan Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai pada PT. PLN (Persero) Unit
: Pelaksana Pelayanan Pelanggan (UP3) Binjai

a dengan surat ini menyatakan dengan sebenar - benarnya bahwa data yang tertera diatas adalah sudah benar sesuai dengan
pada pendidikan terakhir yang saya jalani. Maka dengan ini saya tidak akan melakukan penuntutan kepada UNPAB. Apabila ada
an data pada ijazah saya.

anlah surat pernyataan ini saya buat dengan sebenar - benarnya, tanpa ada paksaan dari pihak manapun dan dibuat dalam
n sadar. Jika terjadi kesalahan, Maka saya bersedia bertanggung jawab atas kelalaian saya.

Medan, 21 Juli 2020



ernyataan



UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
FAKULTAS SOSIAL SAINS

Jl. Jend. Gatot Subroto Km. 4,5 Telp (061) 8455571
 website : www.pancabudi.ac.id email: unpab@pancabudi.ac.id
 Medan - Indonesia

sitas : Universitas Pembangunan Panca Budi
 as : SOSIAL SAINS
 Pembimbing I : Nashrudin Setiawan, SE., MM
 Pembimbing II :
 Mahasiswa : RIA OKTAVIYANTI
 in/Program Studi : Manajemen
 r Pokok Mahasiswa : 1615310360
 ig Pendidikan : Strata 1
 Tugas Akhir/Skripsi : Pengaruh kompetensi, lingkungan kerja dan motivasi terhadap kinerja pegawai pada PT PLN (Persero) UP3 Binjai

ANGGAL	PEMBAHASAN MATERI	PARAF	KETERANGAN
7/1/2020	Bab I Identifikasi Masalah Rumusan Masalah	Mp	diperbaiki
7/1/2020	Bab II Definisi Operasional	Mp	—
7/1/2020	Bab III Populasi Sampel	Mp	—
7/1/2020	see tempo	Mp	

Dopig I

Nashrudin Setiawan, SE., MM.

Medan, 06 Januari 2020
 Diketahui/Disetujui oleh :
 Dekan,



Dr. Surya Mita, S.H., M.Hum.



UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
FAKULTAS SOSIAL SAINS

Jl. Jend. Gatot Subroto Km. 4,5 Telp (061) 8455571
 website : www.pancabudi.ac.id email: unpab@pancabudi.ac.id
 Medan - Indonesia

Universitas : Universitas Pembangunan Panca Budi
 Fakultas : SOSIAL SAINS
 Dosen Pembimbing I : Nashrudin Setiawan, SE., MM
 Dosen Pembimbing II : SRI RAHAYU, SE., MM
 Nama Mahasiswa : RIA OKTAVIYANTI
 Jurusan/Program Studi : Manajemen
 Nomor Pokok Mahasiswa : 1615310360
 Bidang Pendidikan : Strata 1
 Judul Tugas Akhir/Skripsi : PENGARUH KOMPETENSI, LINGKUNGAN KERJA DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA PT. PLN (PERSERO) UP3 BINJAI

TANGGAL	PEMBAHASAN MATERI	PARAF	KETERANGAN
	Pembahasan Materi dan perbaikan setelah Seminar Proposal.		
	Memeriksa pembahasan dan kelengkapan bab penelitian		
	Finalisasi penelitian		
	Assesment tugas akhir		

Nashrudin Setiawan, SE., MM.

Medan, 30 Juni 2020
 Diketahui/Disetujui oleh :
 Dekan,

Dr. Surya Nita, S.H., M.Hum.



UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
FAKULTAS SOSIAL SAINS

Jl. Jend. Gatot Subroto Km. 4,5 Telp (061) 8455571
 website : www.pancabudi.ac.id email: unpab@pancabudi.ac.id
 Medan - Indonesia

Universitas : Universitas Pembangunan Panca Budi

Fakultas : SOSIAL SAINS

Pembimbing I : SRI RAHAYU

Pembimbing II : RIA OKTAVIYANTI

Mahasiswa : RIA OKTAVIYANTI

Program Studi : Manajemen

Nomor Pokok Mahasiswa : 1615310360

Jurusan Pendidikan : Strata I

Tugas Akhir/Skripsi : Pengaruh Kompetensi, Lingkungan Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai pada PT. PLN (Persero) UP3 Binjai

NGGAL	PEMBAHASAN MATERI	PARAF	KETERANGAN
1/01/2021	- Bab I Perbaiki tulisan - Bab II Perbaiki tulisan - Acc sempro	 	

Medan, 27 Januari 2020

Diketahui/Ditetujui oleh

Dekan,



Dr. Surya Nita, S.H., M.Hum.

DOPING II



SRI RAHAYU, SE, MM



YAYASAN PROF. DR. H. KADIRUN YAHYA

UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI

JL. Jend. Gatot Subroto KM 4,5 PO. BOX 1099 Telp. 061-30106057 Fax. (061) 4514808
MEDAN - INDONESIA

Website : www.pancabudi.ac.id - Email : admin@pancabudi.ac.id

LEMBAR BUKTI BIMBINGAN SKRIPSI

Nama Mahasiswa : RIA OKTAVIYANTI
NPM : 1615310360
Program Studi : Manajemen
Jenjang Pendidikan : Strata Satu
Dosen Pembimbing : Nashrudin Setiawan, SE., MM
Judul Skripsi : Pengaruh Kompetensi, Lingkungan Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai pada PT. PLN (Persero) UP3 Binjai

Tanggal	Pembahasan Materi	Paraf	Keterangan
30 Juni 2020	Bimbingan 1-5		
16 Juli 2020	acc sidang meja hijau		

Medan, 18 Juli 2020
Dosen Pembimbing,


Nashrudin Setiawan, SE., MM



UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
FAKULTAS SOSIAL SAINS

Jl. Jend. Gatot Subroto Km. 4.5 Telp (061) 8455571
 website : www.pancabudi.ac.id email: unpab@pancabudi.ac.id
 Medan - Indonesia

Universitas : Universitas Pembangunan Panca Budi
 Fakultas : SOSIAL SAINS
 Dosen Pembimbing I : Nashrudin Setiawan, SE., MM
 Dosen Pembimbing II : SRI RAHAYU, SE., MM
 Nama Mahasiswa : RIA OKTAVIYANTI
 Jurusan/Program Studi : Manajemen
 Nomor Pokok Mahasiswa : 1615310360
 jenjang Pendidikan : STRATA 1
 Judul Tugas Akhir/Skripsi : PENGARUH KOMPETENSI, LINGKUNGAN KERJA DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA PEKAWAI PADA PT. PLN (PSTB) UP3 BINJAI

TANGGAL	PEMBAHASAN MATERI	PARAF	KETERANGAN
15/7-20	- ACC MH		

DUPKIC II

Medan, 30 Juni 2020
 Diketahui/Disetujui oleh :
 Dekan

 Dr. Surya Nita, S.H., M.Hum.



YAYASAN PROF. DR. H. KADIRUN YAHYA
PERPUSTAKAAN UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
Jl. Jend. Gatot Subroto KM. 4,5 Medan Sunggal, Kota Medan Kode Pos 20122

SURAT BEBAS PUSTAKA
NOMOR: 2472/PERP/BP/2020

Perpustakaan Universitas Pembangunan Panca Budi menerangkan bahwa berdasarkan data pengguna perpustakaan
ma saudara/i:

: RIA OKTAVIYANTI
: 1615310360
it/Semester : Akhir
as : SOSIAL SAINS
an/Prodi : Manajemen

isannya terhitung sejak tanggal 21 Juli 2020, dinyatakan tidak memiliki tanggungan dan atau pinjaman buku sekaligus
agi terdaftar sebagai anggota Perpustakaan Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.

Medan, 21 Juli 2020
Diketahui oleh,
Kepala Perpustakaan,



Sugiarjo, S.Sos., S.Pd.I



UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI FAKULTAS SOSIAL SAINS

Fax. 061-8458077 PO.BOX : 1099 MEDAN

PROGRAM STUDI EKONOMI PEMBANGUNAN	(TERAKREDITASI)
PROGRAM STUDI MANAJEMEN	(TERAKREDITASI)
PROGRAM STUDI AKUNTANSI	(TERAKREDITASI)
PROGRAM STUDI ILMU HUKUM	(TERAKREDITASI)
PROGRAM STUDI PERPAJAKAN	(TERAKREDITASI)

PERMOHONAN JUDUL TESIS / SKRIPSI / TUGAS AKHIR*

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama Lengkap	: RIA OKTAVIYANTI
Tempat/Tgl. Lahir	: BINJAI / 31 Oktober 1998
Nomor Pokok Mahasiswa	: 1615310360
Program Studi	: Manajemen
Konsentrasi	: Manajemen SDM
Jumlah Kredit yang telah dicapai	: 125 SKS, IPK 3.59
Nomor Hp	: 081264320076
Dengan ini mengajukan judul sesuai bidang ilmu sebagai berikut	:

No.	Judul
1.	Pengaruh Kompetensi, Lingkungan Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai pada PT. PLN (Persero) UP3 Binjai

atatan : Diisi Oleh Dosen Jika Ada Perubahan Judul

Coret Yang Tidak Perlu



Medan, 17 Oktober 2019

Pemohon,

(Ria Oktavianti)

Tanggal : Disahkan oleh : Dekan (Dr. Surya Nita, S.H., M.Hum.)

Tanggal : Disetujui oleh : Dosen Pembimbing I : (Nashrudin Setiawan, SE., MM)
--

Tanggal : Disetujui oleh : Ka. Prodi Manajemen (Nurafrina Siregar, SE., M.Si.)

Tanggal : Disetujui oleh : Dosen Pembimbing II : (Sri Rahayu, SE., MM)

No. Dokumen: FM-UPBM-18-02	Revisi: 0	Tgl. Eff: 22 Oktober 2018
----------------------------	-----------	---------------------------

Sumber dokumen: <http://mahasiswa.pancabudi.ac.id>

Dicetak pada: Kamis, 17 Oktober 2019 18:07:53

Ace jilid 1
NS
15/20 NS
9.



**PENGARUH KOMPETENSI, LINGKUNGAN KERJA DAN
MOTIVASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA
PT.PLN (PERSERO) UNIT PELAKSANA PELAYANAN
PELANGGAN (UP3) BINJAI**

SKRIPSI

Diajukan Untuk Memenuhi Persyaratan Ujian
Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi Pada Fakultas Sosial Sains
Universitas Pembangunan Panca Budi

Oleh :

RIA OKTAVIYANTI
NPM : 1615310360

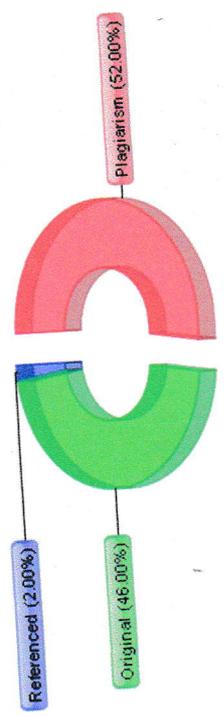
**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS SOSIAL SAINS
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
MEDAN
2020**

Plagiarism Detector v. 1731 - Originality Report 16/07/2020 15.01.27

Analyzed document: RIA OKTAVIYANTI_1615310360_MANAJEMEN.docx Licensed to: Universitas Pembangunan Panca Budi
Comparison Preset: Rewrite. Detected language: Indonesian



Relation chart:



Distribution graph:



Top sources of plagiarism:

- ↑ % 155 [A][B][C] wrds: 113823 <http://etheses.un-malang.ac.id/7028/105104%206.ab%204.pdf>
- ↑ % 85 [A][B][C] wrds: 70197 <http://www.jurnalindraindure.com/vip-content/uploads/2016/03/PENGARUH-KOMPENSASI...>
- ↑ % 43 [A][B][C] wrds: 8346 <http://ejournals.walisongo.ac.id/5471/1/112411133.pdf>



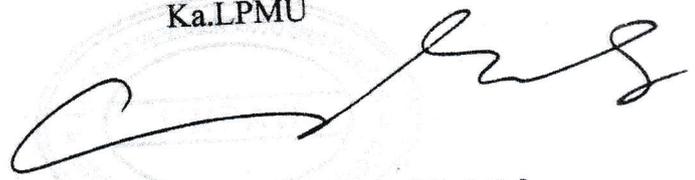
SURAT KETERANGAN PLAGIAT CHECKER

Dengan ini saya Ka.LPMU UNPAB menerangkan bahwa surat ini adalah bukti pengesahan dari LPMU sebagai pengesah proses plagiat checker Tugas Akhir/ Skripsi/Tesis selama masa pandemi *Covid-19* sesuai dengan edaran rektor Nomor : 7594/13/R/2020 Tentang Pemberitahuan Perpanjangan PBM Online.

Demikian disampaikan.

NB: Segala penyalahgunaan/pelanggaran atas surat ini akan di proses sesuai ketentuan yang berlaku UNPAB.

Ka.LPMU



Cahyo Pramono, SE.,MM

ABSTRAK

Analisis penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh apakah kompetensi, lingkungan kerja, dan motivasi secara parsial dan simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada PT. PLN (Persero) UP3 Binjai. Teknik analisis data yang digunakan adalah metode asosiatif/kuantitatif dengan menggunakan program SPSS versi 16.0. Penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda. Sampel dalam penelitian ini sebanyak 70 responden. Pengambilan data primer menggunakan kuesioner. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada PT. PLN (Persero) UP3 Binjai. Lingkungan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada PT. PLN (Persero) UP3 Binjai. Motivasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada PT. PLN (Persero) UP3 Binjai. Kompetensi, lingkungan kerja, dan motivasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada PT. PLN (Persero) UP3 Binjai, bahwa F_{hitung} sebesar 192.662 sedangkan F_{tabel} sebesar 2,50 dan signifikan $0,000 < 0,05$

Kata Kunci: Kompetensi, Lingkungan Kerja, Motivasi dan Kinerja Pegawai

ABSTRACT

The analysis of this study aims to determine the effect of competence, work environment, and motivation in a particular and simultaneous positive and significant effect on employee performance at PT. PLN (Persero) UP3 Binjai. The data analysis technique used is the associative / quantitative method using SPSS version 16.0. This study uses multiple linear regression analysis. The sample in this study were 70 respondents. Retrieval of primary data using a questionnaire. The results showed that particular competence had a positive and significant effect on employee performance at PT. PLN (Persero) UP3 Binjai. Work environment partially positive and significant effect on employee performance at PT. PLN (Persero) UP3 Binjai. Motivation partially has a positive and significant effect on employee performance at PT. PLN (Persero) UP3 Binjai. Competency, work environment, and motivation simultaneously have positive and significant effect on employee performance at PT. PLN (Persero) UP3 Binjai, that Fcount is 192.662 while Ftable is 2.50 and significant is 0.000 <0.05

Keywords: Competence, Work Environment, Motivation and Employee Performance

KATA PENGANTAR

Dengan mengucapkan syukur kepada Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat serta hidayah-Nya kepada penulis, sehingga penulis dapat menyelesaikan proposal ini dengan judul. **Pengaruh Kompetensi, Lingkungan Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. PLN (Persero) UP3 Binjai.** Skripsi ini untuk memenuhi salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi dari Program Studi Strata 1 Manajemen Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi. Dengan segala kerendahan hati, peneliti berharap skripsi ini dapat lebih bermanfaat bagi berbagai pihak. Pada kesempatan ini penulis ingin menyampaikan rasa terima kasih yang sebesar-besarnya kepada :

1. Bapak Dr. H. Muhammad Isa Indrawan S.E., M.M., selaku Rektor Universitas Pembangunan Panca Budi.
2. Ibu Dr. Surya Nita, S.H., M.Hum., selaku Dekan Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi.
3. Ibu Nurafrina Siregar, S.E., M.Si., selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi.
4. Bapak Nashrudin Setiawan, S.E., M.M., selaku Dosen Pembimbing I yang telah meluangkan waktu untuk memberi arahan dan bimbingan sehingga proposal ini dapat terselesaikan dengan baik.
5. Ibu Sri Rahayu, S.E., M.M., selaku Dosen Pembimbing II yang telah memberikan arahan dan bimbingan mengenai ketentuan penulisan proposal sehingga proposal ini dapat tersusun dengan rapi dan sistematis.

6. Yang tercinta kedua orang tua penulis yakni Ayahanda dan Ibunda serta seluruh keluarga yang telah memberikan bantuan baik moril maupun materil kepada penulis.
7. Kepada seluruh keluargaku yaitu Fahri Agustian (Adik), Jecky Supriadi (Pacar), Fitri Andriani (Mbak), terima kasih atas dorongan semangat dan kebersamaan yang tidak terlupakan.
8. Kepada seluruh teman-teman kampusku yaitu Tika Febrina, Inneke Ayu Muningar, Ella Febrianti, Eka Bina Ersada, Sita Sari Ningsih dan Anaziah Purwalis Tanty masih banyak lagi yang belum saya sebutkan. Terima kasih atas dorongan semangat dan kebersamaan yang tidak terlupakan.

Penulis menyadari masih banyak kekurangan dalam penulisan proposal ini yang disebabkan keterbatasan pengetahuan dan pengalaman. Semoga proposal ini bermanfaat bagi para pembaca. Terimakasih.

Medan, Maret 2020
Penulis

Ria Oktaviyanti
NPM : 1615310360

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN PENGESAHAN	ii
HALAMAN PERSETUJUAN	iii
HALAMAN PERNYATAAN	iv
ABSTRAK	vi
ABSTRACT	vii
KATA PENGANTAR	viii
DAFTAR ISI	x
DAFTAR TABEL	xii
DAFTAR GAMBAR	xiv
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Identifikasi Masalah.....	4
C. Batasan Masalah.....	5
D. Rumusan Masalah.....	5
E. Tujuan dan Manfaat Penelitian	6
F. Keaslian Penelitian	7
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	9
A. Landasan Teori.....	9
1. Kinerja Pegawai	9
a. Pengertian Kinerja Pegawai	9
b. Faktor – Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai	10
c. Tujuan Penilaian Kinerja	12
d. Indikator Kinerja.....	13
2. Kompetensi	13
a. Pengertian Kompetensi	13
b. Faktor – Faktor yang Mempengaruhi Kompetensi ..	14
c. Jenis – Jenis Kompetensi	16
d. Manfaat Kompetensi	18
e. Tujuan Kompetensi.....	19
f. Indikator Kompetensi.....	21
3. Lingkungan Kerja.....	22
a. Pengertian Lingkungan Kerja	22
b. Faktor – Faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja	23
c. Jenis – Jenis Lingkungan Kerja	25
d. Indikator Lingkungan Kerja.....	25
4. Motivasi.....	26
a. Pengertian Motivasi	26
b. Faktor – Faktor yang Mempengaruhi Motivasi	27
c. Jenis – Jenis Motivasi	28
d. Tujuan Motivasi	28
e. Indikator Motivasi.....	29

	C. Penelitian Terdahulu	29
	D. Kerangka Konseptual	31
	a. Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai.....	31
	b. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Pegawai	32
	c. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai.....	32
	d. Pengaruh Kompetensi, Lingkungan Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai	33
	E. Hipotesis.....	34
BAB III	METODE PENELITIAN.....	35
	A. Pendekatan Penelitian	35
	B. Tempat dan Waktu Penelitian	35
	1. Lokasi Penelitian	35
	2. Waktu Penelitian.....	35
	C. Populasi dan Sampel/Jenis dan Sumber Data	36
	1. Populasi	36
	2. Sampel	37
	D. Variabel Penelitian dan Definisi Operasional	38
	1. Variabel Penelitian.....	38
	2. Definisi Oprasional.....	38
	E. Teknik Pengumpulan Data.....	42
	F. Teknik Analisis Data.....	43
	1. Uji Kualitas Data	43
	a. Uji Validitas.....	43
	b. Uji Reliabilitas.....	44
	2. Uji Asumsi Klasik	44
	a. Uji Normalitas	44
	b. Uji Multikolinieritas	44
	c. Uji Heterokedastisitas.....	45
	3. Analisis Regresi Linier Berganda.....	46
	4. Uji Kesesuaian (<i>Test GoodnessOf Fit</i>)	46
	a. Uji F.....	46
	b. Uji t.....	47
	c. Uji (R^2) Determinasi.....	47
BAB IV	HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	48
	A. Hasil Penelitian	48
	1. Deskripsi Objek Penelitian.....	48
	a. Sejarah PT. PLN (Persero) UP3 Binjai	48
	b. Visi dan Misi PT. PLN (Persero) UP3 Binjai.....	49
	c. Struktur Organisasi	50
	d. Job Description	51
	2. Deskripsi Karakteristik Responden.....	61
	a. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	61
	b. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	62
	c. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir.....	62
	3. Deskripsi Variabel Penelitian.....	63

a.	Variabel Kompetensi	63
b.	Variabel Lingkungan Kerja	70
c.	Variabel Motivasi	77
d.	Variabel Kinerja Pegawai	82
4.	Pengujian Validitas dan Reliabilitas	85
a.	Pengujian Validitas.....	85
b.	Pengujian Reliabilitas	88
5.	Pengujian Asumsi Klasik	90
a.	Uji Normalitas Data.....	90
b.	Uji Multikolinieritas	92
c.	Uji Heteroskedastisitas	93
6.	Regresi Linear Berganda.....	94
7.	Uji Kesesuaian (<i>Test Goodness Of Fit</i>).....	95
a.	Uji Signifikan Parsial (Uji t).....	95
b.	Uji Signifikan Simultan (Uji F).....	96
c.	Koefisien Determinasi	97
B.	Pembahasan Hasil Penelitian	97
1.	Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai.....	97
2.	Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai	98
3.	Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai.....	98
4.	Pengaruh Kompetensi, Lingkungan Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai	99
BAB V	SIMPULAN DAN SARAN.....	100
A.	Simpulan	100
B.	Saran.....	101

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 1.1	Daftar Pra Survey Pada PT. PLN (Persero) UP3 Binjai 3
Tabel 2.1	Daftar Penelitian Terdahulu 29
Tabel 3.1	Skedul Proses Penelitian 36
Tabel 3.2	Daftar Jumlah Pegawai PT. PLN 36
Tabel 3.3	Operasionalisasi Variabel 38
Tabel 3.4	Instrumen Skala Likert 42
Tabel 4.1	Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin 61
Tabel 4.2	Karakteristik Responden Berdasarkan Usia 62
Tabel 4.3	Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir 62
Tabel 4.4	Pernyataan X _{1.1} 63
Tabel 4.5	Pernyataan X _{1.2} 64
Tabel 4.6	Pernyataan X _{1.3} 64
Tabel 4.7	Pernyataan X _{1.4} 65
Tabel 4.8	Pernyataan X _{1.5} 65
Tabel 4.9	Pernyataan X _{1.6} 66
Tabel 4.10	Pernyataan X _{1.7} 67
Tabel 4.11	Pernyataan X _{1.8} 67
Tabel 4.12	Pernyataan X _{1.9} 68
Tabel 4.13	Pernyataan X _{1.10} 68
Tabel 4.14	Pernyataan X _{1.11} 69
Tabel 4.15	Pernyataan X _{1.12} 70
Tabel 4.16	Pernyataan X _{2.1} 70
Tabel 4.17	Pernyataan X _{2.2} 71
Tabel 4.18	Pernyataan X _{2.3} 72
Tabel 4.19	Pernyataan X _{2.4} 72
Tabel 4.20	Pernyataan X _{2.5} 73
Tabel 4.21	Pernyataan X _{2.6} 74
Tabel 4.22	Pernyataan X _{2.7} 74
Tabel 4.23	Pernyataan X _{2.8} 75
Tabel 4.24	Pernyataan X _{2.9} 75
Tabel 4.25	Pernyataan X _{2.10} 76
Tabel 4.26	Pernyataan X _{3.1} 77
Tabel 4.27	Pernyataan X _{3.2} 77
Tabel 4.28	Pernyataan X _{3.3} 78
Tabel 4.29	Pernyataan X _{3.4} 78
Tabel 4.30	Pernyataan X _{3.5} 79
Tabel 4.31	Pernyataan X _{3.6} 80
Tabel 4.32	Pernyataan X _{3.7} 80
Tabel 4.33	Pernyataan X _{3.8} 81
Tabel 4.34	Pernyataan Y.1 82
Tabel 4.35	Pernyataan Y.2 82
Tabel 4.36	Pernyataan Y.3 83
Tabel 4.37	Pernyataan Y.4 84

Tabel 4.38	Pernyataan Y.5	84
Tabel 4.39	Pernyataan Y.6	85
Tabel 4.40	Uji Validitas X ₁ (Kompetensi)	86
Tabel 4.41	Uji Validitas X ₂ (Lingkungan Kerja)	86
Tabel 4.42	Uji Validitas X ₃ (Motivasi)	87
Tabel 4.43	Uji Validitas Y (Kinerja Pegawai)	88
Tabel 4.44	Uji Reliabilitas X ₁ (Kompetensi)	89
Tabel 4.45	Uji Reliabilitas X ₂ (Lingkungan Kerja)	89
Tabel 4.46	Uji Reliabilitas X ₃ (Motivasi)	89
Tabel 4.47	Uji Reliabilitas Y (Kinerja Pegawai)	90
Tabel 4.48	Uji Multikolinearitas	92
Tabel 4.49	Regresi Linier Berganda	94
Tabel 4.50	Uji Parsial.....	95
Tabel 4.51	Uji Simultan	96
Tabel 4.52	Uji Determinasi	97

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1 Kerangka Konseptual	34
Gambar 4.1 Struktur Organisasi.....	51
Gambar 4.2 Histogram Uji Normalitas	91
Gambar 4.3 PP Plot Uji Normalitas	91
Gambar 4.4 <i>Scatterplot</i> Uji Heteroskedastisitas	93

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

PT. PLN (Persero) UP3 Binjai adalah salah satu unit PLN yang bertanggung jawab terhadap fungsi distribusi listrik. Dalam bisnis kelistrikan, posisinya sebagai *interface* dengan pelanggan. Bagi organisasi yang memberikan pelayanan kepada publik atau masyarakat, tentu saja kinerja pegawai dapat dilihat dari bagaimana organisasi tersebut dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat, seperti memberikan pelayanan mengenai fasilitas listrik untuk kebutuhan bekerja atau kehidupan sehari-hari. Pegawai PT. PLN (Persero) Binjai mewujudkan visi dan misi yang diakui sebagai perusahaan kelas dunia, perusahaan perlu meningkatkan kinerjanya yang mempengaruhi hasil kerja pegawainya.

Manajemen sumber daya manusia (SDM) merupakan bidang manajemen yang sangat penting untuk mempelejarin hubungan antara manusia dengan lingkungannya dalam sebuah organisasi. Sumber daya manusia (SDM) memiliki peranan untuk mengendalikan perilaku para individu yang ada didalam suatu organisasi. Hal tersebut dimaksudkan agar para pegawai dapat berkerja secara maksimal sesuai dengan standar kerja sehingga menghasilkan sesuatu yang produktif bagi perusahaan secara efektif dan efisien. Pegawai sebagai sumber daya manusia yang dimiliki oleh perusahaan, keberadaannya perlu diperhatikan dan dikembangkan dengan sebaik mungkin. Perusahaan harus mampu mengoptimalkan seluruh potensi yang dimiliki oleh

para pegawai yang bertujuan agar pegawai dapat memberikan kontribusi ataupun masukan yang maksimal untuk mencapai tujuan perusahaan.

Menurut Edison et al (2016) kompetensi adalah kemampuan individu untuk melaksanakan suatu pekerjaan dengan benar dan memiliki keunggulan yang didasarkan pada hal-hal yang menyangkut pengetahuan (knowledge), keahlian (skill), dan sikap (attitude). Sedangkan menurut Simanjuntak (2011) kompetensi dapat memperdalam dan memperluas kemampuan kerja. Semakin sering seseorang melakukan pekerjaan yang sama, semakin terampil dan semakin cepat pula dia menyelesaikan pekerjaannya. Semakin banyak macam pekerjaan yang dilakukan seseorang, yang pengalaman kerjanya semakin luas, dan memungkinkan peningkatan kerjanya. Sudarmanto (2014) bawah kompetensi merupakan sebagai atribut yang berkualitas dalam SDM.

Menurut Siagian (2014) mengemukakan bawah lingkungan kerja adalah lingkungan dimana pegawai melakukan pekerjaannya sehari-hari. Sedangkan menurut Sunyoto (2013) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas yang dibebankan.

Menurut Hasibuan dalam Sunyoto (2014) menjelaskan bahwa motivasi merupakan prasangka keinginan untuk menggerakkan kemauan kerja seseorang, tetapi setiap motif pastinya mempunyai tujuan yang ingin dicapai. Sedangkan menurut Sunyoto (2012), motivasi merupakan sebuah dorongan yang tumbuh dalam diri seseorang. Baik yang berasal dari dalam maupun dari luar dirinya untuk melakukan suatu pekerjaan dengan semangat tinggi menggunakan semua

kemampuan dan ketrampilan yang dimilikinya untuk mencapai tujuan organisasi.

Menurut Hasibuan (2011) Kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan tepat waktu. Berdasarkan pra survey dapat diketahui bahwa terjadi penurunan kinerja pegawai yang dapat dilihat dari beberapa faktor yaitu, kepribadian, pengetahuan, kompetensi, lingkungan kerja, motivasi, komitmen dan lain sebagainya. Dan dalam perusahaan sering dijumpai bahwa kinerja pegawai tidak sama atau sebanding dengan kecakapan yang dimiliki, hal ini disebabkan kurangnya motivasi dari pimpinan, sehingga dengan pemberian motivasi yang tinggi akan lebih cenderung lagi dorongan untuk meningkatkan kinerja pegawai kearah yang lebih baik. Kinerja pegawai pada PT. PLN (Persero) UP3 Binjai kurang disiplin dalam waktu, beberapa pegawai masih ada yang sering telambat datang ke kantor.

Tabel 1.1 Pra Survey Pada PT. PLN (Persero) UP3 Binjai

No	Pernyataan	Pilihan Jawaban	
		Ya	Tidak
Kompetensi			
1	Pegawai di tempatkan di dalam bagian/posisi sesuai kemampuan para pegawai.	38	32
Lingkungan Kerja			
2	Saya selalu membangun hubungan kerja baik dengan sesama rekan kerja.	23	47
Motivasi			
3	Pegawai di bebaskan untuk bereksplorasi untuk mengembangkan potensi dan keahliannya.	15	55
Kinerja Pegawai			
4	Pegawai bekerja sesuai dengan jam kerja yang ditetapkan.	30	40

Sumber PT. PLN (Persero) UP3 Binjai

Berdasarkan tabel 1.1 terdapat fenomena yang sering terjadi di PT. PLN (Persero) UP3 Binjai yaitu kompetensi, pegawai tidak ditempatkan dibagian/posisi yang sesuai dengan kemampuan yang dimiliki pegawai tersebut. Seperti di bagian PDKB, masih terdapat pegawai yang bekerja tidak sesuai kemampuannya sehingga pegawai akan kesulitan dalam mengerjakan pekerjaannya. Fenomena berikutnya adalah lingkungan kerja yang kurang kondusif dikarenakan pegawai dengan atasan tidak memiliki hubungan yang baik, serta sesama rekan kerja juga memiliki hubungan yang tidak baik, sehingga membuat suasana kantor menjadi tidak nyaman, seharusnya memiliki hubungan yang baik sehingga menciptakan suatu pekerjaan yang baik. Fenomena lain yang timbul adalah motivasi ada beberapa pegawai menunjukkan tingkat penyelesaian kerja dan kualitas hasil pekerjaan yang kurang efektif dan efisiensi, karena kurangnya motivasi. Dengan motivasi kerja yang tinggi, seorang pegawai bersungguh-sungguh dalam pekerjaannya sehingga mencapai produktivitas yang tinggi dalam kerjanya. Fenomena lain yang timbul adalah kinerja, menurunnya kinerja pegawai dikarenakan pencapaian kinerja pegawai masih belum optimal dan realisasinya masih belum sesuai waktu atau target yang ditentukan.

Berdasarkan uraian diatas , maka peneliti melakukan penelitian yang berjudul: “ **Pengaruh Kompetensi, Lingkungan Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. PLN (Persero) UP3 Binjai** “

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan di atas serta untuk memperoleh kejelasan terhadap masalah yang akan dibahas, maka penulis mengidentifikasi masalah yaitu;

1. Penempatan pegawai didalam bagian atau posisi tidak sesuai dengan kemampuan yang dimiliki pegawai tersebut. Ketika pegawai bekerja tidak sesuai kemampuannya maka ia akan kesulitan dalam mengerjakan pekerjaannya.
2. Antara pegawai dengan atasan, serta sesama rekan kerja belum terjalin hubungan yang baik, sehingga sulit untuk mencapai tujuan kinerja bersama.
3. Perusahaan tidak memberikan kesempatan bagi pegawai untuk mengembangkan potensi yang ada pada dirinya untuk lebih maju, sehingga pegawai yang memiliki potensi dan keahlian tidak dapat mengaktualisasi dirinya akibatnya potensi tidak dapat dikembangkan diperusahaan tersebut.
4. Menurunnya kinerja pegawai pada PT. PLN (Persero) UP3 Binjai dikarenakan pencapaian kinerja pegawai masih belum optimal dan realisasinya masih belum sesuai waktu atau target yang ditentukan.

C. Batasan Masalah

Penelitian ini dibatasi agar pembahasannya lebih fokus dan terarah serta tidak menyimpang dari tujuan yang diinginkan. Dengan demikian penulis membatasi masalah hanya bagian umum pada pengaruh kompetensi, lingkungan kerja dan motivasi terhadap kinerja pegawai pada PT. PLN (Persero) UP3 Binjai.

D. Rumusan Masalah

Dari masalah penelitian tersebut, maka peneliti merumuskan masalah sebagai berikut;

1. Apakah kompetensi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada PT. PLN (Persero) UP3 Binjai ?
2. Apakah lingkungan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada PT. PLN (Persero) UP3 Binjai ?
3. Apakah motivasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada PT. PLN (Persero) UP3 Binjai ?
4. Apakah kompetensi, lingkungan kerja dan motivasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada PT. PLN (Persero) UP3 Binjai ?

E. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Berdasarkan pada latar belakang dan rumus masalah, maka penelitian ini bertujuan;

1. Untuk mengetahui apakah kompetensi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada PT. PLN (Persero) UP3 Binjai.
2. Untuk mengetahui apakah lingkungan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada PT. PLN (Persero) UP3 Binjai.

3. Untuk mengetahui apakah motivasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada PT. PLN (Persero) UP3 Binjai.
4. Untuk mengetahui apakah kompetensi, lingkungan kerja dan motivasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada PT. PLN (Persero) UP3 Binjai.

2. Manfaat Penelitian

Manfaat dalam penelitian ini adalah;

a. Bagi Penulis

Menambah wawasan dan pengetahuan tentang sumber daya manusia khususnya tentang masalah kompetensi, lingkungan kerja dan motivasi dan kinerja pegawai.

b. Bagi Perusahaan

Sebagai bahan pertimbangan bagi perusahaan yang bersangkutan untuk lebih memperhatikan kompetensi, lingkungan kerja dan motivasi agar tujuan perusahaan tersebut tercapai.

c. Bagi Peneliti Berikutnya

Hasil penelitian ini diharapkan dapat membuat proses pembelajaran dan pengaplikasian ilmu pengetahuan khususnya terhadap ilmu manajemen sumber daya manusia serta dapat menjadi acuan bagi penelitian selanjutnya mengenai tema yang sama.

F. Keaslian Penelitian

Penelitian ini merupakan pengembangan dari penelitian Nur'aini Marzani (2017) Fakultas Ekonomi, dengan judul **“Pengaruh lingkungan kerja dan kompetensi terhadap kinerja karyawan PT. Sinar Mas Land. Tbk Tangerang”**. Sedangkan penelitian ini berjudul: **“Pengaruh kompetensi, lingkungan kerja dan motivasi terhadap kinerja pegawai pada PT. PLN (Persero) UP3 Binjai.**

Perbedaan penelitian ini terletak pada :

1. **Variable Penelitian:** Penelitian terdahulu menggunakan 2 (Dua) variable bebas yaitu, lingkungan kerja dan kompetensi. 1 (Satu) variable terikat yaitu kinerja karyawan. Sedangkan penelitian ini menggunakan 3 (Tiga) variable bebas yaitu, kompetensi, lingkungan kerja dan motivasi , dan 1 (Satu) variable terikat yaitu kinerja pegawai.
2. **Jumlah Observasi/Sampel (n):** Penelitian terdahulu menggunakan 30 responden, sedangkan penelitian ini menggunakan 70 responden.
3. **Waktu Penelitian:** Penelitian terdahulu dilakukan pada tahun 2017, sedangkan penelitian ini dilakukan pada tahun 2020.
4. **Lokasi penelitian:** Lokasi penelitian terdahulu di PT. Sinar Mas Land. Tbk Tangerang, sedangkan penelitian ini dilakukan di PT. PLN (Persero) UP3 Binjai

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Landasan Teori

1. Kinerja Pegawai

a. Pengertian Kinerja Pegawai

Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target, sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama.

Menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2013) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Menurut Irham Fahmi (2016) kinerja adalah hasil yang diperoleh oleh suatu organisasi baik organisasi tersebut bersifat profit oriented dan non profit oriented yang dihasilkan selama satu periode waktu.

Menurut Kasmir (2016) mengatakan kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam suatu menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu. Sedangkan menurut Edison (2016) kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya.

Berdasarkan dari beberapa pengertian diatas, peneliti sampai pada pemahaman bawah kinerja merupakan hasil kerja yang dihasilkan oleh seseorang pegawai sesuai dengan tanggung jawabnya berdasarkan kemampuan dan keahliannya.

b. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai

Menurut Kasmir (2016) ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai, yaitu:

1) Kompetensi/Kemampuan

Kemampuan yang dimiliki seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan. Semakin memiliki kemampuan dan keahlian maka akan dapat menyelesaikan pekerjaannya secara benar dan sesuai dengan yang ditetapkan.

2) Pengetahuan

Maksudnya adalah pengetahuan tentang pekerjaan. Seseorang yang memiliki pengetahuan tentang pekerjaan secara baik akan memberikan hasil pekerjaan yang bagus.

3) Rancangan kerja

Adapun rancangan pekerjaan yang akan memudahkan pegawai dalam mencapai tujuannya.

4) Kepribadian

Kepribadian seseorang atau karakter yang dimiliki seseorang. Setiap orang memiliki kepribadian atau karakter yang berbeda satu sama lain. Seseorang yang memiliki kepribadian atau karakter yang baik akan dapat melakukan

pekerjaan secara sungguh-sungguh penuh tanggung jawab sehingga hasil pekerjaannya juga baik.

5) Motivasi kerja

Adalah dorongan bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan. Jika karyawan memiliki dorongan yang kuat dari dalam dirinya atau dorongan dari luar dirinya (misalnya dari pihak perusahaan).

6) Kepemimpinan

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

7) Gaya kepemimpinan

Adalah gaya atau sikap seorang pemimpin dalam menghadapin atau memerintahkan bawahannya. Dalam pratiknya gaya kepemimpinan ini dapat diterapkan sesuai dengan kondisi organisasinya.

8) Budaya organisasi

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

9) Kepuasan kerja

Adalah perasaan senang atau gembira, atau perasaan suka seseorang sebelum dan setelah melakukan suatu pekerjaan.

10) Lingkungan kerja

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

11) Loyalitas

Adalah kesetiaan karyawan untuk tetap bekerja dan membela perusahaan dimana tempatnya bekerja. Kesetiaan itu ditunjukkan dengan terus bekerja sungguh-sungguh sekalipun perusahaannya dalam kondisi kurang baik.

12) Komitmen

Adalah kepatuhan karyawan untuk menjalankan kebijakan atau peraturan perusahaan dalam bekerja.

13) Disiplin kerja

Adalah usaha karyawan untuk menjalankan aktivitas kerjanya secara sungguh-sungguh. Disiplin kerja dalam hal ini dapat berupa waktu, misalnya masuk kerja selalu tepat waktu.

c. Tujuan Penilaian Kinerja

Menurut Kasmir (2016) bagi perusahaan, penilaian kinerja memiliki beberapa tujuan antara lain yaitu:

- a) Untuk memperbaiki kualitas pekerjaan
- b) Keputusan penempatan
- c) Perencanaan dan pengembangan karier
- d) Kebutuhan pelatihan dan pengembangan
- e) Penyesuaian kompensasi
- f) Inventori kompetensi pegawai
- g) Kesempatan kerja adil
- h) Komunikasi efektif antara pimpinan dan bawahan
- i) Budaya kerja
- j) Menerapkan sanksi

d. Indikator Kinerja

Menurut Kasmir (2016) untuk mengukur kinerja pegawai dapat digunakan beberapa indikator, yaitu:

1) Kualitas

Pengukuran kinerja dapat dilakukan dengan melihat kualitas (mutu) dari pekerjaan yang dihasilkan melalui suatu proses tertentu.

2) Kuantitas

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

3) Waktu

Untuk jenis pekerjaan tertentu diberikan batas waktu dalam menyelesaikan pekerjaannya. Jika melanggar atau tidak memenuhi ketenyuan waktu tersebut, maka dapat dianggap kinerjanya kurang baik, demikian sebaliknya.

2. Kompetensi

a. Pengertian Kompetensi

Kompetensi merupakan jenis keahlian, pengetahuan, pendidikan dan kemampuan untuk menjalankan suatu kegiatan yang efektif. Kompetensi pegawai adalah suatu untuk melaksanakan pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut. Keterampilan atau kemampuan yang diperlukan pegawai yang ditunjukkan oleh kemampuan dengan konsisten memberikan tingkat kinerja yang memadai tinggi dalam fungsi pekerjaan.

Menurut Sudarmanto (2014) mendefinisikan kompetensi sebagai pengetahuan keahlian, kemampuan, atau karakteristik pribadi, individu yang mempengaruhi secara langsung kinerja pekerjaan. Kompetensi merupakan penguasaan terhadap tugas, keterampilan, sikap dan apresiasi yang diperlukan untuk menunjang keberhasilan.

Menurut Sandy (2013) kompetensi adalah kemampuan dan karakteristik yang dimiliki oleh seorang pegawai, berupa pengetahuan, sikap perilaku yang diperlukan dalam tugas dan jabatan.

Sedangkan menurut Wibowo (2016) kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta dukungan oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut. Dengan demikian, kompetensi juga menunjukkan karakteristik pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki atau dibutuhkan oleh setiap individu yang mempunyai kemampuan untuk melakukan tugas dan tanggung jawab mereka secara efektif dan meningkatkan standar kualitas professional dalam pekerjaan mereka.

Berdasarkan pengertian tersebut maka dapat disimpulkan bahwa kompetensi merupakan karakteristik yang melekat pada diri seseorang yang menyebabkan seseorang itu akan mampu untuk memprediksi sekelilingnya dalam suatu pekerjaan atau situasi.

b. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kompetensi

Menurut Zwell dalam Wibowo (2016) kompetensi seseorang dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor antara lain:

1) Keyakinan dan nilai-nilai

Perilaku seseorang sangat dipengaruhi oleh keyakinannya terhadap dirinya sendiri dan orang lain. Bila orang percaya akan kemampuannya dalam melakukan sesuatu, maka hal tersebut akan bias dikerjakan dengan lebih mudah.

2) Keterampilan

Ketrampilan seseorang dalam mengerjakan sesuatu akan meningkatkan rasa percaya diri, dan akan menunjukkan bahwa orang tersebut mempunyai kompetensi dalam bidangnya.

3) Karakteristik kepribadian

Kepribadian bukanlah sesuatu yang tidak dapat dirubah, kepribadian seseorang akan mempengaruhi cara-cara orang tersebut dalam menyelesaikan permasalahan dalam kehidupan ini, dan hal ini akan membuat orang tersebut lebih kompeten. Seseorang akan berespons serta beradaptasi dengan lingkungan dan kekuatan sekitarnya, yang akan menambah kompetensi seseorang.

4) Motivasi

Motivasi adalah dorongan yang membuat seseorang mampu untuk melakukan sesuatu. Daya dorong yang lebih bersifat psikologis membuat bertambahnya kekuatan fisik, sehingga akan mempermudah dalam aktivitas kerja, yang menambah tingkat kompetensi seseorang. Dorongan atau motivasi yang diberikan atasan kepada bawahan juga berpengaruh baik terhadap kinerja staf.

5) Isu Emosional

Kondisi emosional seseorang akan berpengaruh dalam setiap penampilannya, termasuk dalam penampilan kerjanya. Rasa percaya diri membuat orang akan dapat melakukan suatu pekerjaan dengan lebih baik, begitu juga sebaliknya, gangguan emosional seperti rasa takut dan malu juga bias menurunkan *performance*/penampilan kerja seseorang sehingga kompetensinya akan menurun.

6) Kemampuan Intelektual

Kompetensi dipengaruhi oleh pemikiran intelektual, kognitif, analitis dan kemampuan konseptual. Tingkat intelektual dipengaruhi oleh pengalaman, proses pembelajaran yang sudah tentu pula kemampuan intelektual seseorang akan meningkatkan kompetensinya.

7) Budaya Organisasi

Budaya organisasi berpengaruh pada kompetensi seseorang dalam berbagai kegiatan, karena budaya organisasi mempengaruhi kinerja, hubungan antar pegawai, motivasi kerja dan kesemuanya itu akan berpengaruh pada kompetensi orang tersebut.

c. Jenis-Jenis Kompetensi

1) Kompetensi Individu

Kompetensi individu adalah kemampuan kerja yang dimiliki oleh seseorang yang mengintegrasikan pengetahuan, keterampilan, sikap serta nilai-nilai pribadi berdasarkan pengalaman dan pembelajaran dalam upaya pelaksanaan tugas secara profesional yang efektif dan efisien. Menurut

Moehariono (2010) mengemukakan bahwa dalam setiap individu terdapat beberapa karakteristik kompetensi dasar, yaitu sebagai berikut:

1. Watak (*traits*), yaitu yang membuat seseorang memiliki sikap dan perilaku atau bagaimana orang tersebut merespon sesuatu dengan cara tertentu.
2. Motif (*motive*), yaitu semua yang diinginkan seseorang atau secara konsisten maka dipikirkan dan diingatkan yang mengakibatkan suatu tindakan atau dasar dari yang bersangkutan untuk melakukan suatu tindakan.
3. Bawaan (*self concept*), yaitu sikap dan nilai-nilai yang dimiliki seseorang.
4. Pengetahuan (*knowledge*), yaitu informasi yang dimiliki seseorang pada bidang atau area tertentu.
5. Keterampilan atau keahlian (*skill*), yaitu kemampuan untuk melaksanakan tugas tertentu baik secara fisik maupun mental.

Kompetensi seseorang dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor, baik dari dalam maupun dari luar, diantaranya sebagai berikut:

- a) Bakat bawaan, bakat yang sudah ada dan melekat sejak dilahirkan.
- b) Motivasi kerja tinggi.
- c) Sikap, motif dan cara pandang.
- d) Pengetahuan yang dimiliki (formal maupun non formal)
- e) Keterampilan atau keahlian yang dimiliki.
- f) Lingkungan hidup dari kehidupan sehari-hari.

2) Kompetensi Organisasi

Tidak dapat dipungkiri dan diragukan lagi bahwa salah satu faktor yang paling penting dan mampu menentukan keberhasilan atau kegagalan dalam suatu organisasi, faktor sumber daya manusia. Keunggulan yang akan bersaing (*competitive advantage*) dalam suatu organisasi yang sangat ditentukan dengan kualitas sumber daya manusianya. Oleh karena itu, penanganan dalam sumber daya manusia harus dilakukan secara menyeluruh dan sesama dalam kerangka sistem pengelolaan sumber daya manusia yang bersifat strategis, menyatu dan saling terhubung, sesuai tujuan dan visi misi organisasi (Moehariono, 2010).

d. Manfaat Kompetensi

Menurut Ruky dalam Sutrisno (2012) mengemukakan bahwa terdapat berbagai alasan dan manfaat kompetensi SDM, yaitu sebagai berikut:

1) Mempelajari standar kerja dan harapan yang ingin dicapai;

Keterampilan, pengetahuan dan perilaku apa saja yang dibutuhkan dalam suatu pekerjaan.

2) Alat seleksi karyawan;

Penggunaan kompetensi ini sebagai alat seleksi karyawan dalam suatu organisasi untuk memilih para calon karyawan yang terbaik, maka diharapkan adanya kejelasan perilaku dari karyawan, seperti sasaran yang efektif dan memperkecil biaya rekrutmen.

3) Memaksimalkan produktivitas;

Untuk menjadikan suatu organisasi maka diharuskan perusahaan untuk mencari karyawan yang dapat dikembangkan secara terarah untuk

menutupi kesenjangan dalam keterlampilan sehingga mampu maksimal dalam bekerja.

4) Dasar pengembangan sistem remunisasi;

Untuk mengembangkan system remunisasi yang akan lebih terarah dan transparan dengan mengaitkan sebanyak mungkin keputusan dengan suatu set perilaku yang diharapkan untuk ditampilkan dari seorang karyawan.

5) Memudahkan adaptasi terhadap perubahan;

Untuk menetapkan keterlampilan apa saja yang akan dibutuhkan untuk memenuhi kebutuhan yang selalu berubah.

6) Menyelesaikan perilaku kerja dengan nilai-nilai organisasi;

Untuk mengkomunikasikan nilai-nilai dan hal-hal apasaja yang harus menjadi fokus dalam unjuk kerja karyawan.

e. Tujuan Kompetensi

Menurut Hutapea dan Nuriana (2011) mengungkapkan bawah penggunaan kompetensi dalam organisasi atau perusahaan pada umumnya memiliki beberapa tujuan, yaitu sebagai berikut:

1) Pembentukan Pekerjaan

Kompetensi teknis dapat digunakan untuk menggambarkan fungsi, peran, dan tanggung jawab pekerjaan di suatu organisasi, hal-hal tersebut dipengaruhi oleh tujuan intansi. Sedangkan kompetensi perilaku digunakan untuk menggambarkan tuntutan pekerjaan atas perilaku pemangku jabatan agar dapat melaksanakan pekerjaan dengan prestasi luar biasa.

2) Evaluasi Pekerjaan

Kompetensi dapat dijadikan salah satu factor pembobot dalam pekerjaan, yang digunakan untuk mengevaluasi pekerjaan. Pengetahuan dan keterampilan yang dibutuhkan untuk melaksanakan pekerjaan serta tantangan pekerjaan yang merupakan komponen yang memberikan porsi terbesar dalam penuntut. Pengetahuan dan keterampilan tersebut adalah komponen dasar pembentuk kompetensi.

3) Rekrutmen dan Seleksi

Kompetensi dapat digunakan sebagai salah satu komponen dalam persyaratan jabatan, yang akan dijadikan pedoman untuk menyeleksi calon pegawai yang akan menduduki jabatan atau melaksanakan pekerjaan tersebut.

4) Pembentukan dan Pengembangan organisasi

Kompetensi dapat menjadi suatu pondasi yang kuat untuk pembentukan dan pengembangan organisasi kearah organisasi yang lebih produktif.

5) Membentuk dan Memperkuat dan Budaya Organisasi

Peran kompetensi sangat diperlukan untuk membentuk dan mengembangkan nilai budaya organisasi. Hal ini dapat terjadi apabila nilai budaya organisasi sesuai dengan kompetensi dalam perusahaan.

6) Pembelajaran Organisasi

Peran kompetensi bukan hanya untuk menambah pengetahuan dan keterampilan melainkan juga untuk membentuk karakter pembelajaran yang sesuai dengan kebutuhan pegawai.

7) Manajemen Karier dan Penilaian Potensi Pegawai

Kompetensi dapat digunakan untuk membantu organisasi atau instansi untuk menciptakan pengembangan karir, bagi pegawai yang mencapai jenjang karir yang disesuaikan dengan potensi yang dimiliki.

8) Sistem Imbal Jasa

Pemberian imbal jasa yang dihubungkan dengan pencapaian kompetensi individu akan mendukung pelaksanaan sistem kompetensi yang digunakan oleh organisasi secara keseluruhan.

f. Indikator Kompetensi

Menurut Gordon dalam Sutrisno (2011) indikator kompetensi adalah sebagai berikut;

1) Pengetahuan

Kesadaran dalam bidang kognitif. Misalnya, seorang karyawan mengetahui cara melakukan identifikasi belajar dan bagaimana melakukan pembelajaran yang baik sesuai dengan kebutuhan yang ada dengan efektif dan efisien di perusahaan.

2) Pemahaman

Kedalam kognitif dan afektif yang dimiliki individu. Misalnya, seorang karyawan dalam melaksanakan pembelajaran harus mempunyai pemahaman yang baik tentang karakteristik dan kondisi secara efektif dan efisien.

3) Kemampuan

Sesuatu yang dimiliki oleh individu yang melaksanakan tugas atau pekerjaan yang dibebankan kepadanya. Misalnya, kemampuan karyawan dalam memilih metode kerja yang dianggap lebih efektif dan efisien.

4) Nilai

Suatu standar perilaku yang telah diyakini dan secara psikologis telah menyatu dalam diri seorang. Misalnya, standar perilaku para karyawan dalam melaksanakan tugas (kejujuran, keterbukaan, demokratis dan lain-lain).

5) Sikap

Yaitu perasaan (senang tidak senang, suka tidak suka) atau reaksi terhadap suatu rangsangan yang datang dari luar. Misalnya, reaksi terhadap krisis ekonomi, perasaan terhadap kenaikan gaji dan sebagainya.

6) Minat

Kecenderungan seseorang untuk melakukan suatu perbuatan. Misalnya, melakukan aktivitas kerja.

3. 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 pegawai yang melaksanakan proses produksi tersebut. Lingkungan kerja adalah suasana dimana pegawai melakukan aktivitas setiap harinya.

Menurut Kasmir (2016), lingkungan kerja adalah suasana atau kondisi disekitar lokasi tempat bekerja. Lingkungan kerja dapat berupa ruangan, layout, sarana dan prasarana serta hubungan kerja dengan sesama rekan kerja.

Lingkungan kerja merupakan komponen yang sangat penting untuk karyawan yang melakukan aktivitas bekerja oleh Sunyoto (2013). Dengan memperhatikan lingkungan kerja yang baik maka kita dapat menciptakan kondisi kerja yang mampu memberikan motivasi untuk para pekerja, maka akan membawa pengaruh terhadap kegairahan atau meningkatkan kinerja pegawai.

Menurut Sedarmayanti (2010) adalah “ keseluruhan alat perkasa dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok”.

Menurut Danang Sunyoto (2012) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja, bukan berasal dari internal pegawai. Tetapi lingkungan kerja mampu mempengaruhi pegawai dalam kinerjanya.

Maka dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja/karyawan yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga akan diperoleh hasil kerja yang maksimal, dimana dalam lingkungan kerja tersebut terdapat fasilitas kerja yang tidak mendukung.

b. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Menurut Sunyoto (2013) faktor-faktor yang berkaitan dengan lingkungan kerja, sebagai berikut;

1) Hubungan karyawan

Dalam hubungan karyawan terdapat dua hubungan yaitu, hubungan sebagai individu dan hubungan sebagai kelompok. Hubungan sebagai individu, motivasi yang diperoleh seorang karyawan datang dari rekan-rekan sekerja maupun atasan. Menjadi sebuah motivasi, jika hubungan karyawan dengan rekan sekerja maupun atasan. Sedangkan untuk hubungan sebagai kelompok, maka seorang karyawan akan berhubungan dengan banyak orang, baik dengan secara individu maupun secara kelompok.

2) Tingkat kebisingan lingkungan kerja

Lingkungan kerja yang tidak tenang atau bising akan dapat menimbulkan pengaruh yang kurang baik yaitu, adanya ketidak tenang dalam bekerja. Bagi para pegawai tentu saja ketenangan lingkungan kerja yang sangat membantu dalam penyelesaian pekerjaan.

3) Peraturan kerja

Peraturan kerja yang baik dan jelas akan memberikan pengaruh yang baik terhadap kepuasan dan kinerja para pegawai untuk pengembangan karier di perusahaan tersebut. Dengan perangkat peraturan tersebut pegawai akan dituntut untuk menjalankan aktivitasnya agar mencapai tujuan perusahaan maupun tujuan individu.

4) Keamanan

Lingkungan kerja dengan rasa aman akan menimbulkan ketenangan dan kenyamanan. Keamanan yang dimaksudkan kedalam lingkungan kerja adalah keamanan yang memiliki ke pribadian pegawai.

c. Jenis-Jenis Lingkungan Kerja

Sedarmayanti (2010) menyatakan bahwa secara garis besar, jenis lingkungan kerja terbagi menjadi 2 yaitu:

1) Lingkungan Kerja Fisik

Lingkungan kerja fisik adalah “semua keadaan yang berbentuk fisik terdapat disekitar tempat kerja dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung”. Lingkungan kerja fisik dapat dibagi 2 kategori, yaitu:

- a) Lingkungan yang langsung berhubungan dengan karyawan, seperti pusat kerja, kursi, meja dan sebagainya.
- b) Lingkungan perantara atau lingkungan umum dapat juga disebut lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia, misalnya; temperature, kelembaban, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan, getaran mekanis, bau tidak sedap, warna dan lain-lain.

2) Lingkungan Kerja Non Fisik

Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi dan yang berkaitan dengan hubungan kerja.

- a) Hubungan dengan atasan
- b) Hubungan sesama rekan kerja
- c) Hubungan dengan bawahan

d. Indikator Lingkungan Kerja

Menurut Nitisemito (2014), menyatakan bahwa indikator lingkungan kerja adalah sebagai berikut:

1) Fasilitas

Terdapat fasilitas yang memadai sehingga mampu mendukung sarana dan prasarana dari kinerja para pegawai.

2) Pencahayaan

Diupayakan dalam sebuah lingkungan kerja memiliki pencahayaan.

3) Suhu udara

Tujuan suhu udara adalah agar mampu mengontrol situasi suasana dalam bekerja.

4) Tata ruang

Tata ruang adalah salah satu hal mendasarkan dalam mengupaya adanya sebuah struktur ruangan yang memadai dalam bekerja.

5) Hubungan antara pegawai

Adanya sebuah korelasi hubungan antara satu pegawai dengan pegawai lain agar mencapai tujuan kinerja bersama.

4. Motivasi

a. Pengertian Motivasi

Menurut Hasibuan (2016) motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung perilaku manusia, supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil optimal.

Motivasi berkaitan dengan dorongan yang ada pada diri pegawai baik internal maupun eksternal untuk meningkatkan potensi di dalam diri agar mencapai kinerja yang terbaik untuk perusahaan. Menurut Sutrisno (2011) motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan

suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang.

Sedangkan menurut Widodo (2015) motivasi adalah kekuatan yang ada dalam seseorang, yang mendorong perilakunya untuk melakukan tindakan. Besarnya intensitas kekuatan dari dalam diri seseorang untuk melakukan suatu tugas atau mencapai sasaran memperlihatkan sejauh mana tingkat motivasinya.

Menurut Darmawan (2013) motivasi adalah keadaan jiwa yang mendorong, mengaktifkan atau menggerakkan seseorang yang kelak mengarahkan serta menyalurkan perilaku, sikap dan tindakan yang selalu dikaitkan dengan pencapaian tujuan, baik tujuan pribadi masing-masing pegawai.

Maka dapat disimpulkan bahwa motivasi merupakan dorongan terhadap serangkaian proses perilaku manusia untuk mencapai suatu tujuan.

b. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Motivasi

Menurut Kadarisman (2012) motivasi merupakan proses batin atau proses psikologis dalam diri seseorang, sangat dipengaruhi oleh beberapa faktor, yaitu:

- 1) Faktor Internal
 - a) Kematangan pribadi
 - b) Tingkat pendidikan.
 - c) Keinginan dan harapan pribadi.
 - d) Kebutuhan.
 - e) Kelelahan dan kebosanan.
- 2) Faktor Eksternal
 - a) Jenis dan sifat pekerja.

- b) Kelompok kerja dimana seseorang bergabung.
- c) Organisasi tempat bekerja.
- d) Situasi lingkungan.
- e) System imbalan

c. Jenis-Jenis Motivasi

Motivasi kerja terbagi 2 yaitu, motivasi positif dan motivasi negatif yang dapat dijelaskan menurut Hasibuan (2013) yaitu:

1) Motivasi Positif

Manajer memotivasi bawahan dengan memberikan hadiah (*reward*) kepada mereka yang berprestasi baik. Dengan motivasi positif ini semangat kerja bawahan akan meningkat, karena pada umumnya manusia senang menerima yang baik.

2) Motivasi Negatif

Manajer memotivasi bawahannya dengan memberikan hukuman kepada mereka yang pekerjaannya kurang baik (prestasinya rendah). Dengan motivasi negatif ini semangat kerja bawahan dalam jangka pendek akan meningkat, karena mereka takut dihukum, tetapi dalam waktu jangka panjang akan berakibat kurang baik.

d. Tujuan Motivasi

Menurut Kadarisman (2012) pada hakikatnya tujuan pemberian motivasi kerja kepada karyawan adalah untuk:

- a. Mengubah perilaku karyawan sesuai dengan keinginan perusahaan
- b. Meningkatkan gairah dan semangat kerja
- c. Meningkatkan prestasi kerja

- d. Meningkatkan rasa tanggung jawab
- e. Meningkatkan produktivitas dan efisien
- f. Menumbuhkan loyalitas karyawan pada perusahaan

e. Indikator Motivasi

Menurut Hasibuan (2017) indikator motivasi adalah sebagai berikut;

1. Kebutuhan akan berprestasi, yaitu suatu keinginan untuk mengatasi/mengalahkan suatu tantangan, untuk kemajuan dan pertumbuhan.
2. Kebutuhan akan afiliasi, yaitu dorongan untuk melakukan hubungan dengan orang lain.
3. Kebutuhan akan kompetensi, yaitu dorongan untuk melakukan pekerjaan yang bermutu.
4. Kebutuhan akan kekuasaan, yaitu dorongan yang dapat mengendalikan suatu keadaan. Dalam hal ini ada kecenderungan untuk mengambil resiko dan menghancurkan rintangan yang terjadi.

B. Penelitian Terdahulu

Table 2.1 Tinjauan Penelitian Terdahulu

No	Peneliti	Judul	Variabel	Hasil penelitian
1	Nur'aini Marzani (2017)	Pengaruh lingkungan kerja dan kompetensi terhadap kinerja karyawan PT. Sinar Mas Land. Tbk Tangerang	Independen: Lingkungan kerja (X_1) dan Kompetensi (X_2) Dependen: Kinerja karyawan (Y)	Hasil menunjukkan bahwa ada pengaruh yang signifikan secara parsial atau secara simultan antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Sinar Mas Land Tbk

2	Budiastute (2012)	Analisis pengaruh lingkungan kerja, karakteristik pekerjaan dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Megatama Plasindo Jakarta	Independen: Lingkungan kerja (X_1), Karakteristik pekerjaan (X_2) dan Motivasi (X_3) Dependen: Kinerja karyawan (Y)	Hasil menunjukkan bahwa lingkungan kerja, karakteristik pekerjaan dan motivasi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
3	Heny Sidanti (2015)	Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Di Sekretariat DPRD Kabupaten Madiun	Independen: Lingkungan kerja (X_1) Disiplin kerja (X_2) dan Motivasi kerja (X_3) Dependen: Kinerja pegawai (Y)	Hasil menunjukkan bahwa lingkungan kerja, disiplin kerja, motivasi untuk bekerja sama dan dampaknya secara bersamaan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja PNS DPRD Kabupaten Madiun.
4	Muhammad Dirham Azis (2018)	Pengaruh Motivasi Kerja, Kompetensi, Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Makassar Selatan	Independen: Motivasi kerja (X_1) Kompetensi (X_2) dan kompensasi (X_3) Dependen: Kinerja pegawai (Y)	Hasil menunjukkan bahwa kompetensi, motivasi, dan promosi berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja pegawai pada Kantor Pelayanan Pajak Makassar Selatan. Dari tiga variabel independen yang digunakan dalam penelitian ini, adalah pengaruh dominan kompetensi dalam meningkatkan kinerja pegawai pada Kantor Pelayanan Pajak Makassar Selatan.

5	Fadli (2018)	Pengaruh Kompetensi, Motivasi, dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Makassar Selatan	Independen: Kompetensi (X_1) Motivasi (X_2) dan Gaya kepemimpinan (X_3) Dependen: Kinerja pegawai (Y)	Hasil menunjukkan kompetensi, motivasi, dan gaya kepemimpinan secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Makassar Selatan.
6	Muchtar, 2016	<i>The Influence Of Motivation And Work Environment On The Performance Of Employees University Pgri Ronggolawe Tuban</i>	Independen: Motivation (X_1) dan Work Environment (X_2) Dependen: Performance Of Employees (Y)	<i>The results show that a portion of the work environment significantly influences employee performance simultaneously while motivation and work environment significantly affect employee performance</i>

Sumber: Diolah Penulis 2020

C. Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual penelitian menjelaskan secara teoritis model konseptual variabel-variabel penelitian, tentang bagaimana pertautan teori-teori yang berhubungan dengan variabel-variabel penelitian yang ingin diteliti, yaitu variabel bebas dengan variabel terikat.

a. Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai

Menurut Wibowo (2010), mengatakan bahwa kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan suatu pekerjaan atau tugas yang diberikan seperti keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut. Kemampuan atau potensi yang mereka miliki mempengaruhi

kinerja dalam bekerja, karena dalam konteks di lapangan pegawai harus memiliki potensi yang tinggi.

b. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Menurut Winardi (2010), lingkungan kerja merupakan suatu alat ukur yang akan berpengaruh terhadap kinerja pegawai, jika lingkungan kerja yang ada pada perusahaan tersebut itu baik. Maka lingkungan kerja yang menyenangkan bagi pegawai melalui peningkatan hubungan yang harmonis dengan atasan, rekan kerja, maupun bawahan, serta didukung oleh sarana yang memadai di tempat kerja akan membawa dampak yang positif bagi pegawai sehingga kinerja pegawai dapat meningkat.

c. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai

Menurut widodo (2015) motivasi adalah kekuatan yang ada dalam seseorang, yang mendorong perilakunya untuk melakukan tindakan. Suatu motivasi individu dapat timbul dari dalam diri individu (motivasi instrinsik) dan dapat timbul dari luar diri individu (motivasi ekstrinsik), keduanya mempunyai pengaruh terhadap perilaku dan prestasi kerja (kinerja menunjukkan bawah semakin kuat motivasi kerja), maka kinerja pegawai akan semakin tinggi. Hal ini membawa peningkatan motivasi pegawai yang akan memberikan peningkatan yang sangat berarti untuk meningkatkan kinerja pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya.

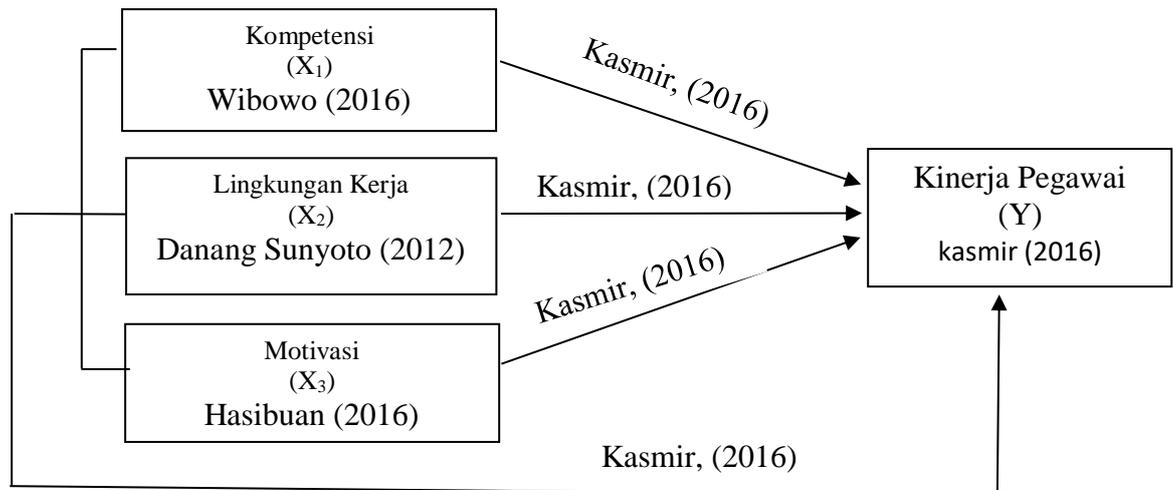
d. Pengaruh Kompetensi, Lingkungan Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai

Kompetensi merupakan sebagai salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja. Kompetensi diperlukan untuk membantu organisasi untuk menciptakan budaya kinerja tinggi. Banyaknya kompetensi yang digunakan oleh sumber daya manusia

akan meningkatkan kinerja (Wibowo, 2012). Lingkungan kerja merupakan suasana dimana pegawai melakukan aktivitas setiap harinya. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan pegawai untuk dapat bekerja optimal (Danang, 2012). Jika pegawai menyenangi lingkungannya maka pegawai tersebut akan betah di tempat kerjanya dan melakukan aktivitasnya, sehingga waktu kerja dapat dipergunakan secara efektif. Menurut Widodo (2015) motivasi adalah kekuatan yang ada dalam seseorang, yang mendorong perilakunya untuk melakukan tindakan. Besarnya intensitas kekuatan dari dalam diri seseorang untuk melakukan suatu tugas atau mencapai sasaran memperlihatkan sejauh mana tingkat kinerja pegawainya.

Kinerja ialah prestasi yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan yang diberikan kepada pegawai (Siswanto dalam Muhammad Sandy, 2015). Mengatakan kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam suatu menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu (Kasmir, 2016). Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah kompetensi, pengetahuan, rancangan kerja, kepribadian, motivasi kerja, kepemimpinan, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, kepuasan kerja, lingkungan kerja, loyalitas, komitmen, disiplin kerja (Kasmir, 2016). Maka dari uraian diatas dapat diduga bahwa kompetensi, lingkungan kerja, dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, sehingga kerangka konseptual pada penelitian ini digambarkan sebagai berikut:

Gambar 2.1 Kerangka Konseptual



Sumber: Diolah Penulis (2020)

D. Hipotesis

Hipotesis adalah suatu penjelasan sementara tentang perilaku, fenomena atau keadaan tertentu yang telah terjadi atau akan terjadi (kuncoro, 2013). Berdasarkan rumusan masalah yang telah dikemukakan maka hopetesis dari penelitian ini adalah:

1. Kompetensi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada PT. PLN (Persero) UP3 Binjai.
2. Lingkungan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada PT. PLN (Persero) UP3 Binjai.
3. Motivasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada PT. PLN (Persero) UP3 Binjai.
4. Kompetensi, lingkungan kerja dan motivasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada PT. PLN (Persero) UP3 Binjai

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Pendekatan Penelitian

Pendekatan penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian asosiatif/kuantitatif/korelasional. Menurut Rusiadi (2014), penelitian asosiatif/kuantitatif/korelasional merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui derajat hubungan dan pola/bentuk pengaruh antar dua variabel atau lebih. Dengan penelitian ini maka akan dapat dibangun suatu teori yang dapat berfungsi untuk menjelaskan, meramalkan dan mengontrol suatu gejala. Penelitian ini membahas pengaruh kompetensi, lingkungan kerja dan motivasi terhadap kinerja pegawai.

B. Tempat dan Waktu Penelitian

1. Tempat Penelitian

Penelitian ini dilakukan di PT. PLN (Persero) UP3 Binjai, jalan Tengku Amir Hamzah No.37, Binjai Utara.

2. Waktu Penelitian

Penelitian dimulai pada bulan November 2019 hingga Februari 2020, dengan format berikut:

Tabel 3.1. Skedul Proses Penelitian

No	Aktifitas	Bulan/Tahun															
		JAN	FEB	MAR	APR	MEI	JUN	JUL	AGUS	SEPT	OKT	NOV	DES				
1	Pengajuan Judul		■														
2	Penyusunan Proposal		■	■													
3	Seminar Proposal			■													
4	Perbaikan Proposal			■	■	■											
5	Penelitian						■										
6	Pengolahan Data						■	■									
7	Penyusunan Skripsi							■	■	■							
8	Bimbingan Skripsi									■	■	■					
9	Sidang meja hijau															■	■

Sumber: Diolah oleh penulis, 2020

C. Populasi dan Sampel / Jenis dan Sumber Data

1. Populasi

Menurut Sugiyono (2014), populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas yang di tetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai PT. PLN (Persero) UP3 Binjai sebanyak 70 orang pegawai.

Tabel 3.2 Jumlah Pegawai PT. PLN (Persero) UP3 Binjai

No	Bidang	Jumlah Pegawai
1	Manajer Cabang	1
2	Fungsional Ahli	2
3	Asman Jaringan	1
4	Asman Transaksi & Energi Listrik	1
5	Asman Administrasi & Niaga	1
6	Asman Konstruksi	1
7	Sub. Bagian Operasi Distribusi	4
8	Sub. Bagian Pemeliharaan Distribusi	6
9	Sub. Bagian PDKB	10
10	Sub. Bagian Transaksi & Energi	11
11	Sub. Bagian Pengendalian Sumut	4

12	Sub. Bagian Pemeliharaan APP	10
13	Sub. Bagian Pelayanan Pelanggan	8
14	Sub. Bagian Keuangan & Administrasi	10
Total		70

Sumber: PT. PLN (Persero) UP3 Binjai

2. Sampel

Menurut Rusiadi (2014), sampel adalah sebagai dari populasi yang diambil sebagai sumber data dan dapat mewakili seluruh populasi. Karena jumlah populasi kurang dari 100 orang, maka penarikan sampel dalam penelitian ini menggunakan sensus atau sampel jenuh/padat, yaitu seluruh populasi dijadikan sampel sebanyak 70 orang pegawai.

3. Jenis dan Sumber Data

a. Data Primer

Jenis data dalam penelitian ini adalah data primer yang diperoleh atau dikumpulkan oleh peneliti secara langsung dari sumber datanya. Data primer disebut juga sebagai data asli atau data baru yang memiliki sifat *up to date*. Untuk mendapatkan data primer peneliti harus mengumpulkan secara langsung. Teknik yang dapat digunakan peneliti untuk mengumpulkan data primer antara lain observasi, wawancara, diskusi terfokus dan penyebaran angket, (Rusiadi, 2014).

b. Data Sekunder

Jenis data sekunder adalah data yang diperoleh atau dikumpulkan peneliti dari berbagai sumber yang telah ada. Dalam penelitian ini diperoleh melalui buku teori, karya ilmiah, jurnal yang berhubungan dengan masalah yang diteliti.

D. Variabel Penelitian dan Definisi Oprasional

1. Variabel Penelitian

Penelitian ini menggunakan 3 (tiga) variabel bebas yaitu: variabel bebas pertama kompetensi (X_1), variabel bebas kedua lingkungan kerja (X_2) dan variabel bebas tiga motivasi (X_3) serta variabel terikat yaitu: kinerja pegawai (Y).

2. Definisi Oprasional

Defenisi operasional merupakan petunjuk bagaimana suatu variabel diukur secara operasional di lapangan.

Tabel 3.3 Operasional Variabel

No	Variabel	Definisi Operasional	Indikator	Deskripsi	Skala
1.	Kompetensi (X_1)	Kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta dukungan oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut. Menurut Wibowo (2016)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Pengetahuan 2. Pemahaman 3. Kemampuan 4. Nilai 5. Sikap 6. Minat Menurut Gordon dalam Sutrisno (2011)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Pengetahuan Kesadaran dalam bidang kognitif. Misalnya, seorang karyawan mengetahui cara melakukan identifikasi belajar dan bagaimana melakukan pembelajaran yang baik sesuai dengan kebutuhan yang ada dengan efektif dan efisien di perusahaan. 2. Pemahaman Kedalam kognitif dan afektif yang dimiliki individu. Misalnya, seorang karyawan dalam 	Likert

				<p>melaksanakan pembelajaran harus mempunyai pemahaman yang baik tentang karakteristik dan kondisi secara efektif dan efisien.</p> <p>3. Kemampuan Sesuatu yang dimiliki oleh individu yang melaksanakan tugas atau pekerjaan yang dibebankan kepadanya. Misalnya, kemampuan karyawan dalam memilih metode kerja yang dianggap lebih efektif dan efisien.</p> <p>4. Nilai Suatu standar perilaku yang telah diyakini dan secara psikologis telah menyatu dalam diri seorang. Misalnya, standar perilaku para karyawan dalam melaksanakan tugas (kejujuran, keterbukaan, demokratis dan lain-lain).</p> <p>5. Sikap Yaitu perasaan (senang tidak senang, suka tidak suka) atau reaksi terhadap</p>	
--	--	--	--	---	--

				<p>suatu rangsangan yang datang dari luar. Misalnya, reaksi terhadap krisis ekonomi, perasaan terhadap kenaikan gaji dan sebagainya.</p> <p>6. Minat Kecenderungan seseorang untuk melakukan suatu perbuatan. Misalnya, melakukan aktivitas kerja.</p>	
2.	Lingkungan Kerja (X ₂)	<p>Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan.</p> <p>Menurut Danang Sunyoto (2012)</p>	<p>1. Fasilitas 2. Pencahayaan 3. Suhu udara 4. Tata ruang 5. Hubungan antara pegawai</p> <p>Menurut Nitisemito (2014)</p>	<p>1. Terdapat fasilitas yang memadai sehingga mampu mendukung sarana dan prasarana dari kinerja para pegawai. 2. Diupayakan dalam sebuah lingkungan kerja memiliki pencahayaan. 3. Tujuan suhu udara adalah agar mampu mengontrol situasi suasana dalam bekerja. 4. Tata ruang adalah salah satu hal mendasarkan dalam mengupaya adanya sebuah struktur ruangan yang memadai dalam bekerja. 5. Adanya sebuah korelasi hubungan</p>	Likert

				antara satu pegawai dengan pegawai lain agar mencapai tujuan kinerja bersama.	
3.	Motivasi (X ₃)	<p>Motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung perilaku manusia, supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil optimal.</p> <p>Menurut Hasibuan (2016)</p>	<p>1. Kebutuhan akan berprestasi 2. Kebutuhan akan afiliasi 3. Kebutuhan akan kompetensi 4. Kebutuhan akan kekuasaan</p> <p>Menurut Hasibuan (2017)</p>	<p>1. Suatu keinginan untuk mengatasi/mengalahkan suatu tantangan, untuk kemajuan dan pertumbuhan. 2. Suatu dorongan untuk melakukan hubungan dengan orang lain. 3. Suatu dorongan yang dapat mengendalikan suatu keadaan. Dalam hal ini ada kecenderungan untuk mengambil resiko dan menghancurkan rintangan yang terjadi.</p>	Likert
4.	Kinerja Pegawai (Y)	<p>Kinerja adalah suatu hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam suatu menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu.</p> <p>Menurut kasmir (2016)</p>	<p>1. Kualitas 2. Kuantitas 3. Waktu</p> <p>Menurut kasmir (2016)</p>	<p>1. Pengukuran kinerja dapat dilakukan dengan melihat kualitas (mutu) dari pekerjaan yang dihasilkan melalui suatu proses tertentu. 2. Untuk mengukur kinerja dapat pula dilakukan dengan melihat dari kuantitas (jumlah) dihasilkan oleh seseorang. 3. Untuk jenis pekerjaan tertentu diberikan batas</p>	Likert

				waktu dalam menyelesaikan pekerjaannya. jika melanggar atau tidak memenuhi ketentuan waktu tersebut, maka dapat dianggap kinerjanya kurang baik, demikian sebaliknya.	
--	--	--	--	---	--

Sember: Penulis (2020)

Pengukuran masing-masing variabel dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan skala likert. Skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena social. Dengan skala likert, maka variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel. Kemudian indikator tersebut dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun item-item instrumen yang dapat berupa pernyataan atau pertanyaan (Sugiyono, 2010).

Tabel 3.4 Instrumen Skala Likert

No	Jawaban	Skor
1	Sangat Setuju	5
2	Setuju	4
3	Ragu-Ragu	3
4	Tidak Setuju	2
5	Sangat Tidak Setuju	1

Sumber: Sugiyono (2010)

E. Teknik Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data merupakan suatu cara yang sistematis dan objektif untuk memperoleh atau mengumpulkan keterangan-keterangan yang bersifat lisan maupun tulisan. Adapun teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1) Angket/*Questionnaire*

Menurut sugiyono (2017), Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat atau pertanyaan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Dalam penelitian ini penulis memberikan kuesioner kepada seluruh pegawai PT. PLN (Persero) UP3 Binjai yang akan dijadikan sampel, dimana pegawai dapat memilih salah satu jawaban dari setiap pertanyaan.

2) Observasi/Pengamatan

Menurut Rusiadi et all (2017), Observasi/pengamatan dilakukan dengan cara orang yang melakukan pengamatan mengadakan pengamatan langsung ke lapangan tentang segala sesuatu yang ingin diketahui tentang objek yang diteliti.

F. Teknik Analisis Data

1. Uji Kualitas Data

Sebelum data dianalisis dan dievaluasi, terlebih dahulu data tersebut diuji dengan:

a. Uji Validitas

Menurut Sugiyono (2015), untuk mengetahui kelayakan : untuk mengetahui kelayakan butir-butir dalam suatu daftar pertanyaan (angket) yang akan disajikan kepada pada responden maka diperlukan uji validitas setiap pertanyaan lebih besar ($>$) 0,30 maka butir pertanyaan dianggap valid.

b. Uji Reliabilitas (kehandalan)

Menurut Sugiyono (2015), untuk mengetahui kestabilan dan konsisten responden dalam menjawab butir-butir berkaitan dengan konstruk pertanyaan yang disusun dalam bentuk quisioner. Reliabilitas suatu konstruk variabel dikatakan baik jika memiliki nilai *Cronbach's alpha* lebih besar ($>$) 0,60.

Dengan menerapkan rumus tersebut pada data yang tersedia maka dapatlah suatu gambaran yang menjelaskan pengaruh maupun hubungan antara variabel-variabel yang diteliti penulis. Berdasarkan data yang telah didapat kemudian diolah dan dianalisa selain menggunakan rumus diatas dapat dihitung dengan bantuan program *Statistical Product and Service Solution (SPSS)* versi 16.0 atau bantuan aplikasi *Software SPSS 16.0 For Windows*.

2. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi, variabel dependen, variabel independen, atau keduanya mempunyai distribusi normal atau mendekati normal (Sugiyono, 2015). Asumsi normalitas dapat diketahui dengan Histogram, dan juga *Normal Probability Plot*. Pada *Normal Probability Plot*, normalitas data dapat dideteksi dengan melihat penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal dari grafik. Dasar pengambilan keputusan adalah apabila data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas. Sebaliknya apabila data menyebar

menjauh dari garis diagonal dan / atau tidak mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

b. Uji Multikolinearitas

Bertujuan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen. Jika terjadi korelasi maka dinamakan terdapat problem multikolinearitas (Sugiyono, 2015). Untuk mendeteksi apakah model regresi yang dipakai bebas dari permasalahan multikolinearitas dapat dilihat dari besaran *Variance Inflation Factor* (VIF) dan *tolerance*, dimana nilai VIF tidak lebih dari 10 dan nilai *tolerance* tidak kurang dari 0,1. Disamping itu nilai R^2 yang menunjukkan nilai lebih kecil daripada koefisien korelasi simultan (R).

c. Uji Heterokedastisitas

Bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual dari satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika varian dari residual dari satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut homokedastisitas dan jika varian berbeda disebut heterokedastisitas (Sugiyono, 2015). Suatu model regresi dapat dikatakan bebas dari permasalahan heterokedastisitas apabila titik-titik data menyebar diatas dan dibawah atau disekitar angka 0, penyebaran titik-titik data tidak boleh membentuk pola bergelombang melebar kemudian menyempit dan melebar kembali, titik-titik data tidak mengumpul hanya diatas atau dibawah saja.

3. Regresi Linier Berganda

Analisis regresi berganda yaitu suatu analisis yang menguji pengaruh faktor psikologis, situasional dan sosial terhadap keputusan pembelian, dengan menggunakan rumus sebagai berikut :

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \epsilon$$

Keterangan :

Y = Kinerja Pegawai (*Dependent Variabel*)

X₁ = Kompetensi (*Independent Variabel*)

X₂ = Lingkungan Kerja (*Independent Variabel*)

X₃ = Motivasi (*Independent Variabel*)

α = Konstanta

β = Koefisien Regresi Berganda (*Multiple Regression*)

ϵ = Error term

4. Uji Kesesuaian (*Test Goodness Of Fit*)

Hipotesis yang telah diajukan akan diuji signifikansinya. Pengujian akan dilakukan dengan uji statistik berikut ini :

a. Uji t

Menurut Sugiyono (2015), pengujian ini dimaksudkan untuk mengetahui tingkat signifikansi dari setiap koefisien variabel independen mempengaruhi variabel dependennya. Apabila nilai probabilitas lebih kecil dari 0,05 maka hipotesis nol ditolak, artinya pengaruh variabel bebas tersebut terhadap variabel terikatnya adalah signifikan. Sebaliknya apabila nilai probabilitas berada lebih besar dari 0,05 maka itu berarti pengaruhnya

tidak signifikan dan hipotesis nol diterima. Hal ini dapat ditunjukkan sebagai berikut ;

Apabila : $p > 0,05 = H_a$ ditolak atau H_0 diterima

$p < 0,05 = H_a$ diterima atau H_0 ditolak

b. Uji F

Menurut Sugiyono (2015), Uji F digunakan untuk menguji signifikansi seluruh komponen variabel independen secara bersama-sama atau keseluruhan terhadap variabel independen.

Apabila : $p > 0,05 = H_a$ ditolak atau H_0 diterima

$p < 0,05 = H_a$ diterima atau H_0 ditolak

c. Uji R^2 (Determinasi)

Menurut Sugiyono (2015), Uji R^2 (*R Square*) dilakukan untuk mengetahui derajat pengaruh antara variabel-variabel independen secara bersama-sama terhadap variabel dependen. Korelasi atau hubungan antar variabel dapat dilihat dari angka *R Square* atau koefisien determinasi.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Deskripsi Objek Penelitian

a. Sejarah PT. PLN (Persero) UP3 Binjai

Perusahaan Listrik Negara (PLN) atau nama resminya yaitu PT. PLN (Persero) adalah sebuah BUMN yang mengurus semua aspek kelistrikan yang ada di Indonesia. Listrik mulai dikenal di Indonesia pada akhir abad ke-19 yaitu pada masa Pemerintahan Hindia Belanda. Pada saat itu penyediaan tenaga listrik di Negara kita dikelola oleh beberapa perusahaan salah satunya adalah N.V. NIGEM/OGEM (*Overzeese Gase dan Electritiest Maathappy*) yang berpusat di Negara Belanda, sedangkan di Indonesia berpusat di Jakarta.

Sebagai tindak lanjut dari pembentukan PLN Eksploitasi I Sumatera Utara maka dengan keputusan Direksi PLN No. Kpts 009/DIRPLN/66 TANGGAL 14 April 1966, PLN Eksploitasi I dibagi menjadi 4 cabang dan 1 sektor, yaitu:

- a) Cabang Medan
- b) Cabang Binjai
- c) Cabang Sibolga
- d) Cabang Pematang 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 keseluruh Wilayah Negara RI.

Dalam SK Menteri tersebut PLN Eksploitasi I Sumatera Utara diubah menjadi PLN Eksploitasi II Sumatera Utara. Kemudian menyusul peraturan Menteri Perusahaan Umum Tenaga Listrik (PUTL) No. 013/PRT/75 yang merubah PLN Eksploitasi menjadi PLN Wilayah. PLN Eksploitasi II menjadi PLN Wilayah II Sumatera Utara. Dengan keluarnya Peraturan Pemerintah No. 231/1994 tanggal 16 Juni 1994 maka ditetapkan status PLN sebagai Persero.

b. Visi dan Misi Perusahaan

1. Visi PT. PLN (Persero) UP3 Binjai

Visi Perusahaan PT PLN (Persero) adalah ”Diakui sebagai perusahaan tenaga listrik kelas dunia yang bertumbuh kembang, unggul dan terpercaya dengan bertumpu pada potensi insani.”

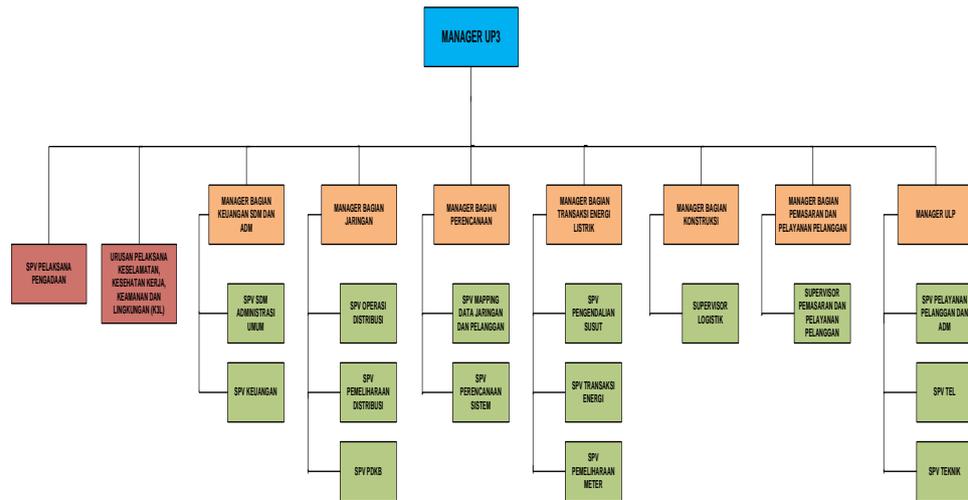
2. Misi PT. PLN (Persero) UP3 Binjai

1. Menjalankan bisnis kelistirikan dan bidang lain yang terkait, berorientasi pada kepuasan pelanggan, anggota perusahaan dan pemegang perusahaan.
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.

5. Membantu usaha-usaha melalui pelayanan listrik.
6. Memberikan penyediaan tenaga listrik serta pelayanan pada pelanggan atau masyarakat.
7. Memberikan pelayanan yang baik terhadap masyarakat dalam pendistribusian tenaga listrik.
8. Mengembangkan penyediaan tenaga listrik serta pelayanan.

c. Struktur Organisasi

Setiap perusahaan baik perusahaan pemerintah maupun swasta mempunyai struktur organisasi, karena perusahaan juga merupakan organisasi. Organisasi adalah suatu sistem dari aktivitas kerjasama yang terorganisasi, yang dilaksanakan oleh sejumlah orang untuk mencapai tujuan bersama. Dalam struktur organisasi ditetapkan tugas-tugas wewenang dan tanggung jawab setiap orang dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan serta bagaimana hubungan satu dengan yang lain. Dalam menjalankan tugas-tugasnya, PT. PLN memiliki struktur organisasi yang tertata menurut fungsi dan golongannya. Tujuan adanya struktur organisasi adalah untuk pencapaian kerja/pendelegasian dalam organisasi yang berdasarkan pada pola hubungan kerja serta lalu lintas wewenang dan tanggung jawab.



Sumber: Gambar Struktur Organisasi dari PT.PLN Binjai
Gambar 4.1 Struktur Organisasi PT. PLN (Persero) UP3 Binjai

d. Job Description

Berdasarkan keputusan General Manager PT. PLN (Persero) Wilayah Sumatera Utara No. 019 K/GM WSU/2008 Tanggal 3 Juni 2008 Tentang Uraian Fungsi dan Tugas Pokok Pada Organisasi PT. PLN (Persero) Wilayah Sumatera Utara terdiri dari:

1. Manajer Cabang

Bertanggung jawab atas pengelolaan usaha melalui optimalisasi seluruh sumber daya secara efisien, efektif dan sinergis. Pengelolaan perusahaan, pembangkit, pendistribusian dan penjualan tenaga listrik dalam jumlah dan mutu yang memadai secara efisien, meningkatkan mutu dan keandalan serta pelayanan pelanggan, dan memastikan terlaksananya *Good Corporate Governance (GCG)* di PT PLN (Persero) Cabang Medan. Rincian tugas pokok sebagai berikut:

- a) Melakukan kegiatan perusahaan pembangkit (skala kecil) secara efisien, hemat energi, handal dan ramah lingkungan.

- b) Mengusulkan Rencana Kerja dan Anggaran Perusahaan (RKAP) Wilayah Sumatera Utara.
- c) Memastikan program Rencana Kerja dan Anggaran Perusahaan (RKAP) Wilayah Sumatera Utara, dilaksanakan sesuai penetapan direksi.

2. Fungsional Ahli

Bertanggung jawab atas evaluasi pencapaian target kinerja dan memberikan masukan pada manajemen untuk meningkatkan hasil kinerja. Rincian tugas pokok sebagai berikut:

- a) Mengevaluasi data perusahaan yang berhubungan dengan target kerja.
- b) Merancang langkah-langkah strategis untuk mencapai target kerja.
- c) Mengawasi baca meter.
- d) Mengawasi penjualan rekening.

3. Asman Jaringan

Bertanggung jawab atas rencana dan pelaksanaan Operasi dan Pemeliharaan Jaringan Distribusi, Pekerjaan dalam Keadaan Bertegangan (PDKB) dan Pembangkitan Tenaga Listrik Mikro Hidro (PLTMH) untuk menjamin mutu dan keandalan jaringan distribusi. Hasil/Output pendistribusian energi listrik yang kontiniu dan andal. Rincian tugas pokok sebagai berikut:

- a) Menyusun program rencana kerja (PRK) untuk kegiatan Operasi dan Pemeliharaan Jaringan Distribusi
- b) Melakukan monitoring dan evaluasi pelaksanaan Operasi dan Pemeliharaan Jaringan Distribusi, PDKB, serta PLTMH.

- c) Melakukan monitoring dan evaluasi pelaksanaan anggaran Operasi dan Pemeliharaan Jaringan Distribusi.
- d) Melakukan analisa dan evaluasi kinerja operasi dan pemeliharaan jaringan distribusi termasuk PDKB.
- e) Melakukan monitoring dan evaluasi kinerja proteksi dan pelayanan teknik.
- f) Melakukan verifikasi dan validasi asset distribusi secara periodik.
- g) Mengkoordinasikan penyusunan dan mengendalikan pelaksanaan SOP untuk setiap jenis pekerjaan Distribusi guna tercapainya zero accident.

4. Asman Transaksi dan Energi Listrik

Bertanggung jawab dalam kegiatan transaksi energi pelanggan dan Area/Rayon/Unit terkait, pengendalian susut dan pemeliharaan meter transaksi untuk memenuhi standar operasional yang berlaku. Hasil/Output laporan transaksi energi listrik, susut, dan pemeliharaan meter transaksi. Rincian tugas pokok sebagai berikut :

- a) Mengkoordinasikan dan mengevaluasi Pelaksanaan manajemen billing.
- b) Mengkoordinasikan dengan AP2T (Aplikasi Pelayanan Pelanggan Terpusat) terkait dengan proses billing.
- c) Menyusun biaya operasi dan investasi serta data pendukung RKAP.
- d) Memonitoring dan mengendalikan realisasi penggunaan anggaran SKKI/SKKO.
- e) Mengkoordinasikan kegiatan operasional di bagian transaksi energi.
- f) Mengevaluasi dan mengendalikan susut, PJU, P2TL, AMR, pemeliharaan APP, pemeliharaan meter transaksi dan hasil ukur meter transaksi.

- g) Menyusun rencana program pemeliharaan meter transaksi.
- h) Melaksanakan settlemen antar unit pelaksanaan dan P3B dalam pengelolaan transfer price energi.
- i) Mengkoordinasikan dan mengevaluasi pemasangan dan pemeliharaan AMR.
- j) Merencanakan dan mengevaluasi pekerjaan pemeliharaan APP dan hasil penerapan metrologi secara berkala.
- k) Memonitoring dan mengevaluasi manajemen APP.
- l) Mengkoordinasikan kegiatan Wiring dan Setting APP.
- m) Mengkoordinasikan dengan bagian dan instansi yang berwenang untuk kegiatan P2TL.

5. Asman Administrasi dan Niaga

Bertanggung jawab atas kelancaran pengelolaan dan pengendalian kegiatan bidang administrasi dan keuangan yang meliputi sumber daya manusia, kesekretariatan, anggaran, keuangan dan akuntansi untuk mendukung laporan keuangan yang akurat dan tepat waktu serta mencapai target kinerja sesuai tujuan perusahaan. Rincian tugas pokok sebagai berikut :

- a) Mengelola peningkatan Integritas Pelayanan Publik (ILP)
- b) Mengkoordinasi dan mengevaluasi pengelolaan Tenaga kerja.
- c) Mengkoordinasikan pengelolaan kegiatan administrasi umum, SDM dan pelanggan.
- d) Memonitor data pelanggan.
- e) Memverifikasi dan validasi terhadap kelengkapan transaksi pembayaran.
- f) Mengkoordinir pelaksanaan kegiatan pencatatan transaksi keuangan.

- g) Mengkoordinir dan mengelola Anggaran Investasi, Anggaran Operasi dan Cash Budget.
- h) Mengevaluasi kontrak perjanjian dengan Pihak ketiga.
- i) Menyusun kebutuhan rencana diklat dan evaluasi hasil diklat.
- j) Memonitor realisasi anggaran.

6. Asman Konstruksi

Bertanggung jawab atas kegiatan pengawasan, pencarian , penjemputan dan pelayanan terhadap pelanggan baru dengan prioritas tariff NON SUBSIDI. Rincian tugas pokok sebagai berikut:

- a) Menyusun rencana kerja staf operasi sesuai rencana kerja proyek induk.
- b) Merumuskan dan mengevaluasi kinerja bidang serta sosialisasi penerapannya.
- c) Mengkoordinasi kegiatan pelaksanaan administrasi teknik meliputi administrasi, tenaga asing, kontrak-kontrak dan berita pembayaran.
- d) Mengkoordinasi kegiatan pengadaan dan pengendalian sarana kerja.
- e) Melaksanakan Pembangunan Jaringan baru di daerah yang belum Terlistriki dengan skala prioritas dan Untuk pemecahan beban Feder yang bebanya besar

7. Sub. Bagian Spv. Operasi Distribusi

Bertanggung jawab dalam merencanakan dan melaksanakan pengoperasian jaringan distribusi sesuai SOP untuk menjamin keandalan, keamanan, mutu dan efisiensi penyaluran tenaga listrik. Rincian tugas pokok sebagai berikut:

- a) Menyusun Program rencana Kerja (PRK) Operasi

- b) Merencanakan dan melaksanakan kegiatan Operasi Jaringan Distribusi sesuai SOP
- c) Melaksanakan pemutakhiran data asset distribusi secara berkala.
- d) Melakukan pengendalian pengoperasian jaringan distribusi.
- e) Mengendalikan dan monitoring pelaksanaan operasional pelayanan teknik.
- f) Mengkoordinasikan dengan Area, Rayon dan Instansi terkait dalam rangka operasi jaringan distribusi.
- g) Mengevaluasi kinerja operasi.

8. Sub. Bagian Spv. Pemeliharaan Distribusi

Bertanggung jawab dalam merencanakan dan melaksanakan pemeliharaan jaringan distribusi untuk meningkatkan keandalan, keamanan, mutu dan efisiensi jaringan distribusi. Rincian tugas pokok sebagai berikut :

- a) Merencanakan penyusunan Program Rencana Kerja (PRK)
- b) Melaksanakan dan mengevaluasi kegiatan pemeliharaan jaringan distribusi sesuai SOP dan anggaran yang ditetapkan.
- c) Merencanakan kebutuhan material operasi dan pemeliharaan untuk meningkatkan keandalan dan keamanan jaringan distribusi termasuk PRK.
- d) Melaksanakan koordinasi dengan rayon dan bagian terkait dalam pelaksanaan pekerjaan pemeliharaan jaringan distribusi.
- e) Menyiapkan peralatan kerja untuk operasi dan pemeliharaan jaringan distribusi.

9. Sub. Bagian Spv. PDKB

Bertanggung jawab dalam mengelola pekerjaan PDKB untuk meningkatkan keandalan, keamanan, mutu dan efisiensi jaringan distribusi.

Rincian tugas pokok sebagai berikut :

- a) Merencanakan, melaksanakan dan mengevaluasi pekerjaan PDKB
- b) Mengendalikan pelaksanaan pekerjaan PDKB sesuai dengan SOP.
- c) Mengusulkan Surat Perintah Pekerjaan Dalam Keadaan Bertegangan (SP2B) dan Surat Penunjukan Pengawas Pekerjaan Dalam Keadaan Bertegangan (SP3B) kepada Kepala Operasi.
- d) Melaksanakan inventarisasi dan mengusulkan peremajaan peralatan PDKB.
- e) Memonitor masa berlaku dan mengusulkan sertifikat kompetensi/brevet personil PDKB.
- f) Mengusulkan revisi SOP atau mengajukan SOP baru ke komisi PDKB.
- g) Melaporkan penyelesaian pekerjaan kepada kepala Operasi.

10. Sub. Bagian Spv. Transaksi dan Energi

Bertanggung jawab atas kegiatan pemeliharaan meter transaksi untuk akurasi pengukuran pemakaian energi listrik. Rincian tugas pokok sebagai berikut :

- a) Memonitor program pemeliharaan meter transaksi yang disebabkan oleh meter rusak, buram, macet dan tua.
- b) Memonitor pelaksanaan pemasangan dan pemeliharaan AMR.
- c) Merencanakan kebutuhan Kwh meter untuk pemeliharaan.
- d) Memonitor pelaksanaan hasil penerapan metrology secara berkala.

- e) Menyiapkan dan pendukung RKAP untuk kebutuhan pemeliharaan meter transaksi.
- f) Memonitor pekerjaan pemeliharaan dan tera ulang APP serta Meter Elektronik (ME) dan sistem AMR yang dikerjakan pihak ketiga.
- g) Melaksanakan pengujian alat ukur, pembatas dan kelengkapannya untuk material baru atau bekas andal.
- h) Memonitor manajemen segel APP.

11. Sub Bagian Spv. Pengendalian Sumut

Bertanggung jawab atas kegiatan pengendalian susut jaringan, menerbitkan PJU/reklame liar dan pelaksanaan P2TL. Rincian tugas pokok sebagai berikut :

- a) Memonitor pelaksanaan penekanan susut dan berkoordinasi dengan bagian atau rayon terkait.
- b) Memetakan dan melaporkan perkembangan susut Area dan Rayon secara berkala.
- c) Melakukan updating data PJU secara berkala.
- d) Melakukan koordinasi dan pengawasan hasil P2TL yang telah dilakukan dengan bagian atau Rayon terkait.
- e) Melakukan evaluasi kinerja pihak ketiga berdasarkan SLA.
- f) Membuat target operasi serta memonitor pelaksanaan P2TL secara rutin.
- g) Memastikan kelengkapan P2TL sesuai aturan.
- h) Melaksanakan komunikasi dengan bagian terkait dan Instansi berwenang untuk pelaksanaan P2TL.

- i) Melakukan analisa dan evaluasi (ANEV) atas hasil pelaksanaan P2TL.

12. Sub Bagian Spv. Pemeliharaan APP

Bertanggung jawab atas kegiatan pengendalian dan keakuratan APP.

Rincian tugas pokok sebagai berikut :

- a) Memastikan antara data pelanggan dan APP terpasang.
- b) Membuat laporan hasil berita acara pemeriksaan.
- c) Berkoordinasi dengan bagian terkait tentang kelainan APP.
- d) Memvalidasi data kelainan APP.
- e) Memeriksa pemakaian energi listrik pelanggan prabayar secara berkala.
- f) Memeriksa dan mengecek pemakaian energi listrik pelanggan prabayar secara berkala.

13. Sub. Bagian Spv. Pelayanan Pelanggan

Bertanggung jawab atas terlaksananya kegiatan fungsi Pelayanan pelanggan, administrasi pelanggan, dan pengelolaan pendapatan untuk meningkatkan kepuasan pelanggan dan pengamanan pendapatan. Rincian tugas pokok sebagai berikut :

- a) Melaksanakan dan mensupervisi fungsi Pelayanan Pelanggan sesuai proses bisnis.
- b) Melaksanakan kunjungan pelanggan potensial (TM/TT)
- c) Menyiapkan rencana Tingkat Mutu Pelayanan secara periodik dan menindak lanjuti pencapaian TMP
- d) Melaksanakan kegiatan Riset Pasar dan Menyusun Data Potensi Pasar (Captive Power)
- e) Mengolah peta Segmentasi Pelanggan

- f) Memastikan proses PB/PD dan SPJBTL pelanggan Potensial sesuai kewenangannya.
- g) Memonitor Penerbitan SIP/SPJBTL.
- h) Memonitor Mutasi Data Induk Langgan dan memelihara Arsip Induk Langgan.
- i) Memonitor Laporan penagihan lain-lain (multi guna, P2TL, BP)
- j) Memonitor dan mensupervisi pengendalian piutang pelanggan.
- k) Memonitor proses pemutusan sementara, bongkar rampung, piutang ragu-ragu dan usulan penghapusan piutang.

14. Sub. Bagian Spv. Keuangan dan Administrasi

Bertanggung jawab atas proses administrasi SDM, kegiatan kesekretariatan, proses akuntansi dan Keuangan untuk menjamin terpenuhinya tertib administrasi yang sesuai dengan ketentuan yang berlaku. Rincian tugas pokok sebagai berikut :

- a) Melaksanakan pengelolaan Tenaga Kerja.
- b) Melaksanakan pengelolaan K3
- c) Melaksanakan investigasi kejadian kecelakaan kerja, kebakaran, banjir dan musibah lain terkait dengan K3.
- d) Melaksanakan pengelolaan sarana kerja dan administrasi perkantoran.
- e) Melaksanakan pengelolaan fungsi keuangan dan akuntansi
- f) Melaksanakan fungsi bagian keuangan
- g) Menyiapkan data pendukung RKAP untuk bagian Keuangan dan Administrasi.

- h) Melaksanakan rekonsiliasi data dengan fungsi terkait atas pendapatan, bank, Hutang-Piutang, Persekot Dinas dan PUMP-KPR/BPRP.
- i) Menyiapkan rincian biaya di Rayon untuk rencana alokasi dana operasional.

2. Deskripsi Karakteristik Responden

Karakteristik responden yang akan diuraikan berikut ini mencerminkan bagaimana keadaan responden yang diteliti meliputi jenis kelamin, usia dan pendidikan terakhir.

a. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel 4.1
Jenis Kelamin

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-Lak	56	80.0	80.0	80.0
	Perempuan	14	20.0	20.0	100.0
	Total	70	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0

Pada tabel 4.1 dapat dilihat bahwa mayoritas pegawai pada PT. PLN (Persero) UP3 Binjai yang menjadi responden adalah berjenis kelamin laki-laki, yaitu sebanyak 56 orang atau sebesar 80.0% dari total responden.

b. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.

Tabel 4.2
Usia

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 25 - 30 Tahun	16	22.9	22.9	22.9
31 - 35 Tahun	13	18.6	18.6	41.4
36 - 40 Tahun	5	7.1	7.1	48.6
41 - 45 Tahun	8	11.4	11.4	60.0
46 - 50 Tahun	9	12.9	12.9	72.9
Diatas 50 Tahun	19	27.1	27.1	100.0
Total	70	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0

Pada tabel 4.2 dapat dilihat bahwa PT. PLN (Persero) UP3 Binjai yang menjadi responden berusia di bawah 25 – 30 tahun, yaitu sebanyak 16 orang atau sebesar 22.9% dari total responden.

c. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Tabel 4.3
Pendidikan

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid D3	9	12.9	12.9	12.9
S1	11	15.7	15.7	28.6
SMA	50	71.4	71.4	100.0
Total	70	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0

Pada tabel 4.3 dapat dilihat bahwa mayoritas PT. PLN (Persero) UP3 Binjai yang menjadi responden memiliki pendidikan terakhir SMA yaitu sebanyak 50 orang atau sebesar 71.4% dari total responden.

3. Deskripsi Variabel Penelitian

Penelitian ini terdiri dari 3(tiga) variabel bebas yaitu kompetensi, lingkungan kerja dan motivasi dengan 1 (satu) variabel terikat yaitu kinerja. Dalam penyebaran angket, masing-masing butir pernyataan dari setiap variabel harus di isi oleh responden yang berjumlah 70 orang. Jawaban angket disediakan dalam 5 alternatif jawaban, yaitu:

- a. Sangat Setuju (SS) dengan skor 5
- b. Setuju (S) dengan skor 4
- c. Ragu-Ragu (RR) dengan skor 3
- d. Tidak Setuju (TS) dengan skor 2
- e. Sangat Tidak Setuju (STS) dengan skor 1

Adapun jawaban-jawaban dari responden yang diperoleh akan ditampilkan pada tabel berikut:

a. Variabel X₁ (Kompetensi)

Tabel 4.4
Saya memiliki tambahan pengetahuan dari pengalaman masa lalu dalam bidang pekerjaan saya.
Pernyataan (X1.1)

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	4	5.7	5.7	5.7
	Ragu - Ragu	30	42.9	42.9	48.6
	Setuju	32	45.7	45.7	94.3
	Sangat Setuju	4	5.7	5.7	100.0
	Total	70	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0

Berdasarkan tabel 4.4 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 4 orang (5.7%), setuju sebanyak 32 orang (45.7%), ragu-ragu sebanyak 30 orang (42.9%) dan sebanyak 4 orang (5.7%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang

menyatakan setuju sebanyak 32 orang (45.7%). Jadi dapat disimpulkan responden setuju bahwa saya memiliki tambahan pengetahuan dari pengalaman masa lalu dalam bidang pekerjaan saya.

Tabel 4.5
Memiliki wawasan yang dapat mempengaruhi kompetensi dalam hal peningkatan membuat saya bangga.
 Pernyataan (X1.2)

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	9	12.9	12.9	12.9
Ragu – Ragu	30	42.9	42.9	55.7
Setuju	28	40.0	40.0	95.7
Sangat Setuju	3	4.3	4.3	100.0
Total	70	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0

Berdasarkan tabel 4.5 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 3 orang (4.3%), setuju sebanyak 28 orang (40.0%), ragu-ragu sebanyak 30 orang (42.9%) dan sebanyak 9 orang (12.9%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan ragu-ragu sebanyak 30 orang (42.9%). Jadi dapat disimpulkan responden ragu-ragu bahwa memiliki wawasan yang dapat mempengaruhi kompetensi dalam hal peningkatan membuat saya bangga.

Tabel 4.6
Saya sangat memahami visi dan misi perusahaan.
 Pernyataan (X1.3)

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	14	20.0	20.0	20.0
Ragu – Ragu	38	54.3	54.3	74.3
Setuju	18	25.7	25.7	100.0
Total	70	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0

Berdasarkan tabel 4.6 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan setuju sebanyak 18 orang (25.7%), ragu-ragu sebanyak 38 orang (54.3%), dan

sebanyak 14 orang (20.0%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan ragu-ragu sebanyak 38 orang (54.3%). Jadi dapat disimpulkan responden ragu-ragu bahwa saya sangat memahamin visi dan misi perusahaan.

Tabel 4.7
Saya mengetahui serta memahamin peraturan yang ada di perusahaan.

Pernyataan (X1.4)

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	12	17.1	17.1	17.1
	Ragu – Ragu	22	31.4	31.4	48.6
	Setuju	32	45.7	45.7	94.3
	Sangat setuju	4	5.7	5.7	100.0
	Total	70	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0

Berdasarkan tabel 4.7 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 4 orang (5.7%), setuju sebanyak 32 orang (45.7%), ragu-ragu sebanyak 22 orang (31.4%) dan sebanyak 12 orang (17.1%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan setuju sebanyak 32 orang (45.7%). Jadi dapat disimpulkan responden setuju bahwa Saya mengetahui serta memahamin peraturan yang ada di perusahaan.

Tabel 4.8
Memiliki sifat/karakter yang mempengaruhi kinerja dalam perusahaan.
Pernyataan (X1.5)

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	6	8.6	8.6	8.6
	Ragu – Ragu	33	47.1	47.1	55.7
	Setuju	24	34.3	34.3	90.0
	Sangat Setuju	7	10.0	10.0	100.0
	Total	70	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0

Berdasarkan tabel 4.8 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 7 orang (10.7%), setuju sebanyak 24 orang (34.3%), ragu-ragu sebanyak 33 orang (47.1%) dan sebanyak 6 orang (8.6%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan ragu-ragu sebanyak 33 orang (47.1%). Jadi dapat disimpulkan responden ragu-ragu bahwa memiliki sifat/karakter yang mempengaruhi kinerja dalam perusahaan.

Tabel 4.9
Penempatan pegawai didalam bagian/posisi dan kemampuan karakteristik untuk mencapai kinerja yang efektif.

Pernyataan (X1.6)

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	14	20.0	20.0	20.0
	Ragu – Ragu	18	25.7	25.7	45.7
	Setuju	28	40.0	40.0	85.7
	Sangat Setuju	10	14.3	14.3	100.0
	Total	70	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0

Berdasarkan tabel 4.9 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 10 orang (14.3%), setuju sebanyak 28 orang (40.0%), ragu-ragu sebanyak 18 orang (25.7%) dan sebanyak 14 orang (20.0%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan setuju sebanyak 28 orang (40.0%). Jadi dapat disimpulkan responden setuju bahwa penempatan pegawai didalam bagian/posisi dan kemampuan karakteristik untuk mencapai kinerja yang efektif.

Tabel 4.10
Saya berperilaku sesuai nilai dan norma yang berlaku di perusahaan.
Pernyataan (X1.7)

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	14	20.0	20.0	20.0
	Ragu – Ragu	26	37.1	37.1	57.1
	Setuju	28	40.0	40.0	97.1
	Sangat Setuju	2	2.9	2.9	100.0
	Total	70	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0

Berdasarkan tabel 4.10 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 2 orang (2.9%), setuju sebanyak 28 orang (40.0%), ragu-ragu sebanyak 26 orang (37.1%) dan sebanyak 14 orang (20.0%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan setuju sebanyak 28 orang (40.0%). Jadi dapat disimpulkan responden setuju bahwa Saya berperilaku sesuai nilai dan norma yang berlaku di perusahaan.

Tabel 4.11
Saya mampu berkomunikasi dengan baik terhadap sesama rekan kerja.
Pernyataan (X1.8)

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	12	17.1	17.1	17.1
	Ragu – Ragu	20	28.6	28.6	45.7
	Setuju	30	42.9	42.9	88.6
	Sangat Setuju	8	11.4	11.4	100.0
	Total	70	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0

Berdasarkan tabel 4.11 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 8 orang (11.4%), setuju sebanyak 30 orang (42.9%), ragu-ragu sebanyak 20 orang (28.6%) dan sebanyak 12 orang (17.1%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan setuju sebanyak 30 orang (42.9%). Jadi dapat disimpulkan

responden setuju bahwa saya mampu berkomunikasi dengan baik terhadap sesama rekan kerja

Tabel 4.12
Sikap bekerja sama dapat membuat kerja tim menjadi lebih efektif dan menimbulkan pemikiran yang maju.
 Pernyataan (X1.9)

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Sangat Tidak Setuju	4	5.7	5.7	5.7
Tidak Setuju	7	10.0	10.0	15.7
Ragu – Ragu	10	14.3	14.3	30.0
Setuju	14	20.0	20.0	50.0
Sangat Setuju	35	50.0	50.0	100.0
Total	70	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0

Berdasarkan tabel 4.12 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 35 orang (50.0%), setuju sebanyak 14 orang (20.0%), ragu-ragu sebanyak 10 orang (14.3%), tidak setuju sebanyak 7 orang (10.0%) dan sebanyak 4 orang (5.7%) responden yang menyatakan sangat tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan sangat setuju sebanyak 35 orang (50.0%). Jadi dapat disimpulkan responden setuju bahwa sikap bekerja sama dapat membuat kerja tim menjadi lebih efektif dan menimbulkan pemikiran yang maju.

Tabel 4.13
Sikap saya dalam mengembangkan kompetensi membuat pola pikir menjadi sesuka hati saya.
 Pernyataan (X1.10)

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Sangat Tidak Setuju	2	2.9	2.9	2.9
Tidak Setuju	15	21.4	21.4	24.3
Ragu – Ragu	21	30.0	30.0	54.3
Setuju	28	40.0	40.0	94.3
Sangat Setuju	4	5.7	5.7	100.0
Total	70	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0

Berdasarkan tabel 4.13 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 4 orang (5.7%), setuju sebanyak 28 orang (40.0%), ragu-ragu sebanyak 21 orang (30.0%), tidak setuju sebanyak 15 orang (21.4%) dan sebanyak 2 orang (2.9%) responden yang menyatakan sangat tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan setuju sebanyak 28 orang (40.0%). Jadi dapat disimpulkan responden setuju bahwa sikap saya dalam mengembangkan kompetensi membuat pola pikir menjadi sesuka hati saya.

Tabel 4.14
Saya memiliki minat yang tinggi saat memahami dan menguasai teori dari pekerjaan yang saya lakukan.
Pernyataan (X1.11)

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	15	21.4	21.4	21.4
Ragu – Ragu	21	30.0	30.0	51.4
Setuju	28	40.0	40.0	91.4
Sangat Setuju	6	8.6	8.6	100.0
Total	70	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0

Berdasarkan tabel 4.14 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 6 orang (8.6%), setuju sebanyak 28 orang (40.0%), ragu-ragu sebanyak 21 orang (30.0%) dan sebanyak 15 orang (21.4%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan setuju sebanyak 28 orang (40.0%). Jadi dapat disimpulkan responden setuju bahwa saya memiliki minat yang tinggi saat memahami dan menguasai teori dari pekerjaan yang saya lakukan.

Tabel 4.15
Saya berusaha memahami konsep yang berkaitan dengan tujuan pekerjaan.

Pernyataan (X1.12)

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Sangat Tidak Setuju	1	1.4	1.4	1.4
Tidak Setuju	4	5.7	5.7	7.1
Ragu – Ragu	19	27.1	27.1	34.3
Setuju	29	41.4	41.4	75.7
Sangat Setuju	17	24.3	24.3	100.0
Total	70	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0

Berdasarkan tabel 4.15 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 17 orang (24.3%), setuju sebanyak 29 orang (41.4%), ragu-ragu sebanyak 19 orang (27.1%), tidak setuju sebanyak 4 orang (5.7%) dan sebanyak 1 orang (1.4%) responden yang menyatakan sangat tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan setuju sebanyak 29 orang (41.4%). Jadi dapat disimpulkan responden setuju bahwa saya berusaha memahami konsep yang berkaitan dengan tujuan pekerjaan.

b. Variabel X₂ (Lingkungan Kerja)

Tabel 4.16
Fasilitas yang digunakan sangat bermanfaat dalam melaksanakan tugas yang di berikan.

Pernyataan (X2.1)

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Sangat Tidak Setuju	4	5.7	5.7	5.7
Tidak Setuju	7	10.0	10.0	15.7
Ragu – Ragu	10	14.3	14.3	30.0
Setuju	14	20.0	20.0	50.0
Sangat Setuju	35	50.0	50.0	100.0
Total	70	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0

Berdasarkan tabel 4.16 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 35 orang (50.0%), setuju sebanyak 14 orang (20.0%), ragu-ragu sebanyak 10 orang (14.3%), tidak setuju sebanyak 7 orang (10.0%) dan sebanyak 4 orang (5.7%) responden yang menyatakan sangat tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan sangat setuju sebanyak 35 orang (50.0%). Jadi dapat disimpulkan responden sangat setuju bahwa fasilitas yang digunakan sangat bermanfaat dalam melaksanakan tugas yang di berikan.

Tabel 4.17
Fasilitas yang tidak sesuai diberikan kepada saya maka membuat saya tidak ingin mengerjakan tugas yang di berikan.

Pernyataan (X2.2)

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	7	10.0	10.0	10.0
	Tidak Setuju	13	18.6	18.6	28.6
	Ragu – Ragu	10	14.3	14.3	42.9
	Setuju	14	20.0	20.0	62.9
	Sangat Setuju	26	37.1	37.1	100.0
	Total	70	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0

Berdasarkan tabel 4.17 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 26 orang (37.1%), setuju sebanyak 14 orang (20.0%), ragu-ragu sebanyak 10 orang (14.3%), tidak setuju sebanyak 13 orang (18.6%) dan sebanyak 7 orang (10.0%) responden yang menyatakan sangat tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan sangat setuju sebanyak 26 orang (37.1%). Jadi dapat disimpulkan responden sangat setuju bahwa fasilitas yang tidak sesuai diberikan kepada saya maka membuat saya tidak ingin mengerjakan tugas yang di berikan.

Tabel 4.18
Dalam bekerja sangat di butuhkan cahaya yang tidak terlalu terang maupun terlalu gelap, agar dapat menyelesaikan tugas dengan baik dan menjaga kesehatan mata.

Pernyataan (X2.3)

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	6	8.6	8.6	8.6
	Tidak Setuju	6	8.6	8.6	17.1
	Ragu – Ragu	13	18.6	18.6	35.7
	Setuju	20	28.6	28.6	64.3
	Sangat Setuju	25	35.7	35.7	100.0
	Total	70	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0

Berdasarkan tabel 4.18 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 25 orang (35.7%), setuju sebanyak 20 orang (28.6%), ragu-ragu sebanyak 13 orang (18.6%), tidak setuju sebanyak 6 orang (8.6%) dan sebanyak 6 orang (8.6%) responden yang menyatakan sangat tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan sangat setuju sebanyak 25 orang (35.7%). Jadi dapat disimpulkan responden sangat setuju bahwa dalam bekerja sangat di butuhkan cahaya yang tidak terlalu terang maupun terlalu gelap, agar dapat menyelesaikan tugas dengan baik dan menjaga kesehatan mata.

Tabel 4.19
Pencahayaan di tempat kerja membantu saya dalam menyelesaikan pekerjaan.

Pernyataan (X2.4)

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	1	1.4	1.4	1.4
	Tidak Setuju	4	5.7	5.7	7.1
	Ragu – Ragu	19	27.1	27.1	34.3
	Setuju	29	41.4	41.4	75.7
	Sangat Setuju	17	24.3	24.3	100.0
	Total	70	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0

Berdasarkan tabel 4.19 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 17 orang (24.3%), setuju sebanyak 29 orang (41.4%), ragu-ragu sebanyak 19 orang (27.1%), tidak setuju sebanyak 4 orang (5.7%) dan sebanyak 1 orang (1.4%) responden yang menyatakan sangat tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan setuju sebanyak 29 orang (41.4%). Jadi dapat disimpulkan responden setuju bahwa pencahayaan di tempat kerja membantu saya dalam menyelesaikan pekerjaan.

Tabel 4.20
Memiliki ruangan kerja dengan suhu yang rendah membuat mata mengantuk.

Pernyataan (X2.5)

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	21	30.0	30.0	30.0
	Ragu – Ragu	5	7.1	7.1	37.1
	Setuju	11	15.7	15.7	52.9
	Sangat Setuju	33	47.1	47.1	100.0
	Total	70	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0

Berdasarkan tabel 4.20 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 33 orang (47.1%), setuju sebanyak 11 orang (15.7%), ragu-ragu sebanyak 5 orang (7.1%) dan sebanyak 21 orang (30.0%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan sangat setuju sebanyak 33 orang (47.1%). Jadi dapat disimpulkan responden sangat setuju bahwa memiliki ruangan kerja dengan suhu yang rendah membuat mata mengantuk.

Tabel 4.21
Pengaturan suhu udara di dalam ruangan (kipas) digantikan dengan AC.

Penyataan (X2.6)

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	12	17.1	17.1	17.1
	Ragu – Ragu	20	28.6	28.6	45.7
	Setuju	30	42.9	42.9	88.6
	Sangat Setuju	8	11.4	11.4	100.0
	Total	70	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0

Berdasarkan tabel 4.21 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 8 orang (11.4%), setuju sebanyak 30 orang (38.6%), ragu-ragu sebanyak 28 orang (40.0%) dan sebanyak 10 orang (14.3%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan ragu - ragu sebanyak 28 orang (40.0%). Jadi dapat disimpulkan responden ragu - ragu bahwa pengaturan suhu udara di dalam ruangan (kipas) digantikan dengan AC.

Tabel 4.22
Para pegawai kesulitan dalam berinteraksi akibat tata ruang yang kurang baik.

Pernyataan (X2.7)

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	1	1.4	1.4	1.4
	Tidak Setuju	4	5.7	5.7	7.1
	Ragu – Ragu	19	27.1	27.1	34.3
	Setuju	29	41.4	41.4	75.7
	Sangat Setuju	17	24.3	24.3	100.0
	Total	70	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0

Berdasarkan tabel 4.22 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 17 orang (24.3%), setuju sebanyak 29 orang (41.4%), ragu-ragu sebanyak 19 orang (27.1%), tidak setuju sebanyak 4 orang (5.7%) dan sebanyak

1 orang (1.4%) responden yang menyatakan sangat tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan setuju sebanyak 29 orang (41.4%). Jadi dapat disimpulkan responden setuju bahwa para pegawai kesulitan dalam berinteraksi akibat tata ruang yang kurang baik.

Tabel 4.23
Menata ruang kerja dengan tepat dapat membuat kerja sama tim berjalan baik.

Pernyataan (X2.8)

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	12	17.1	17.1	17.1
	Ragu – Ragu	33	47.1	47.1	64.3
	Setuju	22	31.4	31.4	95.7
	Sangat Setuju	3	4.3	4.3	100.0
	Total	70	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0

Berdasarkan tabel 4.23 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 3 orang (4.3%), setuju sebanyak 22 orang (31.4%), ragu-ragu sebanyak 33 orang (47.1%) dan sebanyak 12 orang (17.1%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan ragu - ragu sebanyak 33 orang (47.1%). Jadi dapat disimpulkan responden ragu - ragu bahwa menata ruang kerja dengan tepat dapat membuat kerja sama tim berjalan baik.

Tabel 4.24
Hubungan antar pegawai terjalin dengan baik pada atasannya.

Pernyataan (X2.9)

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	12	17.1	17.1	17.1
	Ragu – Ragu	22	31.4	31.4	48.6
	Setuju	32	45.7	45.7	94.3
	Sangat Setuju	4	5.7	5.7	100.0
	Total	70	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0

Berdasarkan tabel 4.24 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 4 orang (5.7%), setuju sebanyak 32 orang (45.7%), ragu-ragu sebanyak 22 orang (31.4%) dan sebanyak 12 orang (17.1%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan setuju sebanyak 32 orang (45.7%). Jadi dapat disimpulkan responden setuju bahwa hubungan antar pegawai terjalin dengan baik pada atasannya.

Tabel 4.25
Saya kurang mendapat bimbingan oleh atasan terhadap pekerjaan.
Pernyataan (X2.10)

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	12	17.1	17.1	17.1
Ragu – Ragu	20	28.6	28.6	45.7
Setuju	30	42.9	42.9	88.6
Sangat Setuju	8	11.4	11.4	100.0
Total	70	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0

Berdasarkan tabel 4.25 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 8 orang (11.4%), setuju sebanyak 30 orang (42.9%), ragu-ragu sebanyak 20 orang (28.6%) dan sebanyak 12 orang (17.1%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan setuju sebanyak 30 orang (42.9%). Jadi dapat disimpulkan responden setuju bahwa saya kurang mendapat bimbingan oleh atasan terhadap pekerjaan.

c. Variabel X₃ (Motivasi)

Tabel 4.26
Perusahaan selalu memberikan motivasi untuk para pegawai yang bekerja.

Pernyataan (X3.1)

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	12	17.1	17.1	17.1
	Ragu – Ragu	20	28.6	28.6	45.7
	Setuju	30	42.9	42.9	88.6
	Sangat Setuju	8	11.4	11.4	100.0
	Total	70	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0

Berdasarkan tabel 4.26 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 8 orang (11.4%), setuju sebanyak 30 orang (42.9%), ragu-ragu sebanyak 20 orang (28.6%) dan sebanyak 12 orang (17.1%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan setuju sebanyak 30 orang (42.9%). Jadi dapat disimpulkan responden setuju bahwa perusahaan selalu memberikan motivasi untuk para pegawai yang bekerja.

Tabel 4.27
Perusahaan pernah memberikan promosi atas kenaikan jabatan.

Pernyataan (X3.2)

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	14	20.0	20.0	20.0
	Ragu – Ragu	36	51.4	51.4	71.4
	Setuju	20	28.6	28.6	100.0
	Total	70	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0

Berdasarkan tabel 4.27 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan setuju sebanyak 20 orang (28.6%), ragu-ragu sebanyak 36 orang (51.4%) dan sebanyak 14 orang (20.0%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan ragu - ragu sebanyak 36 orang

(51.4%). Jadi dapat disimpulkan responden ragu - ragu bahwa perusahaan pernah memberikan promosi atas kenaikan jabatan.

Tabel 4.28
Kegiatan apa saja yang telah dilakukan oleh perusahaan untuk mempererat hubungan antar pegawai.

Pernyataan (X3.3)

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	15	21.4	21.4	21.4
	Ragu – Ragu	25	35.7	35.7	57.1
	Setuju	28	40.0	40.0	97.1
	Sangat Setuju	2	2.9	2.9	100.0
	Total	70	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0

Berdasarkan tabel 4.28 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 2 orang (2.9%), setuju sebanyak 28 orang (40.0%), ragu-ragu sebanyak 25 orang (35.7%) dan sebanyak 15 orang (21.4%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan setuju sebanyak 28 orang (40.0%). Jadi dapat disimpulkan responden setuju bahwa kegiatan apa saja yang telah dilakukan oleh perusahaan untuk mempererat hubungan antar pegawai.

Tabel 4.29
Target yang harus dicapai memberikan saya dorongan yang baik dalam bekerja.

Pernyataan (X3.4)

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	2	2.9	2.9	2.9
	Tidak Setuju	15	21.4	21.4	24.3
	Ragu – Ragu	21	30.0	30.0	54.3
	Setuju	28	40.0	40.0	94.3
	Sangat Setuju	4	5.7	5.7	100.0
	Total	70	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0

Berdasarkan tabel 4.29 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 4 orang (5.7%), setuju sebanyak 28 orang (40.0%), ragu-ragu sebanyak 21 orang (30.0%), tidak setuju sebanyak 15 orang (21.4%) dan sebanyak 2 orang (2.9%) responden yang menyatakan sangat tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan setuju sebanyak 28 orang (40.0%). Jadi dapat disimpulkan responden setuju bahwa target yang harus dicapai memberikan saya dorongan yang baik dalam bekerja.

Tabel 4.30
Saya mempunyai minat yang tinggi terhadap pekerjaan yang saya lakukan saat ini dan pengembangan karir kedepannya.

Pernyataan (X3.5)

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	12	17.1	17.1	17.1
	Ragu – Ragu	29	41.4	41.4	58.6
	Setuju	18	25.7	25.7	84.3
	Sangat Setuju	11	15.7	15.7	100.0
	Total	70	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0

Berdasarkan tabel 4.30 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 11 orang (15.7%), setuju sebanyak 18 orang (25.7%), ragu-ragu sebanyak 29 orang (41.4%) dan sebanyak 12 orang (17.1%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan setuju sebanyak 29 orang (41.04%). Jadi dapat disimpulkan responden setuju bahwa saya mempunyai minat yang tinggi terhadap pekerjaan yang saya lakukan saat ini dan pengembangan karir kedepannya.

Tabel 4.31
Saya menyakini bawah saya memiliki kemampuan untuk mencapai target
yang di tetapkan perusahaan.
Pernyataan (X3.6)

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	12	17.1	17.1	17.1
	Ragu – Ragu	20	28.6	28.6	45.7
	Setuju	30	42.9	42.9	88.6
	Sangat Setuju	8	11.4	11.4	100.0
	Total	70	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0

Berdasarkan tabel 4.31 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 8 orang (11.4%), setuju sebanyak 30 orang (42.9%), ragu-ragu sebanyak 20 orang (28.6%) dan sebanyak 12 orang (17.1%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan setuju sebanyak 30 orang (42.9%). Jadi dapat disimpulkan responden setuju bahwa saya menyakini bawah saya memiliki kemampuan untuk mencapai target yang di tetapkan perusahaan.

Tabel 4.32
Perusahaan memberikan penghargaan atas prestasi kerja pegawai yang tinggi.
Pernyataan (X3.7)

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	7	10.0	10.0	10.0
	Tidak Setuju	13	18.6	18.6	28.6
	Ragu – Ragu	10	14.3	14.3	42.9
	Setuju	14	20.0	20.0	62.9
	Sangat Setuju	26	37.1	37.1	100.0
	Total	70	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0

Berdasarkan tabel 4.32 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 26 orang (37.1%), setuju sebanyak 14 orang (20.0%), ragu-ragu sebanyak 10 orang (14.3%), tidak setuju sebanyak 13 orang (18.6%) dan

sebanyak 7 orang (10.0%) responden yang menyatakan sangat tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan sangat setuju sebanyak 26 orang (37.1%). Jadi dapat disimpulkan responden sangat setuju bahwa Perusahaan memberikan penghargaan atas prestasi kerja pegawai yang tinggi.

Tabel 4.33
Perusahaan memberikan kesempatan berkompetisi.

Pernyataan (X3.8)

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	6	8.6	8.6	8.6
	Tidak Setuju	6	8.6	8.6	17.1
	Ragu – Ragu	13	18.6	18.6	35.7
	Setuju	20	28.6	28.6	64.3
	Sangat Setuju	25	35.7	35.7	100.0
	Total	70	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0

Berdasarkan tabel 4.33 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 25 orang (35.7%), setuju sebanyak 20 orang (28.6%), ragu-ragu sebanyak 13 orang (18.6%), tidak setuju sebanyak 6 orang (8.6%) dan sebanyak 6 orang (8.6%) responden yang menyatakan sangat tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan sangat setuju sebanyak 25 orang (35.7%). Jadi dapat disimpulkan responden sangat setuju bahwa perusahaan memberikan kesempatan berkompetisi.

d. Variabel Y (Kinrja Pegawai)

Tabel 4.34
Saya telah mencapai standar kerja yang ditetapkan instansi sehingga hasilnya memuaskan.

Pernyataan (Y1)

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	9	12.9	12.9	12.9
Ragu – Ragu	28	40.0	40.0	52.9
Setuju	30	42.9	42.9	95.7
Sangat Setuju	3	4.3	4.3	100.0
Total	70	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0

Berdasarkan tabel 4.34 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 3 orang (4.3%), setuju sebanyak 30 orang (42.9%), ragu-ragu sebanyak 28 orang (40.0%) dan sebanyak 9 orang (12.9%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan setuju sebanyak 30 orang (42.9%). Jadi dapat disimpulkan responden setuju bahwa saya telah mencapai standar kerja yang ditetapkan instansi sehingga hasilnya memuaskan.

Tabel 4.35
Saya selalu mengerjakan tugas sesuai dengan kualitas yang diinginkan perusahaan.

Pernyataan (Y2)

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	17	24.3	24.3	24.3
Ragu – Ragu	21	30.0	30.0	54.3
Setuju	28	40.0	40.0	94.3
Sangat Setuju	4	5.7	5.7	100.0
Total	70	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0

Berdasarkan tabel 4.35 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 4 orang (5.7%), setuju sebanyak 28 orang (40.0%), ragu-ragu

sebanyak 21 orang (30.0%) dan sebanyak 17 orang (24.3%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan setuju sebanyak 28 orang (40.0%). Jadi dapat disimpulkan responden setuju bahwa saya selalu mengerjakan tugas sesuai dengan kualitas yang diinginkan perusahaan.

Tabel 4.36
Saya melihat ketaatan pada perusahaan, menjadi suatu kebiasaan bagi diri sendiri.

Pernyataan (Y3)

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	12	17.1	17.1	17.1
Ragu – Ragu	23	32.9	32.9	50.0
Setuju	27	38.6	38.6	88.6
Sangat Setuju	8	11.4	11.4	100.0
Total	70	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0

Berdasarkan tabel 4.36 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 8 orang (11.4%), setuju sebanyak 27 orang (38.6%), ragu-ragu sebanyak 23 orang (32.9%) dan sebanyak 12 orang (17.1%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan setuju sebanyak 27 orang (38.6%). Jadi dapat disimpulkan responden setuju bahwa saya melihat ketaatan pada perusahaan, menjadi suatu kebiasaan bagi diri sendiri

Tabel 4.37
Saya mengetahui hasil penilaian kinerja pegawai selama ini.
Pernyataan (Y4)

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	12	17.1	17.1	17.1
Ragu – Ragu	33	47.1	47.1	64.3
Setuju	22	31.4	31.4	95.7
Sangat Setuju	3	4.3	4.3	100.0
Total	70	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0

Berdasarkan tabel 4.37 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 3 orang (4.3%), setuju sebanyak 22 orang (31.4%), ragu-ragu sebanyak 33 orang (47.1%) dan sebanyak 12 orang (17.1%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan ragu - ragu sebanyak 33 orang (47.1%). Jadi dapat disimpulkan responden ragu - ragu bahwa saya mengetahui hasil penilaian kinerja pegawai selama ini.

Tabel 4.38
Saya selalu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu.

Pernyataan (Y5)

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	12	17.1	17.1	17.1
Ragu – Ragu	22	31.4	31.4	48.6
Setuju	31	44.3	44.3	92.9
Sangat Setuju	5	7.1	7.1	100.0
Total	70	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0

Berdasarkan tabel 4.38 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 5 orang (7.1%), setuju sebanyak 31 orang (44.3%), ragu-ragu sebanyak 22 orang (31.4%) dan sebanyak 12 orang (17.1%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang

menyatakan setuju sebanyak 31 orang (44.3%). Jadi dapat disimpulkan responden setuju bahwa saya selalu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu.

Tabel 4.39
Perusahaan sudah menetapkan waktu/jam kerja dengan tetap.
Pernyataan (Y6)

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	12	17.1	17.1	17.1
Ragu – Ragu	20	28.6	28.6	45.7
Setuju	30	42.9	42.9	88.6
Sangat Setuju	8	11.4	11.4	100.0
Total	70	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0

Berdasarkan tabel 4.39 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 8 orang (11.4%), setuju sebanyak 30 orang (42.9%), ragu-ragu sebanyak 20 orang (28.6%) dan sebanyak 12 orang (17.1%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan setuju sebanyak 30 orang (42.9%). Jadi dapat disimpulkan responden setuju bahwa perusahaan sudah menetapkan waktu/jam kerja dengan tetap.

4. Pengujian Validitas dan Reliabilitas

a. Pengujian Validitas

Untuk mengetahui kelayakan butir-butir dalam daftar angket yang telah disajikan pada responden maka perlu dilakukan uji validitas. Apabila validitas setiap pertanyaan lebih besar ($>$) 0,30, maka butir pertanyaan dianggap valid.

Tabel 4.40
Uji Validitas (X₁)

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X1.1	37.90	35.628	.337	.822
X1.2	38.06	32.808	.633	.802
X1.3	38.36	34.929	.439	.816
X1.4	38.01	31.406	.721	.793
X1.5	37.96	32.766	.608	.803
X1.6	37.93	33.661	.381	.821
X1.7	38.16	33.642	.490	.811
X1.8	37.93	31.372	.656	.797
X1.9	37.43	30.654	.480	.816
X1.10	38.17	32.840	.472	.813
X1.11	38.06	34.489	.332	.824
X1.12	37.60	34.417	.337	.824

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0

Dari tabel 4.40 di atas hasil *output* SPSS diketahui nilai validitas terdapat pada kolom *Corrected Item-Total Correlation* yang artinya nilai korelasi antara skor setiap butir dengan skor total pada tabulasi jawaban responden. Hasil uji validitas dari 12 (duabelas) butir pertanyaan pada variabel kompetensi dapat dinyatakan valid (sah) karena semua nilai koefisien lebih besar dari 0,30.

Tabel 4.41
Uji Validitas (X₂)

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X2.1	32.33	42.166	.524	.858
X2.2	32.76	40.882	.523	.861
X2.3	32.57	43.350	.439	.866
X2.4	32.50	45.094	.514	.857
X2.5	32.51	39.587	.665	.845
X2.6	32.83	42.985	.709	.843
X2.7	32.50	45.094	.514	.857
X2.8	33.09	45.210	.615	.852
X2.9	32.91	42.688	.811	.838
X2.10	32.83	42.985	.709	.843

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0

Dari tabel 4.41 di atas hasil *output* SPSS diketahui nilai validitas terdapat pada kolom *Corrected Item-Total Correlation* yang artinya nilai korelasi antara skor setiap butir dengan skor total pada tabulasi jawaban responden. Hasil uji validitas dari 10 (sepuluh) butir pertanyaan pada variabel lingkungan kerja dapat dinyatakan valid (sah) karena semua nilai koefisien lebih besar dari 0,30.

Tabel 4.42
Uji Validitas (X₃)

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X3.1	23.76	25.317	.746	.825
X3.2	24.16	29.207	.439	.856
X3.3	24.00	26.145	.732	.829
X3.4	24.00	25.913	.635	.836
X3.5	23.84	26.047	.620	.838
X3.6	23.76	25.317	.746	.825
X3.7	23.69	22.537	.633	.842
X3.8	23.50	25.761	.436	.866

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0

Dari tabel 4.42 di atas hasil *output* SPSS diketahui nilai validitas terdapat pada kolom *Corrected Item-Total Correlation* yang artinya nilai korelasi antara skor setiap butir dengan skor total pada tabulasi jawaban responden. Hasil uji validitas dari 8 (delapan) butir pertanyaan pada variabel motivasi dapat dinyatakan valid (sah) karena semua nilai koefisien lebih besar dari 0,30.

Tabel 4.43
Uji Validitas (Y)

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Y1	16.84	11.526	.719	.835
Y2	16.96	11.752	.535	.867
Y3	16.79	11.678	.538	.866
Y4	17.00	12.058	.586	.856
Y5	16.81	10.617	.804	.817
Y6	16.74	10.223	.823	.812

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0

Dari tabel 4.43 di atas hasil *output* SPSS diketahui nilai validitas terdapat pada kolom *Corrected Item-Total Correlation* yang artinya nilai korelasi antara skor setiap butir dengan skor total pada tabulasi jawaban responden. Hasil uji validitas dari 6 (enam) butir pertanyaan pada variabel kinerja pegawai dapat dinyatakan valid (sah) karena semua nilai koefisien lebih besar dari 0,30.

b. Pengujian Reliabilitas

Reliabilitas adalah derajat ketepatan, ketelitian atau keakuratan yang ditunjukkan oleh instrumen pengukuran. Butir angket dikatakan reliabel atau handal apabila jawaban seseorang terhadap angket adalah konsisten. Dalam penelitian ini untuk menentukan angket reliabel atau tidak dengan menggunakan *alpha cronbach*. Angket dikatakan reliabel jika *alpha cronbach* > 0,60 dan tidak reliabel jika sama dengan atau dibawah 0,60.

Reliabilitas dari pertanyaan angket yang telah diajukan penulis kepada responden dalam penelitian ini akan terlihat pada tabel *Reliability Statistics* yang disajikan dalam tabel dibawah ini:

Tabel 4.44
Uji Reliabilitas (X₁)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.825	12

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0

Dari tabel 4.44 di atas, hasil *output* SPSS diketahui nilai *Cronbach's Alpha* sebesar $0,825 > 0,60$ sehingga dapat disimpulkan bahwa pertanyaan yang telah disajikan kepada responden yang terdiri dari 12 butir pernyataan pada variabel kompetensi adalah reliabel atau dikatakan handal.

Tabel 4.45
Uji Reliabilitas (X₂)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.865	10

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0

Dari tabel 4.45 di atas, hasil *output* SPSS diketahui nilai *Cronbach's Alpha* sebesar $0,865 > 0,60$ sehingga dapat disimpulkan bahwa pertanyaan yang telah disajikan kepada responden yang terdiri dari 10 butir pernyataan pada variabel lingkungan kerja adalah reliabel atau dikatakan handal.

Tabel 4.46
Uji Reliabilitas (X₃)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.857	8

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0

Dari tabel 4.46 di atas, hasil *output* SPSS diketahui nilai *Cronbach's Alpha* sebesar $0,857 > 0,60$ sehingga dapat disimpulkan bahwa pertanyaan yang telah disajikan kepada responden yang terdiri dari 8 butir pernyataan pada variabel motivasi adalah reliabel atau dikatakan handal.

Tabel 4.47
Uji Reliabilitas (Y)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.866	6

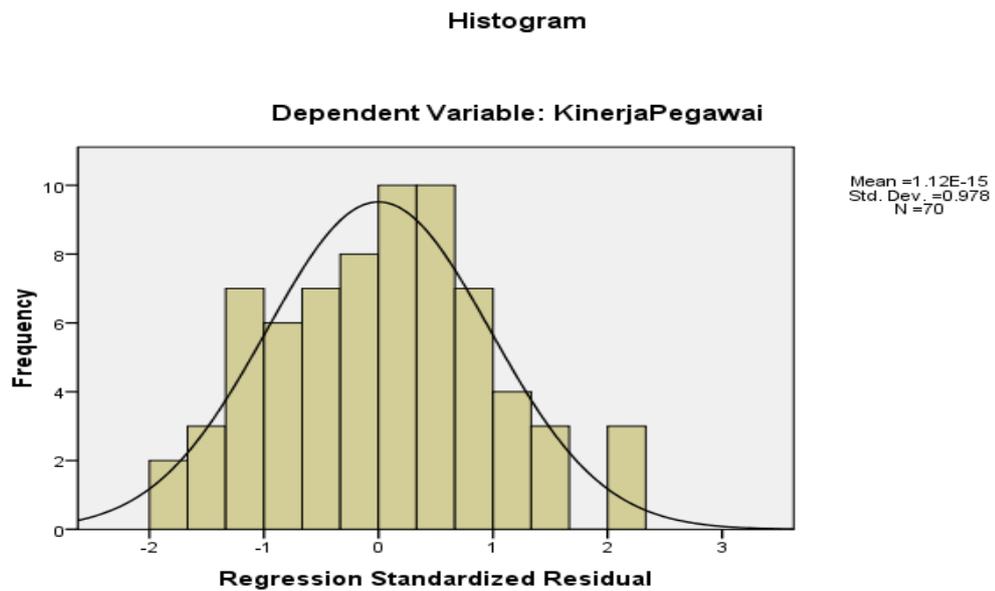
Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0

Dari tabel 4.47 di atas, hasil *output* SPSS diketahui nilai *Cronbach's Alpha* sebesar $0,866 > 0,60$ sehingga dapat disimpulkan bahwa pertanyaan yang telah disajikan kepada responden yang terdiri dari 6 butir pernyataan pada variabel kinerja pegawai adalah reliabel atau dikatakan handal.

5. Pengujian Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas data

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah regresi, variabel pengganggu atau residual berdistribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik distribusi data normal atau mendekati normal.

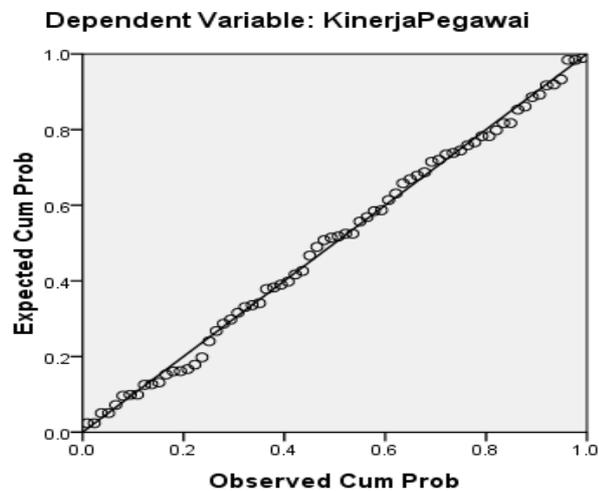


Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0

Gambar 4.2 Histogram Uji Normalitas

Berdasarkan Gambar 4.2 di atas, hasil pengujian normalitas data diketahui bahwa data telah berdistribusi secara normal, dimana gambar histogram memiliki garis membentuk lonceng dan memiliki kecembungan seimbang ditengah.

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0

Gambar 4.3 PP Plot Uji Normalitas

Berdasarkan Gambar 4.3 di atas, kemudian untuk hasil pengujian normalitas data dengan menggunakan gambar PP Plot terlihat titik-titik data yang menyebar berada di sekitar garis diagonal sehingga data telah berdistribusi secara normal.

Dari gambar di atas, maka dapat disimpulkan bahwa setelah dilakukan uji normalitas data, data untuk variabel kinerja pegawai berdistribusi secara normal.

b. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (*independent*). Uji ini dilakukan dengan melihat nilai *tolerance* dan *variance inflation factor* (VIF) dari hasil analisis dengan menggunakan SPSS. Apabila nilai *tolerance value* > 0,10 atau $VIF < 10$ maka disimpulkan tidak terjadi multikolinieritas.

Uji Multikolinieritas dari hasil angket yang telah didistribusikan kepada responden dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 4.48
Uji Multikolinieritas

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	-1.626	1.063		-1.529	.131		
Kompetensi	.209	.046	.328	4.531	.000	.296	3.375
Lingkungan Kerja	.119	.049	.216	2.452	.017	.200	4.998
Motivasi	.325	.052	.469	6.250	.000	.276	3.630

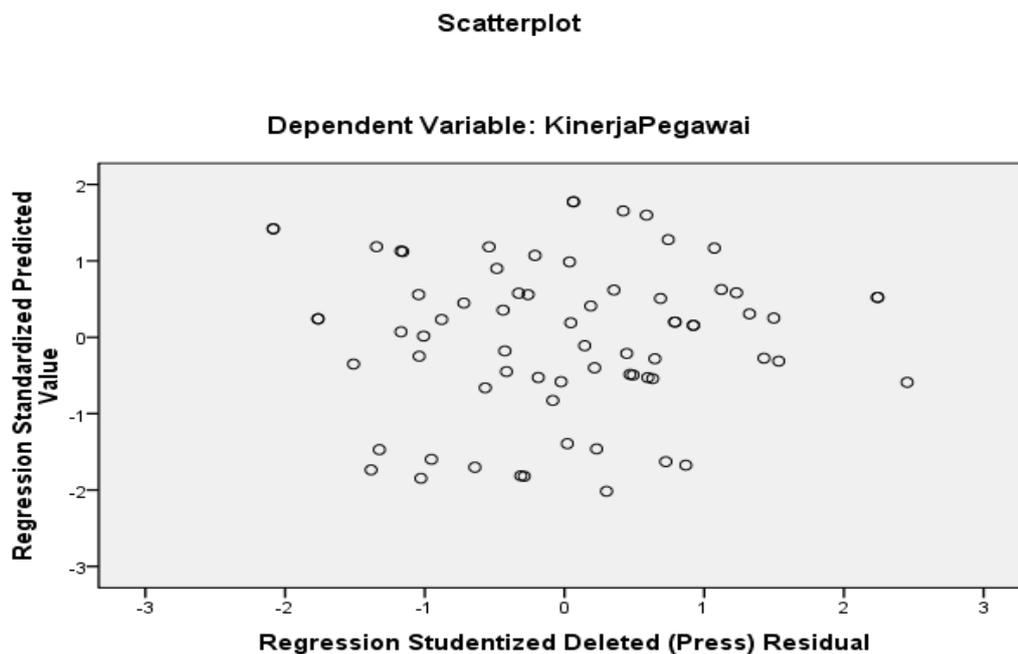
a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0

Berdasarkan tabel 4.48 di atas dapat dilihat bahwa angka *Variance Inflation Factor* (VIF) lebih kecil dari 10 antara lain adalah kompetensi $3.375 < 10$, lingkungan kerja $4.998 < 10$, motivasi $3,630 < 10$ serta nilai *Tolerance* kompetensi $0,296 > 0,10$, lingkungan kerja $0,200 > 0,10$, motivasi $0,276 > 0,10$ sehingga terbebas dari multikolinieritas.

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Model regresi yang baik adalah yang tidak terjadi heteroskedastisitas.



Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0

Gambar 4.4 Scatterplot Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan gambar 4.4 di atas, gambar *scatterplot* menunjukkan bahwa titik-titik yang dihasilkan menyebar secara acak dan tidak membentuk suatu pola atau trend garis tertentu. Gambar di atas juga menunjukkan bahwa sebaran data ada di sekitar titik nol. Dari hasil pengujian ini menunjukkan bahwa model regresi ini bebas dari masalah heteroskedastisitas, dengan perkataan lain: variabel-variabel yang akan diuji dalam penelitian ini bersifat homoskedastisitas.

6. Regresi Linear Berganda

Regresi linear berganda bertujuan menghitung besarnya pengaruh dua atau lebih variabel bebas terhadap satu variabel terikat dan memprediksi variabel terikat dengan menggunakan dua atau lebih variabel bebas. Rumus analisis regresi berganda sebagai berikut:

$$Y = \alpha + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Berdasarkan pengolahan data angket dengan menggunakan aplikasi SPSS maka diperoleh hasil seperti berikut ini.

Tabel 4.49
Regresi Linear Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	-1.626	1.063		-1.529	.131		
	Kompetensi	.209	.046	.328	4.531	.000	.296	3.375
	LingkunganKerja	.119	.049	.216	2.452	.017	.200	4.998
	Motivasi	.325	.052	.469	6.250	.000	.276	3.630

a. Dependent Variable: KinerjaPegawai

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0

Berdasarkan tabel 4.49 tersebut diperoleh regresi linier berganda sebagai berikut $Y = -1,626 + 0,209 X_1 + 0,119 X_2 + 0,325 X_3$

Interpretasi dari persamaan regresi linier berganda adalah:

- Jika segala sesuatu pada variabel-variabel bebas dianggap nol maka nilai kinerja pegawai (Y) adalah sebesar -1.626
- Jika terjadi peningkatan kompetensi 1(satuan), maka kinerja pegawai (Y) akan meningkat sebesar 0.209 atau 20.9%
- Jika terjadi peningkatan lingkungan kerja 1(satuan), maka kinerja pegawai (Y) akan meningkat sebesar 0.119 atau 11.9%
- Jika terjadi peningkatan motivasi 1(satuan), maka kinerja pegawai (Y) akan meningkat sebesar 0.325 atau 32.5%

7. Uji Kesesuaian (*Test Goodness Of Fit*)

a. Uji Signifikan Parsial (Uji t)

Uji Parsial (t) menunjukkan seberapa jauh variabel bebas secara individual menerangkan variasi pengujian ini dilakukan dengan menggunakan tingkat signifikansi 5%.

Tabel 4.50
Uji Parsial

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	-1.626	1.063		-1.529	.131		
Kompetensi	.209	.046	.328	4.531	.000	.296	3.375
LingkunganKerja	.119	.049	.216	2.452	.017	.200	4.998
Motivasi	.325	.052	.469	6.250	.000	.276	3.630

a. Dependent Variable: KinerjaPegawai

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0

Berdasarkan tabel 4.50 diatas dapat dilihat bahwa pengaruh kompetensi, lingkungan kerja, dan motivasi terhadap kinerja pegawai. Pengujian signifikan dengan kriteria kinerja pegawai:

Ha diterima dan H0 ditolak, apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $Sig. t < \alpha$

Ha ditolak dan H0 diterima, apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau $Sig. t > \alpha$

- a) Hasil menunjukkan bahwa $t_{hitung} 4.531 > t_{tabel} 1.667$ dan signifikan $0,000 < 0,05$, maka H_1 diterima dan H_0 ditolak, yang menyatakan kompetensi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hipotesis sebelumnya diterima.
- b) Hasil menunjukkan bahwa $t_{hitung} 2.452 > t_{tabel} 1.667$ dan signifikan $0,017 < 0,05$, maka H_2 diterima dan H_0 ditolak, yang menyatakan lingkungan kerja

secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hipotesis sebelumnya diterima.

- c) Hasil menunjukkan bahwa $t_{hitung} 6.250 > t_{tabel} 1.667$ dan signifikan $0,000 < 0,05$, maka H_3 diterima dan H_0 ditolak, yang menyatakan motivasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hipotesis sebelumnya diterima.

b. Uji Signifikan Simultan (Uji F)

Cara yang digunakan adalah dengan melihat *level of significant* ($=0,05$).

Jika nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

Tabel 4.51
Uji Simultan

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	982.187	3	327.396	192.662	.000 ^a
	Residual	112.156	66	1.699		
	Total	1094.343	69			

a. Predictors: (Constant), Motivasi, Kompetensi, LingkunganKerja

b. Dependent Variable: KinerjaPegawai

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0

Berdasarkan tabel 4.51 di atas dapat dilihat bahwa F_{hitung} sebesar 192.662 sedangkan F_{tabel} sebesar 2,50 yang dapat dilihat pada $\alpha = 0,05$ (lihat lampiran tabel F). Probabilitas signifikan jauh lebih kecil dari 0,05 yaitu $0,000 < 0,05$, maka model regresi dapat dikatakan bahwa dalam penelitian ini kompetensi, lingkungan kerja dan motivasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Maka hipotesis sebelumnya adalah Terima H_4 atau hipotesis sebelumnya diterima.

c. Koefisien Determinasi

Analisis koefisien determinasi ini digunakan untuk mengetahui persentase besarnya variasi pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat.

Tabel 4.52
Koefisien Determinasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.947 ^a	.898	.893	1.304

a. Predictors: (Constant), Motivasi, Kompetensi, LingkunganKerja

b. Dependent Variable: KinerjaPegawai

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0

Berdasarkan tabel tabel 4.52 di atas dapat dilihat angka *adjusted R Square* 0,893 yang dapat disebut koefisien determinasi yang dalam hal ini berarti 89.3% kinerja pegawai dapat diperoleh dan dijelaskan oleh kompetensi, lingkungan kerja, dan motivasi. Sedangkan sisanya $100\% - 89.3\% = 10,7\%$ dijelaskan oleh faktor lain atau variabel diluar model, seperti gaji, disiplin, budaya dan lain-lain.

B. Pembahasan Hasil Penelitian

1. Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil menunjukkan bahwa $t_{hitung} 4.531 > t_{tabel} 1.667$ dan signifikan $0,000 < 0,05$, maka H_1 diterima dan H_0 ditolak, yang menyatakan kompetensi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap

kinerja pegawai PT. PLN (Persero) UP3 Binjai. Hipotesis (H_1) sebelumnya diterima.

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian Nur'aini Marzani (2017), dimana kompetensi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Sesuai dengan teori Wibowo (2010), mengatakan bahwa kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan suatu pekerjaan atau tugas yang diberikan seperti keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut.

Dari penjelasan hasil statistik dan penelitian terdahulu yang berkaitan dengan kompetensi dapat disimpulkan bahwa kompetensi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai PT. PLN (Persero) UP3 Binjai. Hal ini menyatakan bahwa semakin tinggi kemampuan akan semakin tinggi pula kinerja pegawai. Semakin banyak pegawai yang ditempatkan sesuai kemampuan para pegawai, maka semakin baik pula kinerja pegawai pada PT. PLN (Persero) UP3 Binjai. Berdasarkan hasil dari regresi linier berganda jika kompetensi terjadi peningkatan maka kinerja pegawai akan meningkat sebesar 0.209 atau 20.9%.

2. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil menunjukkan bahwa $t_{hitung} 2.452 > t_{tabel} 1.667$ dan signifikan $0,017 < 0,05$, maka H_2 diterima dan H_0 ditolak, yang menyatakan lingkungan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai PT. PLN (Persero) UP3 Binjai. Hipotesis (H_2) sebelumnya diterima.

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian Nur'aini Marzani (2017), dimana lingkungan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Sesuai dengan teori Winardi (2010), lingkungan kerja merupakan suatu alat ukur yang akan berpengaruh terhadap kinerja pegawai, jika lingkungan kerja yang ada pada perusahaan tersebut itu baik. Maka lingkungan kerja yang menyenangkan bagi pegawai melalui

peningkatan hubungan yang harmonis dengan atasan, rekan kerja, maupun bawahan, serta didukung oleh sarana yang memadai di tempat kerja akan membawa dampak yang positif bagi pegawai sehingga kinerja pegawai dapat meningkat.

Dari penjelasan hasil statistik dan penelitian terdahulu yang berkaitan dengan lingkungan kerja dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai PT. PLN (Persero) UP3 Binjai. Hal ini menyatakan bahwa kondisi lingkungan kerja yang baik adalah salah satu faktor penunjang produktivitas pegawai yang pada akhirnya berdampak pada kenaikan tingkat kinerja pegawai. Hubungan kerja yang baik akan meningkatkan kondisi lingkungan yang baik pula, sehingga kinerja pegawai PT. PLN (Persero) UP3 Binjai dapat meningkat. Berdasarkan hasil dari regresi linier berganda jika lingkungan kerja terjadi peningkatan maka kinerja pegawai akan meningkat sebesar 0.119 atau 11.9%.

3. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil menunjukkan bahwa $t_{hitung} 6.250 > t_{tabel} 1.667$ dan signifikan $0,000 < 0,05$, maka H_3 diterima dan H_0 ditolak, yang menyatakan motivasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai PT. PLN (Persero) UP3 Binjai. Hipotesis (H_3) sebelumnya diterima.

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian Muchtar (2016) dimana motivasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sesuai dengan teori Widodo (2015) motivasi adalah kekuatan yang ada dalam seseorang, yang mendorong perilakunya untuk melakukan tindakan. Suatu motivasi individu dapat timbul dari dalam diri individu

(motivasi instrinsik) dan dapat timbul dari luar diri individu (motivasi ekstrinsik), keduanya mempunyai pengaruh terhadap perilaku dan prestasi kerja (kinerja menunjukkan bahwa semakin kuat motivasi kerja), maka kinerja pegawai akan semakin tinggi.

Dari penjelasan hasil statistik dan penelitian terdahulu yang berkaitan dengan motivasi dapat disimpulkan bahwa motivasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai PT. PLN (Persero) UP3 Binjai. Hal ini menyatakan semakin banyak motivasi yang diterima, maka semakin meningkat kinerja pegawai. Dan semakin sering perusahaan memberikan kesempatan bagi pegawai untuk mengembangkan potensi yang dimiliki, maka semakin mempengaruhi peningkatan kinerja pegawai pada PT. PLN (Persero) UP3 Binjai. Berdasarkan hasil dari regresi linier berganda jika lingkungan kerja terjadi peningkatan maka kinerja pegawai akan meningkat sebesar 0.325 atau 32.5%.

4. Pengaruh Kompetensi, Lingkungan Kerja, dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil menunjukkan bahwa F_{hitung} sebesar 192.662 sedangkan F_{tabel} sebesar 2,50 yang dapat dilihat pada $\alpha = 0,05$ (lihat lampiran tabel F). Probabilitas signifikan jauh lebih kecil dari 0,05 yaitu $0,000 < 0,05$, maka model regresi dapat dikatakan bahwa dalam penelitian ini kompetensi, lingkungan kerja dan motivasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Maka hipotesis sebelumnya adalah Terima H_a atau hipotesis diterima. Hasil penelitian ini sesuai dengan Nur'aini Marzani

(2017), dimana kompetensi, lingkungan kerja dan motivasi berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja pegawai

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan analisa yang telah dilakukan, maka diperoleh beberapa kesimpulan yang dapat menjawab rumusan masalah dalam penelitian ini yaitu:

1. Kompetensi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada PT. PLN (Persero) UP3 Binjai, dimana $t_{hitung} 4.531 > t_{tabel} 1.667$ dan signifikan $0,000 < 0,05$.
2. Lingkungan Kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada PT. PLN (Persero) UP3 Binjai, dimana $t_{hitung} 2.452 > t_{tabel} 1.667$ dan signifikan $0,017 < 0,05$.
3. Motivasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada PT. PLN (Persero) UP3 Binjai, dimana $t_{hitung} 6.250 > t_{tabel} 1.667$ dan signifikan $0,000 < 0,05$.
4. Kompetensi, lingkungan kerja dan motivasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada PT. PLN (Persero) UP3 Binjai, dimana bahwa F_{hitung} sebesar 192.662 sedangkan F_{tabel} sebesar 2,50 yang dapat dilihat pada $\alpha = 0,05$ (lihat lampiran tabel F). Probabilitas signifikan jauh lebih kecil dari 0,05 yaitu $0,000 < 0,05$.

A. Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan serta kesimpulan yang telah dikemukakan, maka penulis memberikan beberapa saran yang diharapkan dapat dijadikan masukan untuk manajemen PT. PLN (Persero) UP3 Binjai yaitu:

1. Bagi manajemen PT. PLN (Persero) UP3 Binjai untuk lebih memperhatikan penempatan posisi pegawai sesuai kemampuannya agar mempermudah pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya. Dan penempatan yang sesuai akan menumbuhkan kompetensi pegawai, sehingga dapat meningkatkan kinerja pegawai.
2. Untuk meningkatkan lingkungan kerja yang baik pada PT. PLN (Persero) UP3 Binjai, maka para pegawai PT. PLN (Persero) UP3 Binjai dapat meningkatkan hubungan kerja yang baik dengan atasan maupun sesama rekan kerja, agar terjalin komunikasi yang baik serta kemampuan kerja sama dengan atasan yang harus dilaksanakan supaya terjalin kekompakan dan kebersamaan antara atasan dan bawahan, sehingga kinerja pegawai akan terus meningkat.
3. Bagi pihak PT. PLN (Persero) UP3 Binjai harus lebih banyak memberikan motivasi kepada pegawai agar dapat membangun rasa semangat dan percaya diri pegawai, sehingga dapat meningkatkan prestasi yang mempengaruhi kinerja pegawai.
4. Kinerja pegawai di PT. PLN (Persero) UP3 Binjai dinilai sudah cukup baik dan harus dipertahankan namun alangkah lebih baik lagi apabila ditingkatkan dengan cara lebih memperhatikan kompetensi, lingkungan

kerja dan motivasi di perusahaan. Dengan demikian kinerja pegawai akan mengalami peningkatan yang efektif.

DAFTAR PUSTAKA

- Danang, Sunyoto. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Buku Seru.
- Darmawan, D. H. 2013. *Prinsip-prinsip Perilaku Organisasi*. Surabaya: Pena Semesta
- Edison , Et. al. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan 1, Bandung: Alfabeta.
- Edy, Sutrisno. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit: Jakarta, Kencana.
- Fadly, Y. (2019). PERFORMA MAHASISWA AKUNTANSI DALAM IMPLEMENTASI ENGLISH FOR SPECIFIC PURPOSE (ESP) DI UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI (UNPAB) MEDAN. *Jurnal Akuntansi Bisnis dan Publik*, 9(2), 190-201.
- Fahmi, Irham. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Aplikasi*. Bandung: CV Alfabeta
- Febrina, A. (2019). MOTIF ORANG TUA MENGUNGGAH FOTO ANAK DI INSTAGRAM (Studi Fenomenologi Terhadap Orang Tua di Jabodetabek). *Jurnal Abdi Ilmu*, 12(1), 55-65.
- Fariied, A. I., & Sembiring, R. (2019). *Perekonomian Indonesia: Antara Konsep dan Realita Keberlanjutan Pembangunan*. Yayasan Kita Menulis.
- Harianto, H., Rahayu, S., & Saragih, M. G. (2019, December). Improved Marketing Performance and Product Innovation for The Optimization of Competitive Advantage. In *Journal of International Conference Proceedings* (Vol. 2, No. 3, pp. 79-84).
- Hasibuan, H. A. (2019). Dominasi Kepuasan Kerja Dalam Memoderasi Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Employee Engagement Pegawai ASN Di Medan. *JEpa*, 4(2), 90-98.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2014. *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2011. *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- IRAWAN, S., & SI, M. (2019). ANALISIS MANAJEMEN PERSEDIAAN, UKURAN PERUSAHAAN, DAN LEVERAGE TERHADAP MANAJEMEN LABA PADA PERUSAHAAN MANUFAKTUR DI BEI. *Jurnal Manajemen*, 11(1)
- Kasmir, 2016. *Manajemen Sumber Daya (Teori dan Praktik)*. Jakarta: PT Raja Grafindo.
- Kadarisman, M. 2012. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rajawali Pers.

- Kholik, K. (2017). THE EFFECT OF OCCUPATIONAL SAFETY AND HEALTH ON WORK PRODUCTIVITY OF EMPLOYEES AND ITS IMPACT ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT PT. ALFO CITRA ABADI MEDAN.
- Kuncoro, Mudrajad. 2013. *Metode Riset Untuk Bisnis dan Ekonomi*. Edisi 3. Jakarta: Erlangga.
- Lestario, F., & Siboro, A. (2019). Enhance model intrinsic motivation and coepetence for nmeasuring employee's performance hospitalsmartha friska multatuli.
- Meoheriono, 2010. *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Bogor: Ghalia.
- Mangkunegara, Anwar Prabu, 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Rusiadi, R. (2018). PEDOMAN SENTRA JURNAL ONLINE. JEpa, 3(1), 1-10.
- LANGKAT, D. T. J. K., & SAINS, F. S. LAPORAN AKHIR PENGABDIAN KEPADA MASYARAKAT MANDIRI.
- Sari, P. B., & Dwilita, H. (2018). Prospek Financial Technology (Fintech) Di Sumatera Utara Dilihat Dari Sisi Literasi Keuangan, Inklusi Keuangan Dan Kemiskinan. *Kajian Akuntansi*, 19(1), 09-18.
- Sari, M. N. (2018). Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Underpricing Saham pada Saat Initial Public Offering di Bursa Efek Indonesia.
- Sari, I. (2018). Motivasi belajar mahasiswa program studi manajemen dalam penguasaan keterampilan berbicara (speaking) bahasa Inggris. *JUMANT*, 9(1), 41-52.
- Saraswati, D. (2018). Pengaruh Pendapatan Asli Daerah, Belanja Modal terhadap Pertumbuhan Ekonomi dan Dana Perimbangan sebagai Pemoderasi di Kabupaten/Kota Sumatera Utara. *Jurnal Akuntansi Bisnis dan Publik*, 8(2), 54-68.
- Sanusi, A. (2018). PENGARUH RETURN ON EQUITY, NET PROFIT MARGIN DAN DEBT TO EQUITY RATIO TERHADAP HUTANG PADA PERUSAHAAN PT. ASAM JAWA MEDAN. *JUMANT*, 6(1), 11-19.
- Simanjuntak, Payaman J. 2011 *Manajemen dan Evaluasi kinerja*. Jakarta: Fakultas Ekonomi.
- Sunyoto, Danang. 2013. *Sumber Daya Manusia*. CAPS. Yogyakarta
- Sudarmanto, 2014. *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Sembiring, R. (2018). Pengaruh Nilai Tukar Nelayan (Pendapatan Nelayan, Pendapatan Non Nelayan, Pengeluaran Nelayan, Pengeluaran Non Nelayan) Terhadap Kesejahteraan Masyarakat (Pendidikan, Kesehatan, Kondisi Fisik Rumah) di Desa Pahlawan. *Jurnal Abdi Ilmu*, 10(2), 1836-1843.

- Sedarmayanti, 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung: PT Refika Aditama
- Sugiyono, 2014. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Wibowo, 2012. *Manajemen Kinerja (Edisi Ke 3)*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Wibowo, 2016. *Manajemen Kinerja*. Cet 10 ed 5. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Widodo, S.E. 2015. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Pusaka Pelajar.
- Winardi 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Ketiga*. Penerbit: Rineka Cipta, Jakarta.
- Zwell, Michael. 2016. *Creating a Culture of Competence*. New York: John Wiley & Sons, Inc.
- Rusiadi, et al (2014), *Metode Penelitian Manajemen, Akuntansi dan Ekonomi Pembangunan, Konsep, Kasus dan Aplikasi SPSS, Eviews, Amos dan Lisrel*. Cetakan Pertama. Medan : USU Press.
- Wulandari, Sandy. (2013). Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Di Departemen Customer Care Pada PT.Toyota Astra Financial Services. Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Ahmad Dahlan Jakarta.
- Marzani, Nur'aini. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Sinar Mas Land. Tbk Tangerang.
- Budiastute. (2012). Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja, Karakteristik Pekerjaan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Megatama Plasindo Jakarta.
- Sidanti, Heny. (2015). Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Di Sekretariat DPRD Kabupaten Madiun.
- Azis Dirham, Muhammad. (2018). Pengaruh Motivasi Kerja, Kompetensi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Makassar Selatan.
- Fadli, (2018). Pengaruh Kompetensi, Motivasi Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Makassar Selatan.
- Muchtar, (2016). *The Influence Of Motivation And Work Environment On The Performance Of Employees University PGRI Ronggolawe Tuban*.

LAMPIRAN

KUESIONER PENELITIAN
UNTUK PEGAWAI PT. PLN (Persero) UP3 BINJAI

Responden yang terhormat,

Dalam rangka penyusunan skripsi yang berjudul “ **Pengaruh Kompetensi, Lingkungan Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. PLN (Persero) UP3 Binjai** “ di Program Studi Manajemen S1, Fakultas Sosial Sains Unniversitas Pembangunan Panca Budi Medan , maka saya:

Nama : Ria Oktaviyanti

NMP : 1615310360

Memohon kesediaan Bapak/Ibu/Saudara/saudari untuk sedikit meluangkan waktu dalam mengisi kuesioner ini. Kuesioner ini bertujuan untuk mengetahui penelitian mengenai identifikasi kompetensi, lingkungan kerja, motivasi dan kinerja pegawai pada PT. PLN (Persero) UP3 Binjai.

Penelitian ini semata – mata bersifat ilmiah, dan hanya dipergunakan untuk keperluan penyusunan skripsi. Disamping itu juga, diharapkan hasil penelitian ini dapat memberikan sumbangan pikiran kepada PT. PLN (Persero) UP3 Binjai agar dapatt memberikan arahan kepada seluruh pegawai untuk meningkatkan kinerja pegawainya.

Untuk itu diharapkan para responden dapat memberikan jawaban yang sebenar-benarnya demi membatu ppeneliti ini. Atas kesediaannya saya ucapkan terimakasih.

Hormat Saya,

Ria Oktaviyanti

LAMPIRAN
IDENTITAS RESPONDEN

I. Petunjuk Pengisian :

Berilah tanda check list (\surd) pada tempat yang telah disediakan.

1. Jenis Kelamin
 - Pria
 - Wanita

2. Usia
 - < 25 Tahun
 - 25 – 30 Tahun
 - 31 – 35 Tahun
 - 36 – 40 Tahun
 - 41 – 45 Tahun
 - 46 – 50 Tahun
 - > 50 Tahun

3. Tingkat Pendidikan
 - SMA
 - D3
 - S1
 - S2
 - S3

II. Petunjuk Pengisian Kuesioner

Berilah tanda (\surd) pada kolom yang telah disediakan sesuai dengan pilihan Bapak/Ibu/Sudari yang paling tepat.

SS	= Sangat Setuju	: Skor 5
S	= Setuju	: Skor 4
RR	= Ragu – Ragu	: Skor 3
TS	= Tidak Setuju	: Skor 2
STS	= Sangat Tidak Setuju	: Skor 1

III. Variabel Kompetensi (X₁)

No	Pertanyaan Penelitian	SS	S	RR	TS	STS
	Pengetahuan:					
1	Saya memiliki tambahan pengetahuan dari pengalaman masa lalu dalam bidang pekerjaan saya.					
2	Memiliki wawasan yang dapat mempengaruhi kompetensi dalam hal peningkatan membuat saya bangga.					
	Pemahaman:					
3	Saya sangat memahamin visi dan misi perusahaan.					
4	Saya mengetahui serta memahamin peraturan yang ada di perusahaan.					
	Kemampuan:					
5	Memiliki sifat/karakter yang mempengaruhi kinerja dalam perusahaan.					
6	Penempatan pegawai didalam bagian/posisi dan kemampuan karakteristik untuk mencapai kinerja yang efektif.					
	Nilai:					
7	Saya berperilaku sesuai nilai dan norma yang berlaku di perusahaan.					
8	Saya mampu berkomunikasi dengan baik terhadap sesama rekan kerja.					
	Sikap:					
9	Sikap bekerja sama dapat membuat kerja tim menjadi lebih efektif dan menimbulkan pemikiran yang maju.					
10	Sikap saya dalam mengembangkan kompetensi membuat pola pikir menjadi sesuka hati saya.					
	Minat:					
11	Saya memiliki minat yang tinggi saat memahami dan menguasai teori dari pekerjaan yang saya lakukan.					
12	Saya berusaha memahami konsep yang berkaitan dengan tujuan pekerjaan.					

IV. Variabel Lingkungan Kerja (X₂)

No	Pertanyaan Penelitian	SS	S	RR	TS	STS
	Fasilitas:					
1	Fasilitas yang digunakan sangat bermanfaat dalam melaksanakan tugas yang di berikan.					
2	Fasilitas yang tidak sesuai diberikan kepada saya maka membuat saya tidak ingin mengerjakan tugas yang di berikan.					
	Pencahayaan:					
3	Dalam bekerja sangat di butuhkan cahaya yang tidak terlalu terang maupun terlalu gelap, agar dapat menyelesaikan tugas dengan baik dan menjaga kesehatan mata.					
4	Pencahayaan di tempat kerja membantu saya dalam menyelesaikan pekerjaan					
	Suhu udara:					
5	Memiliki ruangan kerja dengan suhu yang rendah mambuat mata mengantuk.					
6	Pengaturan suhu udara di dalam ruangan (Kipas) digantikan dengan (AC).					
	Tata ruang:					
7	Para pegawai kesulitan dalam berinteraksi akibat tata ruang yang kurang baik.					
8	Menata ruang kerja dengan tepat dapat membuat kerja sama tim berjalan baik.					
	Hubungan antara pegawai:					
9	Hubungan antar pegawai terjalin dengan baik pada atasannya.					
10	Saya kurang mendapat bimbingan oleh atasan terhadap pekerjaan					

V. Variabel Motivasi (X₃)

No	Pertanyaan Penelitian	SS	S	RR	TS	STS
	Kebutuhan akan berprestasi:					
1	Perusahaan selalu memberikan motivasi untuk para pegawai yang bekerja.					
2	Perusahaan pernah memberikan promosi atas kenaikan jabatan					
	Kebutuhan akan afiliasi:					
3	Kegiatan apa saja yang telah dilakukan oleh perusahaan untuk mempererat hubungan antar					

	pegawai.					
4	Target yang harus dicapai memberikan saya dorongan yang baik dalam bekerja.					
	Kebutuhan akan kompetensi:					
5	Saya mempunyai minat yang tinggi terhadap pekerjaan yang saya lakukan saat ini dan pengembangan karir kedepannya					
6	Saya menyakini bawah saya memiliki kemampuan untuk mencapai target yang di tetapkan perusahaan.					
	Kebutuhan akan kekuasaan:					
7	Perusahaan memberikan penghargaan atas prestasi kerja pegawai yang tinggi.					
8	Perusahaan memberikan kesempatan berkompetisi					

VI. Variabel Kinerja Pegawai (Y)

No	Pertanyaan Penelitian	SS	S	RR	TS	STS
	Kualitas:					
1	Saya telah mencapai standar kerja yang ditetapkan instansi sehingga hasilnya memuaskan.					
2	Saya selalu mengerjakan tugas sesuai dengan kualitas yang diinginkan perusahaan.					
	Kuantitas:					
3	Saya melihat ketaatan pada perusahaan, menjadi suatu kebiasaan bagi diri sendiri.					
4	Saya mengetahui hasil penilaian kinerja pegawai selama ini.					
	Waktu:					
5	Saya selalu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu					
6	Perusahaan sudah menetapkan waktu/jam kerja dengan tetap					

TABULASI DATA

No	Jenis Kelamin	Usia	Pendidikan Terakhir
1	Laki-Laki	Diatas 50 Tahun	SMA
2	Perempuan	46 - 50 Tahun	SMA
3	Laki-Laki	25 - 30 Tahun	D3
4	Laki-Laki	31 - 35 Tahun	S1
5	Laki-Laki	41 - 45 Tahun	SMA
6	Perempuan	Diatas 50 Tahun	SMA
7	Laki-Laki	Diatas 50 Tahun	SMA
8	Laki-Lak	31 - 35 Tahun	D3
9	Laki-Laki	25 - 30 Tahun	S1
10	Laki-Laki	31 - 35 Tahun	SMA
11	Laki-Laki	31 - 35 Tahun	SMA
12	Laki-Lak	25 - 30 Tahun	D3
13	Laki-Laki	46 - 50 Tahun	S1
14	Laki-Laki	31 - 35 Tahun	D3
15	Laki-Laki	25 - 30 Tahun	S1
16	Perempuan	46 - 50 Tahun	SMA
17	Laki-Laki	31- 35 Tahun	S1
18	Laki-Lak	Diatas 50 Tahun	SMA
19	Laki-Laki	25 - 30 Tahun	SMA
20	Laki-Laki	31 - 35 Tahun	SMA
21	Laki-Laki	36 - 40 Tahun	SMA
22	Laki-Laki	25 - 30 Tahun	S1
23	Perempuan	31 - 35 Tahun	SMA
24	Laki-Laki	Diatas 50 Tahun	SMA
25	Laki-Laki	41 - 45 Tahun	SMA
26	Perempuan	25 - 30 Tahun	D3
27	Laki-Laki	36 - 40 Tahun	D3
28	Perempuan	31 - 35 Tahun	D3
29	Laki-Laki	31 - 35 Tahun	S1
30	Laki-Laki	25 - 30 Tahun	S1
31	Laki-Laki	36 - 40 Tahun	SMA
32	Laki-Laki	46 - 50 Tahun	SMA
33	Laki-Laki	41 - 45 Tahun	SMA
34	Perempuan	25 - 30 Tahun	S1
35	Laki-Lak	36 - 40 Tahun	S1
36	Laki-Laki	Diatas 50 Tahun	D3
37	Perempuan	36 - 40 Tahun	S1
38	Laki-Laki	41 - 45 Tahun	SMA
39	Laki-Laki	36 - 40 Tahun	SMA

40	Perempuan	31 - 35 Tahun	SMA
41	Laki-Laki	Diatas 50 Tahun	SMA
42	Laki-Laki	31 - 35 Tahun	SMA
43	Laki-Laki	Diatas 50 Tahun	SMA
44	Laki-Laki	46 - 50 Tahun	SMA
45	Laki-Laki	41 - 45 Tahun	SMA
46	Perempuan	41 - 45 Tahun	SMA
47	Laki-Laki	25 - 30 Tahun	SMA
48	Laki-Laki	41 - 45 Tahun	SMA
49	Laki-Lak	25 - 30 Tahun	SMA
50	Laki-Laki	Diatas 50 Tahun	SMA
51	Laki-Laki	31 - 35 Tahun	SMA
52	Laki-Laki	41 - 45 Tahun	SMA
53	Perempuan	Diatas 50 Tahun	SMA
54	Laki-Laki	25 - 30 Tahun	SMA
55	Laki-Lak	46 - 50 Tahun	SMA
56	Laki-Laki	46 - 50 Tahun	SMA
57	Laki-Laki	31 - 35 Tahun	SMA
58	Laki-Laki	25 - 30 Tahun	D3
59	Perempuan	41 - 45 Tahun	SMA
60	Laki-Laki	Diatas 50 Tahun	SMA
61	Laki-Laki	31 - 35 Tahun	SMA
62	Laki-Laki	25 - 30 Tahun	SMA
63	Laki-Laki	41 - 45 Tahun	SMA
64	Laki-Laki	31 - 35 Tahun	SMA
65	Laki-Laki	31 - 35 Tahun	SMA
66	Perempuan	36 - 40 Tahun	SMA
67	Laki-Laki	46 - 50 Tahun	SMA
68	Perempuan	25 - 30 Tahun	SMA
69	Laki-Lak	41 - 45 Tahun	SMA
70	Laki-Laki	31 - 35 Tahun	SMA

TABULASI DATA

Kompetensi (X1)												Total
P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	
3	5	3	5	3	4	4	5	4	3	4	3	46
3	2	2	2	2	2	2	2	3	2	3	3	28
2	3	3	3	3	5	4	3	2	4	5	4	41
3	3	3	4	3	4	3	4	5	3	2	3	40
4	3	4	3	4	5	3	3	5	3	5	3	45
3	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	3	48
3	5	3	5	3	4	4	5	4	3	4	3	46
4	3	3	4	4	2	2	4	4	4	2	3	39
3	3	3	3	4	2	3	3	3	3	3	3	36
4	3	3	3	3	2	2	3	3	3	2	3	34
3	3	3	3	3	4	3	3	4	4	3	3	39
4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	2	3	43
2	2	3	2	3	3	3	2	3	2	4	4	33
3	3	3	4	3	2	2	4	5	4	3	3	39
4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	5	4	51
3	4	3	3	3	4	3	3	5	3	2	4	40
4	4	2	4	5	5	3	4	5	2	5	4	47
5	4	4	4	4	5	4	4	5	3	5	4	51
4	3	3	2	3	4	4	2	5	4	4	4	42
3	3	4	3	3	2	2	3	4	3	2	4	36
3	4	2	3	3	3	3	3	5	3	3	4	39
4	4	4	3	4	3	2	3	5	4	2	4	42
2	2	2	2	3	4	3	2	3	4	3	4	34
4	3	3	3	3	3	3	3	5	3	2	3	38
4	4	4	4	4	3	4	4	5	4	3	5	48
3	4	3	3	3	4	4	3	3	3	4	1	38
4	5	2	4	4	5	3	4	5	2	3	5	46
5	4	3	4	4	4	4	4	5	4	3	5	49
4	3	3	4	2	3	3	4	3	4	2	5	40
4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	4	40
4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	5	51
4	3	2	2	3	5	5	2	3	2	4	2	37
3	3	2	4	3	4	4	4	4	2	4	4	41
4	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	45
3	2	3	2	3	2	2	2	1	2	2	3	27
3	4	3	4	5	4	4	4	5	5	2	5	48
4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	5	51
3	4	3	3	3	5	2	3	1	3	4	4	38
4	4	2	4	4	2	4	4	5	1	4	5	43

4	3	3	4	2	4	3	4	3	4	3	5	42
4	3	3	3	4	2	3	3	4	3	3	4	39
4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	5	51
4	3	2	2	3	3	4	2	3	2	4	2	34
3	3	2	4	3	2	2	4	4	2	3	4	36
4	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	45
3	2	3	2	3	3	3	2	1	2	2	3	29
3	4	3	4	5	4	4	4	5	5	4	5	50
4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	50
3	4	3	3	3	4	4	3	1	3	4	4	39
4	4	2	4	4	2	2	4	5	1	3	5	40
4	3	3	4	3	3	3	3	5	4	4	4	43
3	2	3	2	3	2	2	2	2	2	3	3	29
3	4	3	4	5	3	4	5	5	5	3	4	48
3	3	3	3	3	4	3	4	2	4	2	3	37
5	4	4	3	4	3	3	5	2	3	3	2	41
4	3	4	5	4	4	4	5	5	4	4	5	51
4	4	4	4	4	5	3	4	5	4	4	4	49
3	2	2	2	2	4	4	2	5	2	3	5	36
4	4	3	3	3	3	3	3	5	3	2	4	40
3	3	2	3	2	3	2	3	4	2	3	4	34
2	3	3	4	3	3	3	4	5	3	4	4	41
3	3	3	3	4	4	4	3	5	3	4	4	43
4	3	3	4	3	2	2	3	5	4	3	4	40
3	2	3	2	3	4	3	2	2	2	4	3	33
3	4	3	4	5	4	3	5	5	5	4	4	49
3	3	3	3	3	3	4	4	2	4	2	3	37
5	4	4	3	4	4	3	5	2	3	3	2	42
4	3	4	5	4	4	4	5	5	4	4	5	51
4	4	4	4	4	2	4	4	5	4	4	4	47
3	2	2	2	2	3	2	2	5	2	4	5	34

TABULASI DATA

Lingkungan Kerja (X2)										Total
P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	
4	4	3	3	5	5	3	3	5	5	40
3	4	1	3	2	2	3	2	2	2	24
2	4	2	4	2	3	4	4	3	3	31
5	2	2	3	2	4	3	3	4	4	32
5	2	3	3	3	3	3	3	3	3	31
4	2	4	3	5	4	3	4	4	4	37
4	4	3	3	5	5	3	3	5	5	40
4	3	4	3	5	4	3	4	4	4	38
3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	31
3	3	4	3	5	3	3	2	3	3	32
4	4	4	3	5	3	3	3	3	3	35
4	4	4	3	5	4	3	4	4	4	39
3	2	4	4	2	2	4	2	2	2	27
5	4	4	3	4	4	3	3	4	4	38
5	5	4	4	5	4	4	3	4	4	42
5	2	3	4	4	3	4	4	3	3	35
5	4	4	4	4	4	4	3	4	4	40
5	3	3	4	2	4	4	4	4	4	37
5	3	4	4	3	2	4	4	2	2	33
4	5	3	4	4	3	4	2	3	3	35
5	3	4	4	5	3	4	4	3	3	38
5	5	5	4	4	3	4	4	3	3	40
3	1	3	4	2	2	4	2	2	2	25
5	3	3	3	5	3	3	3	3	3	34
5	5	3	5	5	4	5	3	4	4	43
3	3	4	1	4	3	1	4	3	3	29
5	5	3	5	5	4	5	5	4	4	45
5	5	4	5	5	4	5	3	4	4	44
3	5	5	5	2	4	5	3	4	4	40
4	5	5	4	5	3	4	3	3	3	39
5	5	5	5	5	4	5	4	4	4	46
3	2	3	2	2	2	2	3	2	2	23
4	2	4	4	2	4	4	4	4	4	36
4	3	2	4	5	4	4	3	4	4	37
1	2	5	3	2	2	3	2	2	2	24
5	5	5	5	5	4	5	4	4	4	46
5	4	5	5	5	4	5	3	4	4	44
1	2	5	4	2	3	4	3	3	3	30
5	5	5	5	5	4	5	5	4	4	47

3	5	5	5	2	4	5	3	4	4	40
4	5	5	4	5	3	4	3	3	3	39
5	5	5	5	5	4	5	4	4	4	46
3	2	3	2	2	2	2	3	2	2	23
4	2	4	4	2	4	4	4	4	4	36
4	3	2	4	5	4	4	3	4	4	37
1	2	5	3	2	2	3	2	2	2	24
5	5	5	5	5	4	5	4	4	4	46
5	4	5	5	5	4	5	3	4	4	44
1	2	5	4	2	3	4	3	3	3	30
5	5	5	5	5	4	5	5	4	4	47
5	4	5	4	5	3	4	3	4	3	40
2	4	1	3	2	2	3	2	2	2	23
5	5	5	4	5	5	4	4	4	5	46
2	5	5	3	4	4	3	3	3	4	36
2	5	2	2	3	5	2	3	3	5	32
5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	49
5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	42
5	1	1	5	2	2	5	2	2	2	27
5	1	4	4	5	3	4	3	3	3	35
4	1	1	4	2	3	4	2	3	3	27
5	1	3	4	5	4	4	3	4	4	37
5	1	4	4	4	3	4	3	3	3	34
5	4	5	4	5	3	4	3	4	3	40
2	4	1	3	2	2	3	2	2	2	23
5	5	5	4	5	5	4	4	4	5	46
2	5	5	3	4	4	3	3	3	4	36
2	5	2	2	3	5	2	3	3	5	32
5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	49
5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	42
5	1	1	5	2	2	5	2	2	2	27

TABULASI DATA

Motivasi (X3)								Total	Kinerja Pegawai (Y)						Total
P 1	P 2	P 3	P 4	P 5	P 6	P 7	P 8		P 1	P 2	P 3	P 4	P 5	P 6	
5	3	3	3	3	5	4	3	29	5	3	4	3	5	5	25
2	2	2	2	2	2	4	1	17	2	2	3	2	2	2	13
3	3	4	4	4	3	4	2	27	3	4	3	4	3	3	20
4	3	3	3	3	4	2	2	24	3	3	2	3	4	4	19
3	4	3	3	3	3	2	3	24	3	3	3	3	3	3	18
4	4	4	4	4	4	2	4	30	4	4	4	4	4	4	24
5	3	3	3	3	5	4	3	29	5	3	4	3	5	5	25
4	3	4	4	4	4	3	4	30	3	4	3	4	4	4	22
3	3	3	3	3	3	3	4	25	3	3	2	3	3	3	17
3	3	3	3	2	3	3	4	24	3	3	3	2	3	3	17
3	3	4	4	3	3	4	4	28	3	4	4	3	3	3	20
4	4	4	4	4	4	4	4	32	4	4	4	4	4	4	24
2	3	2	2	2	2	2	4	19	2	2	3	2	2	2	13
4	3	4	4	3	4	4	4	30	3	4	4	3	4	4	22
4	4	4	4	3	4	5	4	32	4	4	4	3	4	4	23
3	3	3	3	4	3	2	3	24	4	3	2	4	3	3	19
4	2	2	2	3	4	4	4	25	4	2	3	3	4	4	20
4	4	3	3	4	4	3	3	28	4	3	4	4	4	4	23
2	3	4	4	4	2	3	4	26	3	4	4	4	2	2	19
3	4	3	3	2	3	5	3	26	3	3	4	2	3	3	18
3	2	3	3	4	3	3	4	25	4	3	4	4	3	3	21
3	4	4	4	4	3	5	5	32	4	4	4	4	3	3	22
2	2	4	4	2	2	1	3	20	2	4	3	2	2	2	15
3	3	3	3	3	3	3	3	24	3	3	4	3	3	3	19
4	4	4	4	3	4	5	3	31	4	4	4	3	4	4	23
3	3	3	3	4	3	3	4	26	4	3	2	4	3	3	19
4	2	2	2	5	4	5	3	27	5	2	3	5	4	4	23
4	3	4	4	3	4	5	4	31	4	4	4	3	5	4	24
4	3	4	4	3	4	5	5	32	3	4	3	3	4	4	21
3	3	3	3	3	3	5	5	28	3	3	4	3	3	3	19
4	4	4	4	4	4	5	5	34	4	4	3	4	4	4	23
2	2	2	2	3	2	2	3	18	3	2	3	3	2	2	15
4	2	2	2	4	4	2	4	24	3	2	4	4	4	4	21
4	3	4	4	3	4	3	2	27	3	4	4	3	4	4	22
2	3	2	2	2	2	2	5	20	2	2	3	2	2	2	13
4	3	3	5	4	4	5	5	33	4	5	5	4	4	4	26
4	4	4	4	3	4	4	5	32	4	4	4	3	4	4	23
3	3	3	3	3	3	2	5	25	4	3	2	3	3	3	18

4	2	3	1	5	4	5	5	29	4	2	3	5	4	4	22
4	3	4	4	3	4	5	5	32	3	4	3	3	4	4	21
3	3	3	3	3	3	5	5	28	3	3	4	3	3	3	19
4	4	4	4	4	4	5	5	34	4	4	3	4	4	4	23
2	2	2	2	3	2	2	3	18	3	2	3	3	2	2	15
4	2	2	2	4	4	2	4	24	3	2	4	4	4	4	21
4	3	4	4	3	4	3	2	27	3	4	4	3	4	4	22
2	3	2	2	2	2	2	5	20	2	2	3	2	2	2	13
4	3	3	5	4	4	5	5	33	4	5	5	4	4	4	26
4	4	4	4	3	4	4	5	32	4	4	4	3	4	4	23
3	3	3	3	3	3	2	5	25	4	3	2	3	3	3	18
4	2	3	1	5	4	5	5	29	4	2	3	5	4	4	22
3	3	4	4	3	3	4	5	29	3	4	4	3	4	3	21
2	4	2	2	2	2	4	1	19	2	2	3	2	2	2	13
5	3	5	5	5	5	5	5	38	4	5	5	4	4	5	27
4	3	4	4	4	4	5	5	33	3	4	2	3	3	4	19
5	4	3	3	5	5	5	2	32	4	3	5	3	3	5	23
5	4	4	4	5	5	5	5	37	4	4	5	4	5	5	27
4	4	4	4	5	4	5	4	34	4	4	4	4	4	4	24
2	2	2	2	2	2	1	1	14	2	2	2	2	2	2	12
3	3	3	3	3	3	1	4	23	4	3	3	3	3	3	19
3	2	2	2	2	3	1	1	16	3	2	2	2	3	3	15
4	3	3	3	3	4	1	3	24	3	3	3	3	4	4	20
3	3	3	3	3	3	1	4	23	3	3	2	3	3	3	17
3	3	4	4	3	3	4	5	29	3	4	4	3	4	3	21
2	4	2	2	2	2	4	1	19	2	2	3	2	2	2	13
5	3	5	5	5	5	5	5	38	4	5	5	4	4	5	27
4	3	4	4	4	4	5	5	33	3	4	2	3	3	4	19
5	4	3	3	5	5	5	2	32	4	3	5	3	3	5	23
5	4	4	4	5	5	5	5	37	4	4	5	4	5	5	27
4	4	4	4	5	4	5	4	34	4	4	4	4	4	4	24
2	2	2	2	2	2	1	1	14	2	2	2	2	2	2	12

Jenis Kelamin

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-Lak	56	80.0	80.0	80.0
	Perempua	14	20.0	20.0	100.0
	Total	70	100.0	100.0	

Usia

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	25 - 30 Tahun	16	22.9	22.9	22.9
	31 - 35 Tahun	13	18.6	18.6	41.4
	36 - 40 Tahun	5	7.1	7.1	48.6
	41 - 45 Tahun	8	11.4	11.4	60.0
	46 - 50 Tahun	9	12.9	12.9	72.9
	Diatas 50 Tahun	19	27.1	27.1	100.0
	Total	70	100.0	100.0	

Pendidikan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	D3	9	12.9	12.9	12.9
	S1	11	15.7	15.7	28.6
	SMA	50	71.4	71.4	100.0
	Total	70	100.0	100.0	

1. Variabel X₁ (Kompetensi)

Pernyataan (X1.1)

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	4	5.7	5.7	5.7
	Ragu – Ragu	30	42.9	42.9	48.6
	Setuju	32	45.7	45.7	94.3
	Sangat Setuju	4	5.7	5.7	100.0
	Total	70	100.0	100.0	

Pernyataan (X1.2)

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	9	12.9	12.9	12.9
	Ragu – Ragu	30	42.9	42.9	55.7
	Setuju	28	40.0	40.0	95.7
	Sangat Setuju	3	4.3	4.3	100.0
	Total	70	100.0	100.0	

Pernyataan (X1.3)

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	14	20.0	20.0	20.0
	Ragu – Ragu	38	54.3	54.3	74.3
	Setuju	18	25.7	25.7	100.0
	Total	70	100.0	100.0	

Pernyataan (X1.4)

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	12	17.1	17.1	17.1
	Ragu – Ragu	22	31.4	31.4	48.6
	Setuju	32	45.7	45.7	94.3
	Sangat setuju	4	5.7	5.7	100.0
	Total	70	100.0	100.0	

Pernyataan (X1.5)

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	6	8.6	8.6	8.6
	Ragu – Ragu	33	47.1	47.1	55.7
	Setuju	24	34.3	34.3	90.0
	Sangat Setuju	7	10.0	10.0	100.0

Pernyataan (X1.5)

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	6	8.6	8.6	8.6
	Ragu – Ragu	33	47.1	47.1	55.7
	Setuju	24	34.3	34.3	90.0
	Sangat Setuju	7	10.0	10.0	100.0
	Total	70	100.0	100.0	

Pernyataan (X1.6)

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	14	20.0	20.0	20.0
	Ragu – Ragu	18	25.7	25.7	45.7
	Setuju	28	40.0	40.0	85.7
	Sangat Setuju	10	14.3	14.3	100.0
	Total	70	100.0	100.0	

Pernyataan (X1.7)

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	14	20.0	20.0	20.0
	Ragu – Ragu	26	37.1	37.1	57.1
	Setuju	28	40.0	40.0	97.1
	Sangat Setuju	2	2.9	2.9	100.0
	Total	70	100.0	100.0	

Pernyataan (X1.8)

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	12	17.1	17.1	17.1
	Ragu – Ragu	20	28.6	28.6	45.7
	Setuju	30	42.9	42.9	88.6
	Sangat Setuju	8	11.4	11.4	100.0
	Total	70	100.0	100.0	

Pernyataan (X1.9)

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	4	5.7	5.7	5.7
	Tidak Setuju	7	10.0	10.0	15.7
	Ragu – Ragu	10	14.3	14.3	30.0
	Setuju	14	20.0	20.0	50.0
	Sangat Setuju	35	50.0	50.0	100.0
	Total	70	100.0	100.0	

Pernyataan (X1.10)

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	2	2.9	2.9	2.9
	Tidak Setuju	15	21.4	21.4	24.3
	Ragu – Ragu	21	30.0	30.0	54.3
	Setuju	28	40.0	40.0	94.3
	Sangat Setuju	4	5.7	5.7	100.0
	Total	70	100.0	100.0	

Pernyataan (X1.11)

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	15	21.4	21.4	21.4
	Ragu – Ragu	21	30.0	30.0	51.4
	Setuju	28	40.0	40.0	91.4
	Sangat Setuju	6	8.6	8.6	100.0
	Total	70	100.0	100.0	

Pernyataan (X1.12)

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	1	1.4	1.4	1.4
	Tidak Setuju	4	5.7	5.7	7.1
	Ragu – Ragu	19	27.1	27.1	34.3
	Setuju	29	41.4	41.4	75.7
	Sangat Setuju	17	24.3	24.3	100.0
	Total	70	100.0	100.0	

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X1.1	37.90	35.628	.337	.822
X1.2	38.06	32.808	.633	.802
X1.3	38.36	34.929	.439	.816
X1.4	38.01	31.406	.721	.793
X1.5	37.96	32.766	.608	.803
X1.6	37.93	33.661	.381	.821
X1.7	38.16	33.642	.490	.811
X1.8	37.93	31.372	.656	.797
X1.9	37.43	30.654	.480	.816
X1.10	38.17	32.840	.472	.813
X1.11	38.06	34.489	.332	.824
X1.12	37.60	34.417	.337	.824

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.825	12

2. Variabel X₂ (Lingkungan Kerja)

Pernyataan (X2.1)

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Sangat Tidak Setuju	4	5.7	5.7	5.7
Tidak Setuju	7	10.0	10.0	15.7
Ragu – Ragu	10	14.3	14.3	30.0
Setuju	14	20.0	20.0	50.0
Sangat Setuju	35	50.0	50.0	100.0
Total	70	100.0	100.0	

Pernyataan (X2.2)

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Sangat Tidak Setuju	7	10.0	10.0	10.0
Tidak Setuju	13	18.6	18.6	28.6
Ragu – Ragu	10	14.3	14.3	42.9
Setuju	14	20.0	20.0	62.9
Sangat Setuju	26	37.1	37.1	100.0
Total	70	100.0	100.0	

Pernyataan (X2.3)

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	6	8.6	8.6	8.6
	Tidak Setuju	6	8.6	8.6	17.1
	Ragu – Ragu	13	18.6	18.6	35.7
	Setuju	20	28.6	28.6	64.3
	Sangat Setuju	25	35.7	35.7	100.0
	Total	70	100.0	100.0	

Pernyataan (X2.4)

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	1	1.4	1.4	1.4
	Tidak Setuju	4	5.7	5.7	7.1
	Ragu – Ragu	19	27.1	27.1	34.3
	Setuju	29	41.4	41.4	75.7
	Sangat Setuju	17	24.3	24.3	100.0
	Total	70	100.0	100.0	

Pernyataan (X2.5)

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	21	30.0	30.0	30.0
	Ragu – Ragu	5	7.1	7.1	37.1
	Setuju	11	15.7	15.7	52.9
	Sangat Setuju	33	47.1	47.1	100.0
	Total	70	100.0	100.0	

Penyataan (X2.6)

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	12	17.1	17.1	17.1
	Ragu – Ragu	20	28.6	28.6	45.7
	Setuju	30	42.9	42.9	88.6
	Sangat Setuju	8	11.4	11.4	100.0
	Total	70	100.0	100.0	

Pernyataan (X2.7)

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent

Valid	Sangat Tidak Setuju	1	1.4	1.4	1.4
	Tidak Setuju	4	5.7	5.7	7.1
	Ragu – Ragu	19	27.1	27.1	34.3
	Setuju	29	41.4	41.4	75.7
	Sangat Setuju	17	24.3	24.3	100.0
	Total	70	100.0	100.0	

Pernyataan (X2.8)

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	12	17.1	17.1	17.1
	Ragu – Ragu	33	47.1	47.1	64.3
	Setuju	22	31.4	31.4	95.7
	Sangat Setuju	3	4.3	4.3	100.0
	Total	70	100.0	100.0	

Pernyataan (X2.9)

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	12	17.1	17.1	17.1
	Ragu – Ragu	22	31.4	31.4	48.6
	Setuju	32	45.7	45.7	94.3
	Sangat Setuju	4	5.7	5.7	100.0
	Total	70	100.0	100.0	

Pernyataan (X2.10)

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	12	17.1	17.1	17.1
	Ragu – Ragu	20	28.6	28.6	45.7
	Setuju	30	42.9	42.9	88.6
	Sangat Setuju	8	11.4	11.4	100.0
	Total	70	100.0	100.0	

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X2.1	32.33	42.166	.524	.858
X2.2	32.76	40.882	.523	.861
X2.3	32.57	43.350	.439	.866
X2.4	32.50	45.094	.514	.857
X2.5	32.51	39.587	.665	.845
X2.6	32.83	42.985	.709	.843
X2.7	32.50	45.094	.514	.857
X2.8	33.09	45.210	.615	.852
X2.9	32.91	42.688	.811	.838
X2.10	32.83	42.985	.709	.843

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.865	10

3. Variabel X₃ (Motivasi)

Pernyataan (X3.1)

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	12	17.1	17.1	17.1
	Ragu – Ragu	20	28.6	28.6	45.7
	Setuju	30	42.9	42.9	88.6
	Sangat Setuju	8	11.4	11.4	100.0
	Total	70	100.0	100.0	

Pernyataan (X3.2)

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	14	20.0	20.0	20.0
	Ragu – Ragu	36	51.4	51.4	71.4
	Setuju	20	28.6	28.6	100.0
	Total	70	100.0	100.0	

Pernyataan (X3.3)

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
--	--	-----------	---------	---------------	--------------------

Valid	Tidak Setuju	15	21.4	21.4	21.4
	Ragu – Ragu	25	35.7	35.7	57.1
	Setuju	28	40.0	40.0	97.1
	Sangat Setuju	2	2.9	2.9	100.0
	Total	70	100.0	100.0	

Pernyataan (X3.4)

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	2	2.9	2.9	2.9
	Tidak Setuju	15	21.4	21.4	24.3
	Ragu – Ragu	21	30.0	30.0	54.3
	Setuju	28	40.0	40.0	94.3
	Sangat Setuju	4	5.7	5.7	100.0
	Total	70	100.0	100.0	

Pernyataan (X3.5)

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	12	17.1	17.1	17.1
	Ragu – Ragu	29	41.4	41.4	58.6
	Setuju	18	25.7	25.7	84.3
	Sangat Setuju	11	15.7	15.7	100.0
	Total	70	100.0	100.0	

Pernyataan (X3.6)

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	12	17.1	17.1	17.1
	Ragu – Ragu	20	28.6	28.6	45.7
	Setuju	30	42.9	42.9	88.6
	Sangat Setuju	8	11.4	11.4	100.0
	Total	70	100.0	100.0	

Pernyataan (X3.7)

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	7	10.0	10.0	10.0
	Tidak Setuju	13	18.6	18.6	28.6
	Ragu – Ragu	10	14.3	14.3	42.9
	Setuju	14	20.0	20.0	62.9
	Sangat Setuju	26	37.1	37.1	100.0

Pernyataan (X3.7)

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	7	10.0	10.0	10.0
	Tidak Setuju	13	18.6	18.6	28.6
	Ragu – Ragu	10	14.3	14.3	42.9
	Setuju	14	20.0	20.0	62.9
	Sangat Setuju	26	37.1	37.1	100.0
Total		70	100.0	100.0	

Pernyataan (X3.8)

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	6	8.6	8.6	8.6
	Tidak Setuju	6	8.6	8.6	17.1
	Ragu – Ragu	13	18.6	18.6	35.7
	Setuju	20	28.6	28.6	64.3
	Sangat Setuju	25	35.7	35.7	100.0
Total		70	100.0	100.0	

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X3.1	23.76	25.317	.746	.825
X3.2	24.16	29.207	.439	.856
X3.3	24.00	26.145	.732	.829
X3.4	24.00	25.913	.635	.836
X3.5	23.84	26.047	.620	.838
X3.6	23.76	25.317	.746	.825
X3.7	23.69	22.537	.633	.842
X3.8	23.50	25.761	.436	.866

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.857	8

4. Variabel Y (Kinrja Pegawai)

Pernyataan (Y1)

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	9	12.9	12.9	12.9
Ragu – Ragu	28	40.0	40.0	52.9
Setuju	30	42.9	42.9	95.7
Sangat Setuju	3	4.3	4.3	100.0
Total	70	100.0	100.0	

Pernyataan (Y2)

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	17	24.3	24.3	24.3
Ragu – Ragu	21	30.0	30.0	54.3
Setuju	28	40.0	40.0	94.3
Sangat Setuju	4	5.7	5.7	100.0
Total	70	100.0	100.0	

Pernyataan (Y3)

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	12	17.1	17.1	17.1
Ragu – Ragu	23	32.9	32.9	50.0
Setuju	27	38.6	38.6	88.6
Sangat Setuju	8	11.4	11.4	100.0
Total	70	100.0	100.0	

Pernyataan (Y4)

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	12	17.1	17.1	17.1
Ragu – Ragu	33	47.1	47.1	64.3
Setuju	22	31.4	31.4	95.7
Sangat Setuju	3	4.3	4.3	100.0
Total	70	100.0	100.0	

Pernyataan (Y5)

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	12	17.1	17.1	17.1
	Ragu – Ragu	22	31.4	31.4	48.6
	Setuju	31	44.3	44.3	92.9
	Sangat Setuju	5	7.1	7.1	100.0
	Total	70	100.0	100.0	

Pernyataan (Y6)

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	12	17.1	17.1	17.1
	Ragu – Ragu	20	28.6	28.6	45.7
	Setuju	30	42.9	42.9	88.6
	Sangat Setuju	8	11.4	11.4	100.0
	Total	70	100.0	100.0	

Item-Total Statistics

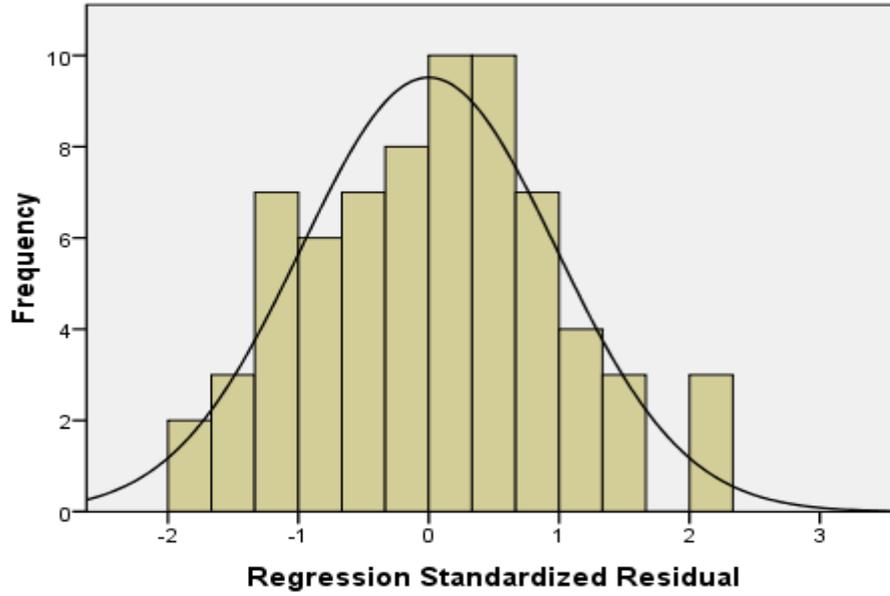
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Y1	16.84	11.526	.719	.835
Y2	16.96	11.752	.535	.867
Y3	16.79	11.678	.538	.866
Y4	17.00	12.058	.586	.856
Y5	16.81	10.617	.804	.817
Y6	16.74	10.223	.823	.812

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.866	6

Histogram

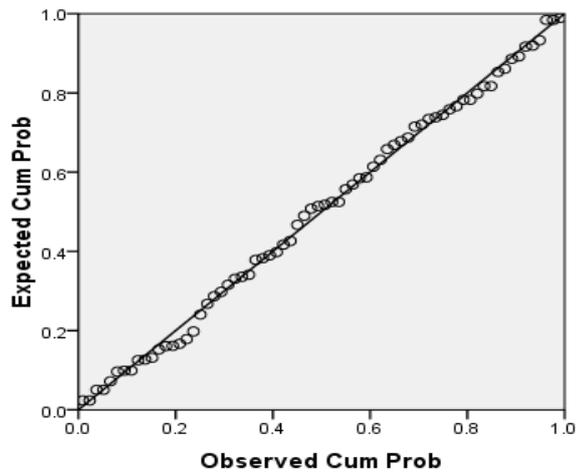
Dependent Variable: KinerjaPegawai



Mean =1.12E-15
Std. Dev. =0.978
N =70

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual

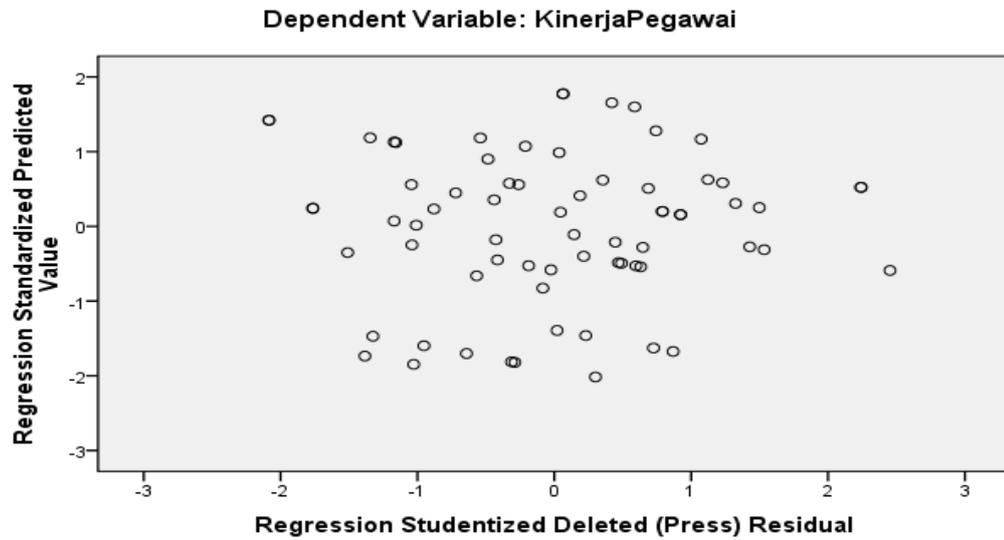
Dependent Variable: KinerjaPegawai



Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	-1.626	1.063		-1.529	.131		
	Kompetensi	.209	.046	.328	4.531	.000	.296	3.375
	LingkunganKerja	.119	.049	.216	2.452	.017	.200	4.998
	Motivasi	.325	.052	.469	6.250	.000	.276	3.630

Scatterplot



ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	982.187	3	327.396	192.662	.000 ^a
	Residual	112.156	66	1.699		
	Total	1094.343	69			

a. Predictors: (Constant), Motivasi, Kompetensi, LingkunganKerja

b. Dependent Variable: KinerjaPegawai

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.947 ^a	.898	.893	1.304

a. Predictors: (Constant), Motivasi, Kompetensi, LingkunganKerja

b. Dependent Variable: KinerjaPegawai

Titik Persentase Distribusi t (df = 41 – 80)

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

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

Titik Persentase Distribusi 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