

**PENGARUH KETERSEDIAAN FASILITAS KERJA  
TERHADAP KINERJA PETUGAS TEKNIK PADA  
PT PLN (PERSERO) ULP MANADO UTARA**

**SKRIPSI**

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

**Oleh**

**KRISTIN AGUSTINA KAWUWUNG  
NIM 21053052**



**POLITEKNIK NEGERI MANADO  
JURUSAN ADMINISTRASI BISNIS  
PROGRAM STUDI MANAJEMEN BISNIS  
2025**

Kristin Agustina Kawuwung, 2025 “**Pengaruh Ketersediaan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Petugas Teknik Pada PT. PLN (PERSERO) ULP Manado Utara.** Di bawah bimbingan Mariska C. Walean,SE.,M.Si dan Grace Joice S.N Rumimper,SH.,MH.,MM.

### ABSTRAK

Di tengah tuntutan layanan yang semakin cepat dan kompleks di era digital, ketersediaan serta kualitas fasilitas kerja menjadi faktor penentu krusial dalam menjaga keandalan operasional. Petugas teknik, sebagai garda terdepan dalam pemeliharaan dan perbaikan infrastruktur, sangat bergantung pada sarana dan prasarana yang mutakhir untuk mencapai efisiensi waktu dan akurasi kerja. Tujuan penelitian ini untuk menganalisis pengaruh ketersediaan fasilitas kerja terhadap kinerja petugas teknik pada PT PLN (Persero) ULP Manado Utara. Latar belakang penelitian didasari oleh masih terbatasnya alat kerja, distribusi perlengkapan yang belum optimal, serta ketidakkonsistenan kinerja teknisi. Metode penelitian yang digunakan adalah kuantitatif dengan pendekatan deskriptif, melalui pengumpulan data kuesioner dengan populasi 34 pegawai teknik sedangkan sampel yang didapatkan sebanyak 34 sampel menggunakan teknik sampling jenuh berupa semua populasi dijadikan sampel. Analisis dilakukan menggunakan uji korelasi dan regresi linier sederhana. Hasil penelitian menunjukkan adanya hubungan yang cukup kuat dengan persamaan regresi  $Y=15,268+0,917X$ . Ini membuktikan terjadinya pengaruh yang positif, sedangkan indikator yang harus diperbaiki alat kerja teknik yang diperlukan tidak selalu tersedia, distribusi dan penggantian perlengkapan kerja sering kali tidak berjalan optimal, masih kurangnya kedisiplinan karyawan yang sering terlambat hadir. Saran yang penelitian berikan yaitu, PT PLN Manado Utara harus menyediakan alat kerja sesuai jumlah kebutuhan petugas lapangan, petugas diharapkan mampu menjaga kedisiplinan waktu, petugas lebih bertanggung jawab dengan pekerjaan yang diberikan dan integritas karyawan lebih ditingkatkan agar pekerjaan dapat sesuai dengan target yang akan dicapai.

**Kata kunci:** Fasilitas Kerja, Kinerja, Petugas Teknik, PT PLN (Persero).

*Kristin Agustina Kawuwung, 2025 “Impact of Facility Availability Work on the performance of engineering officers at PT. PLN (PERSERO) ULP Manado Utara”. Under guidance of Mariska C. Walean, SE., M.Si and Grace Joice S.N Rumimper, SH., MH., MM*

### **ABSTRACT**

In the midst of increasingly fast and complex service demands in the digital era, the availability and quality of work facilities are crucial determining factors in maintaining operational reliability. Engineering officers, as the frontline of infrastructure maintenance and repair, rely heavily on state-of-the-art facilities and infrastructure to achieve time efficiency and work accuracy. The purpose of this study is to analyze the effect of the availability of work facilities on the performance of engineering officers at PT PLN (Persero) ULP North Manado. The research background is based on the limited work tools, the distribution of equipment that is not optimal, and the inconsistency of technician performance. The research method used was quantitative with a descriptive approach, through the collection of questionnaire data with a population of 34 engineering employees while the sample obtained was 34 samples using saturated sampling techniques in the form of all populations being used as samples. The analysis was carried out using simple linear correlation and regression tests. The results showed a fairly strong relationship with the regression equation  $Y=15.268+0.917X$ . This proves the occurrence of a positive influence, while the indicators that must be improved, the necessary technical work tools are not always available, the distribution and replacement of work equipment often does not run optimally, there is still a lack of employee discipline who is often late to attend. The suggestion given by the research is that PT PLN Manado Utara must provide work tools according to the number of field officers' needs, officers are expected to be able to maintain time discipline, officers are more responsible for the work given and employee integrity is more respected so that the work can be in accordance with the targets to be achieved.

**Keywords:** *Work Facilities, Performance, Engineering Officers, PT PLN (Persero).*

## MOTTO

### *" In The Name Of Jesus Christ"*

“Aku sekali-kali tidak akan membiarkan engkau dan Aku sekali-kali tidak akan meninggalkan engkau.”

(Ibrani 13 : 5b)

“Kuatkan dan teguhkanlah hatimu, janganlah takut dan jangan gemetar karena mereka, sebab Tuhan, Allahmu, Dialah yang berjalan menyertai engkau; Ia tidak akan membiarkan engkau dan tidak akan meninggalkan.”

(Ulangan 31 : 6)

“Tetapi carilah dahulu kerajaan Allah dan kebenarannya, maka semuanya itu akan ditambahkan kepadamu. Sebab itu janganlah kamu kuatir akan hari besok, karena hari besok mempunyai kesusahannya sendiri. Kesusahan sehari cukuplah untuk sehari.”

(Matius 6 : 33-34)

Kupersembahkan Karya ini untuk :

Tuhan Yesus Kristus atas kasih dan rahmatnya Yang tiada henti menyertai setiap langkah kehidupanku.

Papa, Mama, dan kakak yang dengan penuh kasih sayang, doa dan pengorbanan telah menjadi sumber kekuatan serta semangat dalam perjalanan hidup dan pendidikan selama kuliah. Tanpa doa dan dukungan mereka, karya ini tidak akan pernah terselesaikan dengan.

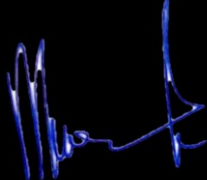
**LEMBAR PERSETUJUAN PEMBIMBING**

Skripsi oleh Kristin Agustina Kawuwung


Telah di periksa dan di setujui untuk diuji

Manado, September 2025

Disetujui,



**lean, SE ,M.Si**  
NIP. 19740915 200212 2 001



**Grace Joice S. N. Rumimp...MM**  
NIP. 19761104 200212 2 002

Ketua Panitia



**Juliet P. T. Makingung, SE.,M.Si**  
NIP. 19730722 200212 2 001

**LEMBAR PERSETUJUAN DAN PENGESAHAN**

**PENGARUH KETERSEDIAAN FASILITAS KERJA TERHADAP  
KINERJA PETUGAS TEKNIK PADA PT PLN (PERSERO) ULP  
MANADO UTARA**

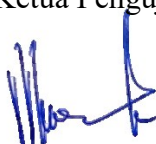
Oleh

**KRISTIN AGUSTINA KAWUWUNG**  
**NIM. 21 053 052**

Telah Dipertimbangkan Didepan Dewan Penguji Dan Dinyatakan Sebagai Salah  
Satu Persyaratan Melaksanakan Penelitian Untuk Memperoleh  
Sarjana Terapan Manajemen (S.Tr.M)

Pada tanggal, September 2025

Ketua Penguji 1

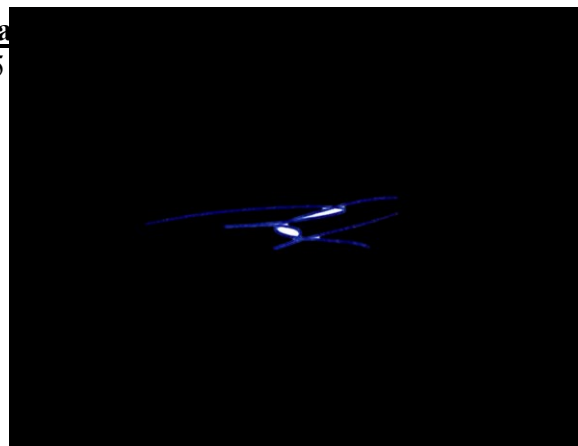


**Mariska C. Wa**  
**NIP. 19740915**

Penguji 2



**Wiliem Gilbert Pomantow, SE., M.Si**  
**NIP. 19651119 199003 1 003**



Ketu



**Dia**  
**N**

## SURAT PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Kristin Agustina Kawuwung

NIM : 201053052

Jurusan : Administrasi Bisnis

Program Studi : DIV Manajemen Bisnis

Judul Skripsi : Pengaruh Ketersediaan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Petugas Teknik Pada PT PLN (PERSERO) ULP Manado Utara

Dengan ini saya menyatakan bahwa skripsi yang saya tulis adalah hasil karya saya sendiri, tidak terdapat karya atau data orang lain yang telah dipublikasikan, serta bukan merupakan karya orang lain untuk mendapatkan gelar akademik di perguruan tinggi, kecuali yang telah disebutkan dalam kutipan dan/atau dalam daftar pustaka.

Demikian surat pernyataan ini saya buat, jika di kemudian hari terbukti karya ini adalah milik orang lain, baik yang dipublikasikan maupun untuk mendapatkan gelar akademik di perguruan tinggi, saya bersedia menerima tindakan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku dan siap untuk dicabut gelar akademik saya.

Manado, September 2025

Yang membuat pernyataan

Kristin Agustina Kawuwung  
NIM. 21 053052

**BIOGRAFI**

Nama Lengkap : Kristin Agustina Kawuwung  
NIM : 21053052  
Tempat, Tanggal Lahir : Suluun, 28 Agustus 2002  
Agama : Kristen Protestan  
Alamat : Desa Suluun 4 Jaga 1 Kec Suluun Tareran  
Nama Ayah : Serfasius Stefanus Kawuwung  
Nama Ibu : Lenny Sarayar  
Alamat Orang Tua : Desa Suluun Empat Jaga 1 Kec, Suluun Tareran  
Judul Skripsi : Pengaruh Ketersediaan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Petugas Teknik Pada PT PLN (PERSERO) ULP Manado Utara  
Dosen Pembimbing : 1. Mariska C. Walean, SE.,M.Si  
2. Grace Joice S. N Rumimper, SH.,MH.,MM  
Dosen Penguji : 1. Mariska C. Walean, SE.,M.Si  
2. Willem Gilbert Pomantow, SE.,M.Si  
3. Dr. Ir. Efendy Rasjid, M.Si.,MM  
Waktu Pelaksanaan Ujian : Selasa, 23 September 2025

Manado, September 2025

Kristin Agustina Kawuwung  
NIM. 21053052

## KATA PENGANTAR

Puji syukur kepada Tuhan Yang Maha Esa karena berkat dan hikmat-Nya sehingga proses penyusunan skripsi ini bisa selesai tepat waktu dan sesuai dengan apa yang di harapkan. Skripsi ini di buat dengan maksud untuk memenuhi salah satu syarat yang dilaksanakan oleh Politeknik Negeri Manado. Selain itu juga skripsi ini bertujuan untuk mendeskripsikan segala sesuatu yang berhubungan dengan penelitian yang penulis lakukan.

Dalam skripsi ini Pengaruh Ketersediaan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Petugas Teknik Pada PT PLN (PERSERO) ULP Manado Utara. Penyelesaian penelitian sampai pada penyusunan skripsi, penulis sadar bahwa ada begitu banyak bantuan yang telah diterima oleh penulis. Karena itu penulis ingin mengucapkan terima kasih kepada semua pihak yang telah bersedia memberikan bantuan kepada penulis dalam penyelesaian skripsi ini :

1. Dra. Maryke Alelo, MBA sebagai Direktur Politeknik Negeri Manado.
2. Dr. Diane Tangian, SH.,M.Si sebagai Wakil Direktur Bidang Akademik
3. Selvie R. Kalele, SE.,M.Si sebagai Wakil Direktur Bidang Keuangan dan Umum
4. Rudolf Esthepanus Golioth Maith, ST.,M.Si sebagai Wakil Direktur Bidang Kemahasiswaan dan Alumni
5. Juliet P.T. Makinggung, SE,M.Si sebagai Wakil Direktur Bidang Perencanaan dan Kerja sama, serta Ketua Panitia Seminar Tugas Akhir dan Skripsi Tahun 2025
6. Diana Roweina S. Maramis, SE, M.Si sebagai Ketua Jurusan Administrasi Bisnis.
7. Arifmanuel Kolondam, SE., MM sebagai Sekretaris Jurusan Administrasi Bisnis.
8. Precylia Ribka Raming, SE., MM selaku Koodinator Program Studi Manajemen Bisnis.

9. Vekky Supit, SE.,M.Si sebagai Sekertaris Panitia Tugas Akhir dan Skripsi serta seluruh Panitia Tugas Akhir dan Skripsi Tahun 2025.
10. Mariska C. Walean, SE , M.Si, selaku Dosen Pembimbing 1, yang dengan sabar memberikan arahan dan bimbingan dalam penyusunan penelitian ini.
11. Grace Joice S. N Rumimper, SH.,MH.,MM, selaku Dosen Pembimbing 2, yang telah memberikan bimbingan dan masukan dalam penyusunan skripsi penelitian ini.
12. Seluruh Tenaga Kependidikan Jurusan Administrasi Bisnis.
13. Kedua Orangtua, kakak beserta keluarga tercinta yang telah memberikan motivasi, doa, serta dukungan moral maupun materi dan selalu memberikan semangat kepada penulis dalam menyelesaikan skripsi ini
14. Iren,olivia sebagai sahabat terbaik dari SD-Sekarang yang sudah menjadi pendengar yang baik atas cerita suka dan duka serta selalu memberikan dukungan yang tiada henti kepada penulis.
15. Kepada pasangan penulis Dave Koapaha yang telah senantiasa menemani penulis dalam mengerjakan penelitian ini, mendengarkan seluruh keluh kesah penulis, memberikan perhatian, pengertian, dukungan dan motivasi kepada penulis dengan penuh kesabaran dan kasih sayang.
16. Putri yura, kezia, mira, jeje, meilani, rivaldo, kevin, marco sebagai sahabat penulis sejak semester tiga hingga saat ini menjadi *partner* dalam segala perjalanan kuliah dan kehidupan.

Manado, September 2025

Penulis,

Kristin Agustina Kawuwung

## DAFTAR ISI

COVER.....	i
ABSTRAK .....	ii
<i>ABSTRACT</i> .....	iii
MOTTO .....	iv
LEMBAR PERSETUJUAN PEMBIMBING .....	v
LEMBAR PERSETUJUAN DAN PENGESAHAN .....	vi
SURAT PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI.....	vii
BIOGRAFI.....	viii
KATA PENGANTAR .....	ix
DAFTAR ISI.....	xi
DAFTAR TABEL.....	xiv
DAFTAR GAMBAR .....	xv
DAFTAR LAMPIRAN.....	xvi
<b>BAB I PENDAHULUAN</b> .....	<b>1</b>
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Identifikasi Masalah.....	4
1.3 Rumusan Masalah.....	5
1.4 Tujuan dan Manfaat.....	5
1.4.1 Tujuan Penelitian.....	5
1.4.2 Manfaat Penelitian.....	6
<b>BAB II KERANGKA PEMIKIRAN TEORITIS</b> .....	<b>7</b>
2.1 Management Sumber Daya Manusia.....	7
2.1.1 Pengertian Management Manusia .....	7
2.1.2 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia.....	8
2.2 Fasilitas Kerja .....	10
2.2.1 Pengertian Fasilitas Kerja.....	10
2.2.2 Faktor-faktor yang mempengaruhi Fasilitas Kerja .....	11
2.2.3 Indikator Fasilitas Kerja.....	12
2.3 Kinerja Karyawan .....	13
2.3.1 Pengertian Kinerja Karyawan .....	13
2.3.2 Indikator Kinerja Karyawan.....	15

2.4 Hubungan antara Variabel Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja.....	16
2.5 Hasil Penelitian Terdahulu.....	17
2.6 Kerangka Berpikir.....	19
2.7 Hipotesis.....	21
<b>BAB III METODOLOGI PENELITIAN .....</b>	<b>22</b>
3.1 Tempat dan Waktu Penelitian.....	22
3.2 Jenis Penelitian dan Metode Penelitian .....	22
3.2.1 Jenis Penelitian .....	22
3.2.2 Metode Penelitian.....	22
3.3 Jenis Data Dan Teknik Pengumpulan Data .....	23
3.3.1 Jenis Data .....	23
3.3.2 Metode Pengumpulan Data .....	24
3.4 Populasi dan Sampel.....	25
3.4.1 Populasi .....	25
3.4.2 Sampel .....	26
3.5 Definisi Operasional Variabel dan Pengukuran Variabel.....	27
3.5.1 Definisi Operasional Variabel .....	27
3.6 Pengukuran Variabel.....	29
3.7 Metode Analisis .....	30
3.7.1 Analisis Statistik Deskriptif.....	30
3.7.2 Analisis Instrumen Jawaban Responden .....	31
3.7.3 Total Skor .....	32
3.7.4 Pengukuran Validitas dan Reliabilitas .....	32
3.7.4 Analisis Korelasi .....	34
3.7.5 Analisis Regresi Linier Sederhana .....	35
3.7.6 Pengujian Hipotesis .....	36
<b>BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN .....</b>	<b>38</b>
4.1. Gambaran Umum Perusahaan.....	38
4.1.1 Sejarah singkat perusahaan, .....	38
4.2 Lokasi dan Telepon Perusahaan .....	40
4.3 Visi dan Misi Perusahaan .....	41

4.3.1	Visi .....	41
4.3.2	Misi.....	41
4.3.3	Moto .....	41
4.3.4	Struktur Organisasi Perusahaan.....	42
4.3.5	Uraian Kerja ( <i>job description</i> ) .....	42
4.4	Hasil Analisis .....	48
4.4.1	Karakteristik.Responden .....	48
4.4.2	Hasil Analisis Deskriptif Statistik. ....	51
4.4.3	Hasil Analisis Instrumen Jawaban Responden.....	53
4.4.4	Total Skor Fasilitas Kerja dan Kinerja Petugas Teknik .....	56
4.4.5	Uji Validitas Variabel dan Uji Reliabilitas.....	59
4.5	Pembahasan .....	68
4.5.1	Fasilitas Kerja Pada PT PLN (PERSERO) ULP Manado Utara .....	68
4.5.2	Kinerja Petugas Teknik Pada PT PLN (PERSERO) ULP Manado Utara .....	70
4.5.3	Pengaruh Fasilitas Kerja (X) Terhadap Kinerj Petugas Teknik (Y) .....	72
4.5.4	Implementasi .....	73
<b>BAB V P E N U T U P</b> .....		75
5.1	Kesimpulan. ....	75
5.2	Saran .....	76
<b>DAFTAR PUSTAKA</b> .....		76

## DAFTAR TABEL

<b>Tabel</b>	<b>Teks</b>	<b>Halaman</b>
2. 1	Penelitian Terdahulu .....	17
3. 1	Jumlah Seluruh Pegawai Teknik PT PLN (PERSERO) ULP Manado Utara.....	26
3. 2	Kisi-kisi Instrumen Fasilitas Kerja (X).....	27
3. 3	Kisi-kisi Instrumen Kinerja Karyawan (Y).....	28
3. 4	Bobot jawaban responden .....	30
3. 5	Rentang Skala Nilai dan Kategori Instrumen Jawaban Responden.....	31
3. 6	Pedoman Untuk Memberikan Interpretasi Koefisien Korelasi .....	35
4. 1	Deskripsi Variabel Fasilitas Kerja Dan Kinerja Petugas Teknik.....	52
4. 2	Rentang Skala Untuk Kategori Nilai Rata –Rata Skor Jawaban.....	54
4. 3	Total Skor Fasilitas Kerja (X).....	57
4. 4	Total Skor Variabel Kinerja Karyawan (Y).....	58
4. 5	Hasil Uji Validitas Fasilitas Kerja (X).....	60
4. 6	Uji Validitas variabel Kinerja Petugas Teknik (Y).....	61
4. 7	Uji Reliabilitas Fasilitas Kerja Dan Kinerja Petugas Teknik.....	62
4. 8	Analisis Korelasi Fasilitas Kerja Dan Kinerja Petugas Teknik .....	63
4. 9	Korelasi .....	64
4. 10	Anova dan Coefficients.....	65
4. 11	Uji T .....	67

## DAFTAR GAMBAR

<b>Gambar</b>	<b>Teks</b>	<b>Halaman</b>
2. 1	Kerangka Berpikir .....	20
4. 1	PT PLN (PERSERO) ULP Manado Utara .....	39
4. 2	Struktur Organisasi Perusahaan .....	42
4. 3	Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	49
4. 4	Jumlah Responden Berdasarkan Usia .....	50
4. 5	Total Responden Berdasarkan Pendidikan.....	50
4. 6	Instrumen Jawaban Responden Fasilitas Kerja (X)PT PLN (PERSERO) ULP Manado Utara .....	55
4. 7	Instrumen Jawaban Responden Kinerja (Y) PT PLN (PERSERO) ULP Manado Utara.....	56
4. 8	Total Skor Variabel (X) .....	57
4. 9	Total Skor Variabel (Y) .....	59
4. 10	Model Implementasi Fasilitas Kerja(X) dan Untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan (Y).....	73

**DAFTAR LAMPIRAN**

<b>Lampiran</b>	<b>Teks</b>	<b>Halaman</b>
1	Kuesioner Penelitian .....	78
2	Fasilitas Kerja (X) Dari 34 Responden .....	83
3	Kinerja Petugas Teknik (Y) Dari 34 Responden.....	84
4	Total Skor Fasilitas Kerja (X) Dan Kinerja Petugas Teknik (Y) .....	85
5	Tabel Nilai R.....	86
6	Tabel Nilai T.....	87
7	Penelitian Kuesioner .....	89

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Dalam dunia kerja, keberhasilan suatu organisasi sangat ditentukan oleh kualitas Sumber Daya Manusia (SDM) yang dimilikinya. SDM merupakan aset terpenting yang tidak dapat digantikan oleh faktor produksi lain, sehingga peran dan performanya menjadi kunci dalam mencapai target organisasi. Tanpa SDM yang berkualitas, strategi, fasilitas, maupun sarana yang tersedia tidak akan berfungsi optimal.

Hal ini sejalan dengan pandangan bahwa manusia berperan sebagai penggerak utama dalam tahap perencanaan, pelaksanaan, dan juga penilaian pencapaian tujuan organisasi. Oleh karena itu, perusahaan harus mampu mengelola Sumber Daya Manusia dengan baik agar dapat memberikan kontribusi yang optimal bagi kelangsungan dan kemajuan perusahaan.

Salah satu acuan penting dalam menilai kualitas SDM adalah kinerja pegawai. Kinerja tidak hanya diartikan sebagai hasil akhir dari pekerjaan, tetapi juga mencerminkan proses dan keterampilan pegawai dalam menjalankan tugasnya sesuai dengan standar yang telah ditentukan. Pegawai yang memiliki kinerja tinggi umumnya menunjukkan disiplin kerja yang baik, produktivitas yang maksimal dan mampu mengatasi tantangan serta hambatan dengan penuh tanggung jawab. Di sisi lain, rendahnya kinerja pegawai dapat menghalangi pencapaian sasaran perusahaan, menurunkan kualitas layanan kepada masyarakat, bahkan menyebabkan kerugian baik dalam hal waktu, biaya, maupun reputasi perusahaan.

Oleh sebab itu, peningkatan kinerja pegawai menjadi perhatian utama dalam pengelolaan Sumber Daya Manusia di setiap perusahaan.

Kinerja pegawai dipengaruhi oleh berbagai macam faktor, baik yang berasal dari dalam maupun yang berasal dari luar. Faktor internal ini bisa mencakup kemampuan, semangat kerja, dan pengalaman yang dimiliki, sedangkan faktor eksternal mencakup suasana kerja seperti, gaya kepemimpinan, serta fasilitas yang disediakan oleh perusahaan. Dari segi eksternal, fasilitas kerja memiliki peranan penting karena menjadi alat utama yang mendukung dalam menyelesaikan tugas-tugas. Fasilitas kerja terdiri dari berbagai peralatan, perlengkapan, serta sarana fisik yang membantu kegiatan operasional. Keberadaan fasilitas yang lengkap, dalam kondisi baik dan dirawat dengan baik dapat memperbaiki efektivitas, efisien, serta kenyamanan para pegawai saat bekerja. Disisi lain, kurangnya fasilitas yang memadai dapat menyebabkan berbagai masalah seperti, menurunkan produktivitas, memperlambat penyelesaian tugas, dan bahkan meningkatkan kemungkinan terjadinya kecelakaan di tempat kerja. Oleh karena itu, fasilitas kerja tidak hanya berfungsi sebagai alat teknis, tetapi juga berhubungan erat dengan semangat,kepuasan, dan kinerja keseluruhan pegawai.

Dalam konteks Indonesia, salah satu lembaga yang bertanggung jawab besar dalam penyediaan layanan publik adalah PT PLN (PERSERO). Sebagai perusahaan negara yang beroperasi di sektor kelistrikan, PLN memiliki peranan yang sangat penting dalam memastikan tersedianya energi listrik untuk masyarakat. Listrik merupakan kebutuhan pokok yang mendukung hampir semua aspek kehidupan, termasuk rumah tangga, pendidikan, industri, dan kegiatan ekonomi.

Gangguan atau keterlambatan dalam layanan kelistrikan tidak hanya berpengaruh pada pelanggan, tetapi juga dapat mempengaruhi kelancaran perekonomian dan aktivitas masyarakat secara lebih luas. Oleh karena itu kualitas layanan PLN sangat ditentukan oleh kinerja pekerja, terutama mereka yang bekerja di lapangan.

Salah satu bagian yang sangat penting dalam memberikan layanan kepada pelanggan adalah Unit Layanan Pelanggan (ULP) di Manado Utara. Tugas utama unit ini adalah memenuhi kebutuhan pelanggan, seperti instalasi baru, perawatan jaringan, dan perbaikan masalah listrik. Dalam melaksanakan tugas tersebut, teknisi yang bekerja di lapangan memainkan peran penting karena mereka merupakan garda terdepan dalam layanan publik. Kesuksesan mereka dalam menyelesaikan tugas sangat bergantung pada tersedianya fasilitas kerja yang tepat, termasuk alat pelindung diri (APD), kendaraan untuk operasional, alat teknik, serta sarana pendukung lainnya

Namun, berdasarkan hasil pengamatan di lapangan, masih ada berbagai masalah yang berkaitan dengan fasilitas kerja di PT. PLN (PERSERO) ULP Manado Utara. Beberapa alat penting, seperti helm keselamatan, sarung tangan isolasi, tang ampere, dan APD standar lainnya, belum tersedia dengan baik. Di samping itu, tingkat kesadaran pegawai dalam merawat dan menjaga fasilitas yang disediakan oleh perusahaan masih rendah. Situasi ini tidak hanya berdampak pada keterlambatan dalam menyelesaikan tugas, tetapi juga dapat menurunkan kualitas layanan kepada pelanggan. Di samping itu, kurangnya sarana kerja ini dapat meningkatkan risiko keselamatan bagi teknisi yang setiap hari berhadapan langsung dengan bahaya kelistrikan.

Berdasarkan fenomena tersebut, dapat disimpulkan bahwa fasilitas kerja merupakan faktor penting yang berpengaruh besar terhadap kinerja pegawai di PT. PLN (PERSERO) ULP Manado Utara. Masalah terbatasnya sarana dan kurangnya perhatian terhadap pemeliharaan menunjukkan pentingnya dilakukan penelitian yang lebih mendalam. Dengan demikian, penelitian ini ditujukan untuk menganalisis bagaimana ketersediaan fasilitas kerja mempengaruhi kinerja pegawai, khususnya petugas teknik, di PT PLN (PERSERO) ULP Manado Utara.

Berdasarkan latar belakang yang ada penulis melakukan penelitian dengan judul: “PENGARUH KETERSEDIAAN FASILITAS KERJA TERHADAP KINERJA PETUGAS TEKNIK PADA PT PLN (PERSERO) ULP MANADO UTARA”.

## **1.2 Identifikasi Masalah**

Berdasarkan informasi sebelumnya, masalah yang ada dapat diidentifikasi sebagai berikut:

1. Masih kurangnya ketersediaan alat teknik lapangan.
2. Distribusi dan penggantian perlengkapan kerja sering kali tidak berjalan optimal
3. Masih kurangnya ketepatan hasil kerja
4. Kurangnya kedisiplinan karyawan yang sering terlambat hadir.
5. Masih kurangnya sebagian karyawan belum mampu menjaga konsistensi kinerja.

### **1.3 Rumusan Masalah.**

Berdasarkan latar belakang di atas, maka penulis mengangkat perumusan masalah yaitu:

1. Bagaimana Ketersediaan Fasilitas Kerja pada PT PLN (PERSERO) ULP Manado Utara ?
2. Bagaimana Kinerja Petugas Teknik pada PT PLN (PERSERO) ULP Manado Utara ?
3. Apakah Ketersediaan Fasilitas Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Petugas Teknik pada PT PLN (PERSERO) ULP Manado Utara ?
4. Bagaimana cara meingimplementasikan Ketersediaan Fasilitas Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Petugas Teknik pada PT PLN (PERSERO) ULP Manado Utara?

### **1.4 Tujuan dan Manfaat**

#### **1.4.1 Tujuan Penelitian**

1. Untuk mengetahui kondisi ketersediaan fasilitas kerja Pada PT PLN (PERSERO) ULP Manado Utara.
2. Untuk mengetahui kondisi kinerja petugas teknik pada PT PLN (PERSERO) ULP Manado Utara.
3. Untuk mengetahui pengaruh ketersediaan fasilitas kerja terhadap kinerja petugas teknik pada PT. PLN (PERSERO) ULP Manado Utara.
4. Untuk mengetahui bagaimana implementasi pengaruh ketersediaan fasilitas kerja yang baik dalam meningkatkan kinerja petugas teknik pada PT. PLN (PERSERO) ULP Manado Utara?

### **1.4.2 Manfaat Penelitian**

Penelitian ini memberikan manfaat kepada:

#### **1. Bagi Penulis**

Menambah wawasan, pengalaman dan melatih kemampuan penulis dalam melakukan penelitian ilmiah, mulai dari pengumpulan data, analisis, hingga penarikan kesimpulan menjadi salah satu bentuk pengembangan diri dalam berpikir kritis terhadap permasalahan nyata di lapangan.

#### **2. Bagi Politeknik Negeri Manado**

Dapat menjadi bahan referensi akademik bagi mahasiswa maupun peneliti lain yang ingin mengkaji topik serupa di masa mendatang serta menunjukkan peran Politeknik Negeri Manado dalam menghasilkan penelitian yang bermanfaat dan relevan dengan kebutuhan dunia kerja.

#### **3. Bagi Perusahaan**

Bagi Pihak Perusahaan Hasil Penelitian ini diharapkan dapat menjadi masukan dan bahan evaluasi bagi perusahaan dalam mengatasi masalah yang terkait dengan ketersediaan fasilitas kerja terhadap kinerja petugas teknik pada PT PLN (PERSERO) ULP Manado Utara.

## **BAB II**

### **KERANGKA PEMIKIRAN TEORITIS**

#### **2.1 Management Sumber Daya Manusia**

##### **2.1.1 Pengertian Management Manusia**

Manajemen adalah perpaduan antara seni dan ilmu dalam proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian sumber daya untuk mencapai tujuan organisasi secara efisien dan efektif. Proses ini mencakup upaya mengoordinasikan berbagai aktivitas agar sasaran yang telah ditetapkan dapat tercapai.

Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan serangkaian proses strategis dalam organisasi yang bertujuan untuk menarik, mengembangkan, serta mempertahankan tenaga kerja yang kompeten. Upaya ini dilakukan guna menciptakan kepuasan kerja yang optimal bagi manajemen, yang pada akhirnya memberikan kontribusi terhadap peningkatan nilai organisasi, baik dalam jangka pendek maupun jangka panjang.

Menurut Hasibuan (2023), manajemen sumber daya manusia merupakan proses pengelolaan hubungan kerja secara sistematis dan profesional guna mencapai tujuan organisasi serta mendukung kinerja karyawan yang optimal.

Mondy dan Martocchio (2021), menyatakan bahwa MSDM merupakan suatu proses pengelolaan tenaga kerja dalam organisasi yang bertujuan untuk mengoptimalkan kinerja perusahaan serta memenuhi kebutuhan setiap individu yang terlibat di dalamnya. Sementara itu menurut Mangkunegara (2020), MSDM merupakan suatu proses yang mencakup kegiatan perencanaan, pengorganisasian,

hingga pengawasan terhadap pengelolaan tenaga kerja, yang meliputi rekrutmen, kompensasi, integritas dan pemeliharaan, dengan tujuan untuk mendukung pencapaian target secara efisien dan efektif.

Dari beberapa pendapat diatas, dapat disintesis, MSDM merupakan pengelolaan tenaga kerja secara sistematis dan berkesinambungan sehingga menjadi jembatan yang menyeimbangkan kepentingan organisasi dengan kebutuhan individu sehingga tercipta hubungan kerja yang harmonis dan produktif.

### **2.1.2 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia**

Menurut Pratama (2020:8) manajemen adalah proses perencanaan, pengorganisasian, penyusunan personalia, pengarahan dan pengawasan anggota-anggota organisasi untuk untuk mencapai tujuan organisasi. Sedangkan menurut Malayu S.P Hasibuan (2007) (dalam Irawan 2023), fungsi manajemen sumber daya manusia adalah :

#### 1) Perencanaan (*planning*)

Perencanaan adalah proses menentukan tujuan dan pedoman pelaksanaan dengan memilih yang terbaik dari alternatif-alternatif yang ada. Dalam proses manajemen sumber daya manusia, perekrutan tenaga kerja yang dibutuhkan oleh perusahaan adalah bagian penting dari proses perekrutan karyawan, karena sangat penting untuk menganalisis dan memilih alternatif yang paling sesuai.

#### 2) Pengorganisasian (*Organizing*)

Pengorganisasian adalah proses penentuan, pengelompokan, dan pengaturan berbagai aktivitas yang diperlukan untuk mencapai tujuan tertentu. Pengorganisasian dapat dilakukan dengan menempatkan karyawan sesuai dengan bidang keahlian mereka dan memberi mereka alat untuk membantu mereka melakukan pekerjaan mereka. Pelaksanaan adalah fungsi manajemen yang paling penting, menggerakkan seluruh rangkaian proses manajemen. Fungsi perencanaan dan pengorganisasian lebih banyak berfokus pada aspek abstrak dari proses manajemen, sedangkan fungsi pergerakan lebih banyak berfokus pada kegiatan yang berhubungan langsung dengan karyawan organisasi. Proses memberikan motivasi kepada karyawan untuk bekerja dengan tulus untuk mencapai tujuan organisasi secara ekonomis dan efisien dikenal sebagai gerakan.

### 3) Pengawasan (*Supervision*)

Pengawasan adalah proses mengatur berbagai faktor perusahaan agar sesuai dengan rencana. Pengawasan adalah proses melacak kegiatan dengan tujuan untuk menentukan harapan yang harus dicapai dan memperbaiki kesalahan. Harapan adalah tujuan yang telah ditetapkan untuk dicapai dan program yang telah direncanakan untuk dilakukan dalam jangka waktu tertentu. Tujuan utama pengawasan ialah memastikan bahwa rencana dilaksanakan. Pengawasan menyeluruh akan mempermudah organisasi untuk mengevaluasi masalah manajemen. Untuk memastikan bahwa masalah yang muncul dapat diselesaikan dengan bijak.

#### 4) Motivasi (*Motivation*)

Motivasi adalah sifat psikologis yang memengaruhi tingkat komitmen seseorang. Faktor-faktor yang mendorong, menyalurkan, dan mempertahankan tingkah laku manusia dalam arah tekad tertentu disebut motivasi. Pemberian daya penggerak yang mendorong seseorang untuk bekerja sama, bekerja dengan efektif, dan mengintegrasikan semua upayanya untuk mencapai kepuasan pribadi juga dikenal sebagai motivasi. Perusahaan pada dasarnya mengharapkan karyawan yang tidak hanya berbakat, berbakat, dan terampil; yang terpenting:

## **2.2 Fasilitas Kerja**

### **2.2.1 Pengertian Fasilitas Kerja**

Dalam rangka mencapai tujuan perusahaan, dibutuhkan berbagai Saranan atau fasilitas pendukung yang digunakan dalam kegiatan operasional sehari-hari. Jenis, bentuk, serta manfaat dari fasilitas tersebut beragam, tergantung pada kebutuhan operasional dan kemampuan perusahaan dalam penyediaannya.

Menurut Moenir (Munawirsyah, 2016: 47), Fasilitas kerja merupakan segala bentuk sarana yang dimanfaatkan, digunakan, ditempati, atau dinikmati oleh karyawan, baik yang berhubungan langsung dengan pelaksanaan tugas maupun yang menunjang kelancaran proses kerja. Kemudian dikemukakan Ranupandjojo dan Husnan (Anggraeni *et al.*, 2018: 153), Fasilitas kerja merupakan wujud pelayanan yang diberikan perusahaan kepada karyawan sebagai bentuk dukungan

terhadap pelaksanaan tugas, guna memenuhi kebutuhan kerja mereka sehingga dapat mendorong peningkatan produktivitas.

Fasilitas dapat diartikan sebagai bentuk kemudahan yang bersifat fisik dan alami. Dalam konteks dunia kerja, fasilitas yang disediakan oleh perusahaan umumnya berupa aset fisik yang digunakan dalam aktivitas operasional sehari-hari, memiliki umur pakai yang cukup panjang, serta memberikan manfaat jangka panjang bagi keberlangsungan perusahaan. Menurut Asri *et al.*, (2019), Fasilitas kerja adalah sarana yang disediakan oleh organisasi guna menunjang kelancaran operasional dalam rangka mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh manajemen. Ketersediaan fasilitas yang memadai dapat memberikan pengaruh positif terhadap karyawan, khususnya dalam meningkatkan kinerja dan pencapaian hasil kerja.

Dari beberapa pendapat di atas, dapat disintesisasikan Fasilitas Kerja merupakan segala bentuk sarana, baik fisik maupun nonfisik, yang disediakan perusahaan untuk mendukung kelancaran aktivitas operasional dan pelaksanaan tugas karyawan.

### **2.2.2 Faktor-faktor yang mempengaruhi Fasilitas Kerja**

Fasilitas kerja merupakan sarana fisik yang berperan sebagai pendukung dalam menjalankan aktivitas operasional perusahaan. Fasilitas ini digunakan dalam kegiatan rutin perusahaan, memiliki masa pakai yang relatif panjang, serta memberikan manfaat berkelanjutan di masa mendatang.

Menurut Mangkunegara (2013:67), mengemukakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi fasilitas kerja adalah:

1. Sesuai dengan Kebutuhan, yaitu fasilitas kerja hanya digunakan dalam lingkungan perusahaan dan pada jam kerja, sehingga penggunaannya benar-benar relevan dengan aktivitas pekerjaan.
2. Mampu mengoptimalkan hasil kerja, artinya karyawan dapat meningkatkan kinerjanya apabila didukung oleh fasilitas yang memadai. Fasilitas yang baik akan mendorong terciptanya produktivitas kerja yang lebih tinggi.

Mudah dalam penggunaan, yakni fasilitas kerja yang praktis akan membantu meringankan beban kerja karyawan. Dengan adanya alat bantu yang sesuai, tenaga yang dikeluarkan karyawan menjadi lebih efisien.

### **2.2.3 Indikator Fasilitas Kerja**

Menurut Moenir (2014), indikator fasilitas kerja adalah sebagai berikut :

#### **1. Fasilitas Alat Kerja**

Merupakan sarana atau perlengkapan yang digunakan secara langsung dalam mendukung proses produksi. Dalam aktivitas perusahaan, karyawan tidak dapat menyelesaikan tugasnya secara optimal tanpa adanya alat kerja yang menunjang.

#### **2. Fasilitas Perlengkapan Kerja**

Merupakan jenis fasilitas yang tidak digunakan secara langsung dalam proses produksi, namun berperan penting sebagai pendukung dan pelengkap kegiatan kerja. Fasilitas ini berfungsi sebagai alat bantu yang memperlancar aktivitas operasional.

- a. Bangunan yang mendukung jalannya aktivitas utama perusahaan.
- b. Meja dan kursi yang digunakan untuk menunjang kegiatan produksi.

- c. Alat transportasi seperti mobil dan sepeda motor yang dimanfaatkan untuk mendukung kegiatan logistik.

### 3. Fasilitas sosial

Fasilitas sosial merupakan sarana yang disediakan untuk memenuhi kebutuhan sehari-hari karyawan dalam lingkungan kerja. Umumnya, fasilitas ini mencakup kamar mandi, tempat ibadah, serta layanan atau fasilitas kesehatan yang disediakan oleh perusahaan.

Ketersediaan fasilitas menjadi salah satu faktor penting yang berperan dalam menentukan tingkat kinerja karyawan saat menjalankan tugas. Baik sarana maupun prasarana kerja yang dibutuhkan, baik sebagai individu maupun sebagai bagian dari proses produksi, perlu disediakan oleh perusahaan apabila menginginkan peningkatan kinerja. Selain berkontribusi terhadap produktivitas, fasilitas yang memadai juga dapat memberikan kepuasan kerja bagi karyawan.

## 2.3 Kinerja Karyawan

### 2.3.1 Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan adalah ukuran sejauh mana seorang karyawan berhasil mencapai tujuan-tujuan dan standar yang telah ditetapkan oleh perusahaan atau organisasi tempat mereka bekerja. Kinerja karyawan juga dapat diartikan sebagai hasil yang dicapai oleh seorang karyawan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya dalam organisasi.

Mangkunegara (dalam Dewi *et al*, 2016), mengemukakan kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikannya.

Menurut Mustakim (2014: 14), kinerja adalah kualitas dan kuantitas hasil kerja yang dicapai seseorang atau kelompok orang yang dibebankan kepadanya baik berupa barang atau jasa. Kinerja dapat dimaknai pula sebagai prestasi kerja. Sedangkan menurut Wibowo (2014: 10), mengatakan bahwa manajemen kinerja adalah suatu proses yang luas yang memerlukan seorang pemimpin yang mampu mendefinisikan pekerjaan, memfasilitasi, dan mendorong kinerja dengan mengusahakan umpan balik tepat waktu.

Kinerja karyawan adalah kemampuan, keterampilan, dan hasil kerja yang ditunjukkan oleh seorang karyawan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya di tempat kerja. Kinerja karyawan dapat diukur melalui pencapaian target yang telah ditetapkan, produktivitas kerja, kualitas hasil kerja, serta kualitas kerja dalam tim.

Dari beberapa pendapat diatas, dapat disitesiskan Kinerja karyawan adalah hasil dari proses kerja yang mencerminkan kemampuan, keterampilan, serta usaha karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan organisasi.

Penting bagi seorang karyawan untuk mengetahui kinerja karyawan, karena hal tersebut akan membantu mereka untuk mengetahui seberapa baik atau buruk performa mereka dalam pekerjaan. Karyawan juga dapat mengevaluasi diri mereka sendiri dan mengetahui area di mana mereka perlu meningkatkan kinerja mereka.

Evaluasi kinerja karyawan memiliki beberapa manfaat, antara lain:

- 1) Menilai kinerja karyawan secara objektif

- 2) Memberikan umpan balik yang berguna untuk pengembangan karyawan di masa depan
- 3) Mengidentifikasi kebutuhan pelatihan dan pengembangan karyawan
- 4) Menetapkan tujuan kinerja yang jelas dan terukur
- 5) Mendorong karyawan untuk meningkatkan kinerja mereka
- 6) Mengidentifikasi karyawan yang berkinerja tinggi untuk dijadikan contoh dari karyawan yang berkinerja rendah untuk perbaikan.
- 7) Tantangan Evaluasi Kinerja Karyawan
- 8) Evaluasi kinerja karyawan dapat memiliki beberapa tantangan.

### **2.3.2 Indikator Kinerja Karyawan**

Kinerja Karyawan merupakan bagian terpenting dalam menentukan keberhasilan perusahaan dalam menjalankan kegiatannya. Kinerja karyawan dapat diukur dengan penilaian yang signifikan dengan berbagai macam metode penilaiannya, yaitu dapat dilihat dari cara mencapai target dan tujuan perusahaan.

Indikator-indikator kinerja karyawan Menurut Robbins (2014) adalah sebagai berikut :

1. Kualitas, kualitas kerja merujuk pada persepsi karyawan terhadap mutu hasil pekerjaan yang dicapai, serta sejauh mana penyelesaian tugas mencerminkan keterampilan dan kemampuan yang dimiliki.
2. Kuantitas, kuantitas kerja mengacu pada jumlah *output* yang dihasilkan, yang dapat diukur dalam bentuk satuan unit atau jumlah aktivitas yang berhasil diselesaikan dalam suatu periode waktu..
3. Ketepatan waktu, Ketepatan waktu mencerminkan sejauh mana suatu aktivitas diselesaikan sesuai jadwal yang telah ditentukan, serta ditinjau dari aspek

koordinasi dengan hasil kerja dan pemanfaatan waktu secara optimal untuk kegiatan lainnya.

4. Efektivitas Merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, alat, teknologi, bahan baku) yang dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.
5. Kemandirian adalah kemampuan individu untuk bertanggung jawab atas dirinya sendiri dalam mengambil keputusan, mengatur, serta mengelola pekerjaannya tanpa terlalu bergantung pada orang lain. Kemandirian mencerminkan sikap percaya diri, inisiatif, serta konsistensi dalam menjalankan tugas sehingga individu mampu menyelesaikan pekerjaannya secara efektif meskipun menghadapi tekanan dari lingkungan.

Evaluasi kinerja karyawan adalah proses penting dalam mengukur dan menilai kinerja karyawan di tempat kerja. Evaluasi kinerja karyawan dapat membantu perusahaan dalam mengidentifikasi kekuatan dan kelemahan karyawan, serta memberikan umpan balik yang berguna untuk pengembangan karyawan di masa depan

#### **2.4 Hubungan antara Fasilitas Kerja dan Kinerja Petugas Teknik**

Hubungan fasilitas kerja dengan kinerja dapat kita lihat pendapat yang dikemukakan oleh Lukiyana & Tualaka (2016), fasilitas kerja dapat mempengaruhi secara langsung maupun tidak langsung terhadap organisasi atau perusahaan yang akan memberikan dampak baik ataupun buruk terhadap kinerja karyawan. Hal ini juga diperkuat oleh hasil penelitian menurut Listyani (2016), bahwa fasilitas kerja sangat berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Fasilitas yang dimaksud

meliputi alat kerja, perlengkapan pelindung, sarana pendukung serta lingkungan kerja yang aman dan nyaman. Petugas teknik membutuhkan fasilitas yang sesuai standar agar dapat menjalankan tugas secara efektif, cepat, dan tepat waktu. Ketersediaan atau keterbatasan fasilitas dapat menghambat pelaksanaan tugas, menurunkan produktivitas, bahkan berisiko menimbulkan bahaya kerja.

Pada kenyataannya, di PT PLN (PERSERO) ULP Manado Utara, ketersediaan fasilitas kerja bagi petugas teknik masih menjadi salah satu tantangan yang berpengaruh terhadap kelancaran pelaksanaan tugas teknik di lapangan. Oleh karena itu tersediannya fasilitas kerja yang optimal menjadi faktor kunci dalam menunjang kinerja petugas teknik secara maksimal, guna mendukung pelayanan kelistrikan yang cepat, aman, dan andal.

## 2.5 Hasil Penelitian Terdahulu

Hasil penelitian terdahulu menjadi acuan bagi peneliti untuk memperkaya teori dalam melakukan penelitian berikut adalah penelitian terdahulu yang berkaitan dengan judul penelitian yang akan dilakukan, pada tabel 2.1 berikut ini:

**Tabel 2. 1**  
**Penelitian Terdahulu**

JUDUL PENELITIAN	HASIL PENELITIAN	PERSAMAAN	PERBEDAAN
“Pengaruh Fasilitas Kerja, Lingkungan Kerja, Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Inti Sumber Hasil Sempurna Global” (2023)	Hasil penelitian menunjukan fasilitas kerja, lingkungan kerja dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan	Sama-sama membahas pengaruh fasilitas kerja terhadap kinerja karyawan	Penelitian ini mencakup lebih banyak variabel, yaitu motivasi dan lingkungan kerja

<p>“Pengaruh Fasilitas Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Melalui Motivasi Kerja” (2021)</p>	<p>Hasil Penelitian menunjukan fasilitas kerja dan disiplin kerja berpengaruh positif terhadap motivasi kerja, yang kemudian berpengaruh terhadap kinerja</p>	<p>Sama-sama membahas pengaruh fasilitas kerja terhadap kinerja</p>	<p>Penelitian ini menggunakan responden sebanyak 87</p>
<p>“Pengaruh Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Lampung Selatan” (2021)</p>	<p>Hasil penelitian ini menunjukan bahwa secara parsial fasilitas kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai</p>	<p>Fasilitas kerja sebagai variabel independent dan kinerja sebagai variabel dependent</p>	<p>Objek penelitian ini pada Dinas kependudukan dan pencatatan sipil Kab Lampung Selatan</p>
<p>“Pengaruh Fasilitas Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perum Jasa Tirta 1 Wilayah Sub DJA II/I Kediri” (2022)</p>	<p>Hasil penelitian menunjukkan bahwa fasilitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan</p>	<p>Dalam persamaan ini sampel dipilih menggunakan teknik sampel jenuh</p>	<p>Perhitungan analisis regresi linear berganda</p>
<p>“Pengaruh Disiplin Kerja, Fasilitas Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Hilon Sumatera” (2022)</p>	<p>Hasil dari penelitian ini menunjukan bahwa fasilitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai</p>	<p>Sama-sama membahas pengaruh fasilitas kerja terhadap kinerja karyawan</p>	<p>Menggunakan 3 variabel Fasilitas kerja sebagai variabel X2,</p>
<p>”Pengaruh Fasilitas Kerja Terhadap Motivasi Kerja Dan Kinerja Karyawan Pabrik Kelanting Robbani Snack Kabupaten Pringsewu” (2022)</p>	<p>Hasil penelitian ini menunjukan bahwa fasilitas kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan</p>	<p>Sama-sama membahas pengaruh fasilitas kerja terhadap kinerja karyawan</p>	<p>Metode analisis yang digunakan analisi jalur (<i>path analysis</i>)</p>
<p>“Pengaruh Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Tehoru Kabupaten Maluku Tengah” (2024)</p>	<p>Hasil penelitian ini menunjukan bahwa fasilitas kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai</p>	<p>Fasilitas kerja sebagai variabel X1 dan Kinerja Pegawai sebagai Variabel Y</p>	<p>Tempat penelitian pada kantor kecamatan tehoru, Kab Maluku Tengah</p>
<p>“Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Crew Kapal PT. Asia Marie Temas” (2025)</p>	<p>Hasil penelitian menunjukan bahwa variabel fasilitas kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja crew kapal</p>	<p>Teknik pengambilan sampel menggunakan sampling jenuh</p>	<p>Tempat penelitian Pada crew kapal PT. Asia Marine Temas</p>

“Pengaruh Fasilitas Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan PT PLN (PERSERO) Ratahan” (2022)	Variabel Fasilitas kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja	Sama-sama untuk mengetahui pengaruh fasilitas kerja terhadap kinerja karyawan	Penentuan sampel menggunakan rumus purposive sampling
“Pengaruh Fasilitas Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Contact Center PT. Rajawali Berdikari Indonesia” (2024)	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel fasilitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja	Fasilitas sebagai variabel independent dan kinerja sebagai variabel dependent	Tempat penelitian pada PT. Rajawali Berdikari Indonesia

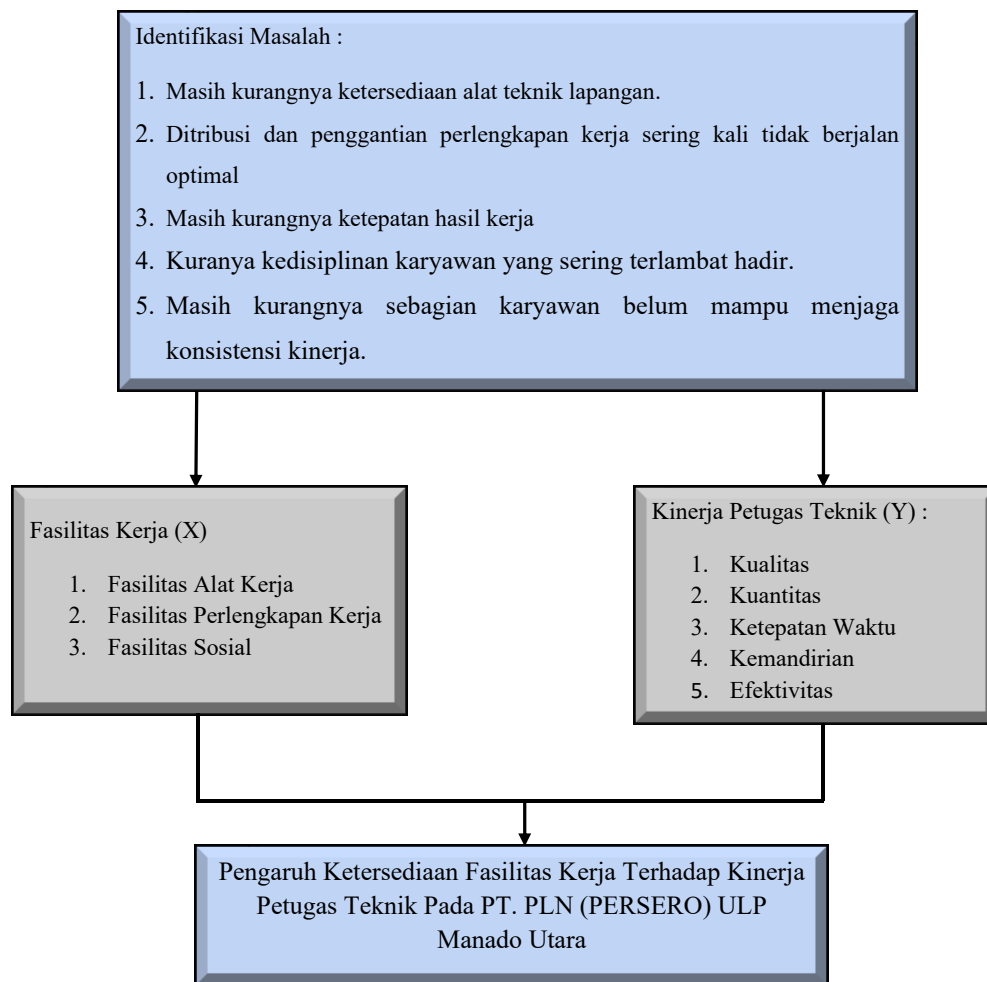
Sumber : Data Diolah 2025

## 2.6 Kerangka Berpikir

Menurut Uma Sekaran (dalam Sugiyono, 2019: 72) mengatakan bahwa “kerangka berpikir merupakan model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah yang penting”. Kerangka berpikir menjelaskan pola hubungan antara variabel yang ingin diteliti yaitu hubungan antara variabel independen (X) dan dependen (Y). Dalam penelitian ini, variabel independen yang ingin diteliti yaitu fasilitas kerja dan Variabel dependen yang diteliti adalah kinerja karyawan (Y).

Berdasarkan pengertian tersebut, maka skema Penelitian yang digambarkan oleh Peneliti dilihat dari judul Penelitian yang di ambil yaitu “Pengaruh Ketersediaan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Petugas Teknik pada PT PLN (PERSERO) ULP Manado Utara”. Dalam penelitian ini Peneliti menemukan beberapa masalah diantaranya: 1) Masih kurangnya ketersediaan alat teknik lapangan , 2) Masih Kurangnya distribusi dan penggantian perlengkapan kerja yang sering kali tidak berjalan optimal, 3) Masih kurangnya kedisiplinan karyawan teknik yang sering terlambat hadir, 4) Serta kurangnya sebagian karyawan belum

mampu menjaga konsistensi kinerja. Dalam uraian tersebut, dari beberapa masalah yang dihadapi oleh perusahaan khususnya dalam petugas teknik, menjadi perhatian bagi perusahaan untuk lebih meningkatkan ketersediaan fasilitas kerja yang ada. Karena, ketersediaan fasilitas kerja yang baik akan berdampak pada kinerja petugas teknik. Sehingga hal tersebut akan menumbuhkan produktivitas serta kualitas kerja yang lebih optimal. Adapun kerangka berpikir dalam penelitian ini adalah sebagai berikut yang gambar penelitian pada Gambar 2.1 sebagai berikut:



**Gambar 2. 1**  
**Kerangka Berpikir**  
*Sumber : Olahan Data Tahun 2025*

## 2.7 Hipotesis

Menurut Santoso (2012:20), hipotesis merupakan *Research Question* yang diajukan. Hipotesis berasal dari kata hipo (=lemah) dan tesis (pernyataan). Oleh karena itu, hipotesis masih merupakan pernyataan yang masih lemah maka penulis merumuskan hipotesis penelitian sebagai berikut:

Diduga Keterbatasan fasilitas kerja secara berpengaruh signifikan terhadap kinerja petugas teknik Pada PT. PLN (PERSERO) ULP Manado Utara

## **BAB III**

### **METODOLOGI PENELITIAN**

#### **3.1 Tempat dan Waktu Penelitian**

Penelitian ini dilaksanakan pada Pada PT PLN (PERSERO) ULP Manado Utara, yang terletak di Jalan Maesa No. 58 Paal Dua. Manado. Waktu Penelitian dirancang selama 4 (empat) bulan terhitung mulai dari bulan Januari tahun 2025 sampai bulan Mei 2025. Tahapan kegiatan yang dilalui dimulai dari observasi dan pengajuan judul, bimbingan skripsi, pengumpulan data dan pengelolaan data, bimbingan dan penyusunan, ujian skripsi, dan perbaikan skripsi.

#### **3.2 Jenis Penelitian dan Metode Penelitian**

##### **3.2.1 Jenis Penelitian**

Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Penelitian ini memiliki dua variabel yaitu, variabel yang mempengaruhi (variabel independent) dan variabel yang dipengaruhi (variabel dependent). Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh ketersediaan fasilitas kerja sebagai variabel bebas (*independent*) terhadap kinerja petugas teknik sebagai variabel terikat (*dependent*).

##### **3.2.2 Metode Penelitian**

metode yang digunakan dalam penelitian adalah sebagai berikut :

- 1) Metode Deskriptif (*Descriptif Metode*) Metode ini dimana peneliti menggambarkan fenomena atau gejala social yang sedang terjadi pada suatu objek penelitian. Dalam hal ini dengan mengamati dan mendeskripsikan serta

melakukan analisis pengukuran terhadap dua variabel Ketersediaan Fasilitas Kerja dan Kinerja Petugas Teknik.

- 2) Metode Penelitian Lapangan (*Field Research*) Metode ini mengadakan penelitian langsung ke perusahaan untuk memperoleh data dan informasi yang dibutuhkan mengenai Ketersediaan Fasilitas Kerja dan Kinerja Petugas Teknik.
- 3) Metode Penelitian Kepustakaan (*Library Research*) Penelitian yang dilakukan dengan cara mengumpulkan bahan-bahan dari berbagai literatur yang berkaitan dengan Ketersediaan Fasilitas Kerja dan Kinerja Petugas Teknik..

### **3.3 Jenis Data Dan Teknik Pengumpulan Data**

#### **3.3.1 Jenis Data**

Data dalam penelitian menurut (Sujarweni, 2020:111), merupakan sekumpulan informasi yang diperoleh dari lapangan dan digunakan untuk bahan penelitian. Menurut Sugiarto (2002:12) pada umumnya informasi ini diperoleh melalui observasi (pengamatan) yang dilakukan terhadap sekumpulan individu (orang, barang, jasa dan sebagainya). Sedangkan Sugiyono (dalam Ummah, 2019:46), mengemukakan bahwa pengumpulan data bila dilihat dari sumber datanya, maka pengumpulan data dapat menggunakan sumber primer dan sumber sekunder. Untuk memperoleh data yang lengkap dalam Penelitian ini, maka Peneliti menggunakan dua jenis data yaitu :

- 1) Data Primer

Menurut Sugiyono (2020), sumber data primer merupakan sumber data pokok yang diperoleh langsung dari objek yang diteliti dan langsung memberikan data pada pengumpul data. Dalam Penelitian ini data diperoleh langsung dari petugas pelayanan teknik ( pada PT PLN (PERSERO) ULP Manado Utara, yaitu data hasil kuesioner terhadap petugas teknik yang diolah langsung oleh Peneliti.

## 2) Data Sekunder

Menurut Sugiyono (2020), sumber data sekunder merupakan data yang digunakan untuk menunjang data primer. Sumber data ini tidak langsung memberikan data pada pengumpul data, harus melalui orang lain dan dokumen terlebih dahulu. Data ini berupa gambaran umum perusahaan, seperti profil perusahaan, jenis Pelayanan petugas teknik PT PLN (PERSERO) ULP Manado Utara.

### **3.3.2 Metode Pengumpulan Data**

Teknik pengumpulan data merupakan langkah yang paling strategis dalam penelitian, karena tujuan utama dari penelitian adalah mendapatkan data menurut Sugiyono (2012:224), Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

- 1) Observasi, yaitu teknik pengumpulan data dan informasi dengan cara melakukan pengamatan langsung terhadap objek yang diteliti, dalam hal ini ketersediaan fasilitas kerja terhadap kinerja petugas teknik pada pelayanan (yantek) pada PT PLN (PERSERO) ULP Manado Utara.

- 2) Kuesioner, yaitu kumpulan pertanyaan yang diajukan secara tertulis kepada seseorang dalam hal ini disebut responden, dan cara jawab juga dilakukan dengan tertulis dan melalui Google form. Responden dalam Penelitian ini yaitu para pelayan teknik terhadap kinerja karyawan pada pelayan teknik pada PT PLN (PERSERO) ULP Manado Utara..
- 3) Kajian Pustaka, yaitu Peneliti mencari referensi-referensi yang terkait dengan kualitas pelayanan, kepercayaan, dan loyalitas pelanggan dari sumber-sumber seperti buku-buku literatur melalui studi pustaka dan situs internet yang berkaitan dan mendukung Penelitian ini.

### **3.4 Populasi dan Sampel**

#### **3.4.1 Populasi**

Pengertian populasi secara singkat yaitu keseluruhan dari subjek penelitian. Menurut Kasmir (2017 hlm:47), menyatakan bahwa populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas 34 objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang diharapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dan sampel adalah unit-unit atau kelompok yang memiliki bentuk atau karakter tertentu yang sengaja dipilih, agar dapat diambil data yang dapat digunakan dalam Penelitian yang telah dirancang. Populasi dan sampel merupakan salah satu bagian penting dalam Penelitian yang harus ditentukan sejak awal. Dengan penentuan jenis objek penelitian ini, Peneliti bisa menentukan metode Penelitian yang lebih sesuai dengan kondisi dan kebutuhan. Dalam Penelitian ini, jumlah populasi 34 orang.

**Tabel 3. 1**  
**Jumlah Seluruh Pegawai Teknik PT PLN (PERSERO) ULP Manado Utara**

No	Jabatan	Jumlah
1.	<b>Pegawai Teknik (Yantek)</b>	<b>34</b>
Total Karyawan		<b>34</b>

*Sumber: PT. PLN (PERSERO) ULP Manado Utara.*

### 3.4.2 Sampel

Sampel merupakan bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut, Sugiyono (2018). Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah Non probability sampling. Menurut Sugiyono (2018), Non probability sampling merupakan teknik pengambilan sampel dengan tidak memberi peluang atau kesempatan yang sama kepada setiap anggota populasi saat akan dipilih sebagai sampel. Adapun subjek penelitian menentukan sampel menurut Arikunto (2016), mengatakan bahwa apabila subjek penelitian kurang dari 100 orang lebih baik diambil semuanya sehingga penelitian adalah populasi, akan tetapi bila subjeknya lebih dari 100 orang, maka diperbolehkan untuk mengambil sampel 10–15% atau lebih sesuai dengan kemampuan dan dana yang dimiliki peneliti.

Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sampling jenuh yang termasuk dalam non probability sampling. Menurut Sugiyono (2018), sampling jenuh adalah teknik pemilihan sampel apabila semua anggota populasi dijadikan sampel. Untuk itu sampel dalam penelitian ini berjumlah 34 orang pegawai

### 3.5 Definisi Operasional Variabel dan Pengukuran Variabel

#### 3.5.1 Definisi Operasional Variabel

##### a. Definisi Fasilitas Kerja (X)

Fasilitas Kerja merupakan segala bentuk sarana, baik fisik maupun nonfisik, yang disediakan perusahaan untuk mendukung kelancaran aktivitas operasional dan pelaksanaan tugas karyawan pada PT PLN (PERSERO) ULP Manado Utara, dapat dilihat melalui indikator sebagai berikut : 1) Fasilitas Kerja, 2) Fasilitas Perlengkapan Kerja, 3) Fasilitas Sosial. Adapun indikator dari Fasilitas Kerja dapat dilihat pada tabel 3.2 kisi-kisi instrumen Fasilitas Kerja dibawah ini :

**Tabel 3. 2**  
**Kisi-kisi Instrumen Fasilitas Kerja (X)**

Variabel	Indikator	Sub Indikator	Item
Fasilitas Kerja Moenir (2014)	a) Fasilitas Alat Kerja	1. Ketersediaan alat teknis lapangan	1
		2. Kondisi dan kelayakan alat kerja	2
		3. Pemeliharaan dan Pengecekan alat kerja	3
		4. Kemudahan penggunaan alat kerja	4
	b) Fasilitas Perlengkapan Kerja	1. Kelayakan dan kualitas perlengkapan	5
		2. Distribusi dan penggantian perlengkapan	6
		3. Kenyamanan penggunaan perlengkapan	7
	c) Fasilitas Sosial	1. Ketersediaan ruang istirahat yang memadai bagi petugas teknik	8

*Sumber : Meonir (2014)*

**b. Definisi Operasional Kinerja Petugas Teknik (Y)**

Kinerja karyawan adalah hasil dari proses kerja yang mencerminkan kemampuan, keterampilan, serta usaha karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan organisasi pada PT PLN (PERSERO) ULP Manado Utara. Kinerja karyawan dapat dilihat melalui indikator sebagai berikut: 1) Kualitas, 2) Kuantitas, 3) Ketepatan Waktu, 4) Kemandirian, 5) Efektivitas. Adapun indikator dari Disiplin dapat dilihat pada Tabel 5 dengan kisi-kisi instrumen sebagai berikut :

**Tabel 3. 3**  
**Kisi-kisi Instrumen Kinerja Karyawan (Y)**

Variabel	Indikator	Sub Indikator	Item
<b>Kinerja Karyawan</b> Robbins (2014)	Kualitas	1. Ketepatan hasil kerja	1
		2. Kesuaian pekerjaan dengan permintaan atau kebutuhan pelanggan	2
		3. Ketelitian dalam pekerjaan	3
	Kuantitas	1. Jumlah tugas yang diselesaikan	4
		2. Pencapaian target kerja	5
		3. Volume <i>output</i> pekerjaan	6
	Ketepatan waktu	1. Kedisiplinan dalam mengikuti jadwal kerja	7
		2. Reaksi cepat terhadap gangguan	8
	Kemandirian	1. Menunjukkan sikap konsisten meskipun ada tekanan dari lingkungan	9
		2. Menyadari kesalahan dan berusaha memperbaikinya secara inisiatif.	10
	Efektivitas	1. Penggunaan sumber daya secara optimal	11
		2. Kesesuaian hasil kerja dengan tujuan yang ditetapkan	12

Sumber : Robbins. (2014)

### 3.6 Pengukuran Variabel

Skala pengukuran variabel Fasilitas Kerja (X), dan kinerja Petugas Teknik (Y) yang dipakai dalam menganalisa data. Konsep alat ukur ini berupa kisi-kisi angket. Kisi-kisi angket kemudian dijabarkan kedalam dimensi variabel dan indikator. Dari indikator-indikator tersebut selanjutnya dijadikan landasan dan pedoman dalam menyusun item-item pertanyaan atau sebagai instrumen penelitian.

Pengukuran variabel Fasilitas Kerja (X), dan kinerja petugas teknik (Y) yang digunakan oleh penulis untuk menganalisa data adalah dengan menggunakan Skala Likert. Menurut Sugiyono dalam (Astuti *et al.*, 2020), skala Likert adalah skala yang dipergunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi individu atau kelompok terkait fenomena sosial. Dengan Skala Likert, maka variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi dimensi variabel yaitu konsep yang menunjukkan suatu gejala berdasarkan nilai atau tingkatan, selanjutnya dijabarkan lagi menjadi indikator variabel yaitu suatu ukuran tidak langsung dari suatu kejadian atau kondisi yang digunakan untuk mengevaluasi keadaan atau kemungkinan dilakukan pengukuran. Dari indikator tersebut kemudian dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun item-item instrumen yang dapat berupa pernyataan atau pertanyaan. Nilai tersebut kemudian akan dijadikan variabel penilaian. Bobot jawaban responden diberi nilai rinci sebagai berikut:

**Tabel 3. 4**  
**Bobot Jawaban Responden**

No	Kategori Jawaban	Skor
1.	Sangat Setuju (SS)	5
2.	Setuju diberi (S)	4
3.	Kurang Setuju (KS)	3
4.	Tidak Setuju (TS)	2
5.	Sangat Tidak Setuju (STS) diberi	1

*Sumber: Data Diolah Oleh Peneliti (2025)*

### 3.7 Metode Analisis

Untuk menganalisis pengaruh variabel faslitas kerja (X), dan kinerja petugas teknik (Y) digunakan analisis korelasi dan regresi linier berganda merupakan suatu metode statistik umum yang digunakan untuk meneliti hubungan antara beberapa variabel independen dengan beberapa variabel dependen. Proses data menggunakan program Software komputer SPSS 26. SPSS 26 merupakan paket program aplikasi komputer untuk menganalisis data statistik. SPSS dapat memakai hampir dari seluruh tipe file data dan penggunaannya untuk membuat laporan berbentuk tabulasi, *chart* (grafik), *plot* (diagram) dari berbagai distribusi, statistik deskriptif dan analisis statistik yang kompleks.

#### 3.7.1 Analisis Statistik Deskriptif

Menghitung serta menggambarkan penyebaran semua jawaban responden dalam angket penelitian berdasarkan variabel penelitian serta mengetahui seberapa baik penyebaran data X dan Y berdasarkan hasil penelitian dengan menghitung nilai ukuran pemusatan data (*Central tendency*) seperti rata-rata, median, modus, kisaran standar deviasi diungkapkan untuk memperjelas deskripsi responden.

### 3.7.2 Analisis Instrumen Jawaban Responden

Dalam penelitian ini terdapat dua variabel independent yaitu Fasilitas Kerja (X) dan satu variabel dependent Kinerja (Y). Sebelum memberikan kategori penilaian terhadap instrument jawaban responden maka dibuatkan kategori penilaian terlebih dahulu dalam menghitung interval sebagai berikut :

$$C = \frac{X_n - X_1}{K}$$
$$interval = \frac{4 - 1}{4} = 0,7$$

Keterangan :

C = Interval

X<sub>n</sub> = Nilai Tertinggi

X<sub>1</sub> = Nilai Terendah

K = Jumlah kelas

(Sumber : Supranto, 2006:64)

Jadi perhitungannya adalah :

Setelah besar intervalnya diketahui kemudian dibuatkan rentang skalanya sehingga kategori yang diperoleh sebagai berikut :

**Tabel 3. 5**  
**Rentang Skala Nilai dan Kategori Instrumen Jawaban Responden**

No	Rentang Skala Nilai	Kategori	Keterangan
1	1,00 – 1,25	Tidak Baik	TB
2	1,26 – 2,50	Kurang Baik	KB
3	2,51 – 3,75	Baik	B
4	3,76 – 5,00	Sangat Baik	SB

Sumber : *Pengelolaan Data 2025*

### 3.7.3 Total Skor

Menghitung semua jawaban responden dalam angket penelitian serta mengetahui seberapa baik tanggapan responden terhadap instrument yang dijalankan. Total skor juga bisa menggambarkan seberapa baik variabel penelitian yang sedang terjadi terhadap fenomena yang sedang diteliti. Biasanya untuk mengukur Total Skor dengan menggunakan ukuran Quartil dan Rumus Prosentase sebagai berikut :

$$\text{TOTAL SKOR} = \frac{n}{N} \times 100$$

### 3.7.4 Pengukuran Validitas dan Reliabilitas

Sebelum melakukan analisis data terlebih dahulu melakukan pengujian kualitas data yang diperoleh. Uji kualitas data yang diperoleh. Uji kualitas data yang dilakukan untuk meyakini kualitas data yang diperoleh, yang terdiri dari pengujian validitas dan pengujian reliabilitas.

#### 1. Uji Validitas

Menurut Riyanto dan Hatmawan (2020), validitas adalah pengukuran untuk menunjukkan apakah suatu instrumen penelitian dikatakan valid atau layak untuk digunakan, adapun pengujian validitas mengarah pada seberapa jauh suatu instrumen dapat menjalankan fungsinya. Uji validitas pada penelitian ini adalah menggunakan alat ukur *Pearson Product Moment*, dengan mengkorelasikan skor tiap butir dengan skor total yang merupakan jumlah tiap skor butir. Syarat minimum untuk dianggap memenuhi syarat kalau  $r = 0,3$ . Untuk mengukur nilai validitas ditentukan dengan melihat nilai  $\alpha = 0,05$  dengan jumlah responden 34 sehingga nilai  $r(0,05, 34)$  pada Table Product Moment dan di dapat nilai  $r = 0,339$ . Jadi kalau

korelasi antara butir dengan skor total kurang dari 0,339 maka butir dalam instrumen tersebut dinyatakan tidak valid.

$$r_{hitung} = \frac{n \sum XY - (\sum X) \cdot (\sum Y)}{\sqrt{[n \cdot \sum X^2 - (\sum X)^2] \cdot [n \cdot \sum Y^2 - (\sum Y)^2]}}$$

Keterangan:

$r_{hitung}$  : Koefisien korelasi

$n$  : Jumlah responden

$\sum X_i$  : Jumlah skor item

$\sum Y$  : Jumlah skor total (seluruh item)

## 2. Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah ketepatan atau keajegan suatu alat ukur yang digunakan, di mana akan selalu didapatkan hasil yang sama setiap alat ukur tersebut digunakan (Riyanto & Hatmawan, 2020). Suatu alat ukur dikatakan mantap bila dalam mengukur sesuatu berulang kali, alat ukur tersebut memberikan hasil yang sama. Tentu saja dengan syarat bahwa kondisi saat pengukuran tidak berubah. Uji reliabilitas alat ukur dalam penelitian ini menggunakan koefisien  $\alpha$  (alpha) Cronbach. Instrumen (kuisisioner) penelitian dikatakan memiliki reliabilitas yang sedang apabila nilai  $\alpha$  dari Cronbach's antara 0,5 sampai 0,6 (Sugiono 2014).

$$r\alpha = \frac{k \cdot r}{1 + (k - 1)r}$$

Keterangan:

- $\alpha$  = Keandalan *alpha Cronbach*
- $r$  = Rata-rata korelasi diantara butir pertanyaan
- $k$  = Jumlah butir pertanyaan dalam skala

Reliabilitas alat ukur dilihat dari nilai koefisien  $\alpha$  (alpha) Cronbach, dan instrumen dianggap reliabel apabila nilai koefisien  $\alpha$  Cronbach lebih besar 0,6.

### 3.7.4 Analisis Korelasi

Untuk mengetahui besarnya derajat hubungan antara variabel bebas yaitu fasilitas kerja (X) terhadap variabel terikat yaitu kinerja petugas teknik (Y) digunakan analisis korelasi sederhana dengan mengikuti formula *Pearson*:

$$r = \frac{n\sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{n\sum X^2 - (\sum X)^2} \sqrt{n\sum Y^2 - (\sum Y)^2}}$$

Keterangan :

- $r$  = Nilai korelasi x dan y
- $n$  = Jumlah sampel
- $X$  = Nilai per butir
- $Y$  = Total nilai kuesioner masing-masing responden

Dan untuk menguji keberartian derajat  $r$  digunakan uji signifikansi antara X dan Y dengan menggunakan statistik t dengan rumus :

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

Kriteria yang digunakan untuk menentukan tinggi rendahnya hubungan yang terjadi antara variabel sebagai berikut :

**Tabel 3. 6**  
**Pedoman Untuk Memberikan Interpretasi Koefisien Korelasi**

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00 – 0,19	Sangat rendah
0,20 – 0,39	Rendah
0,40 – 0,59	Cukup
0,60 – 0,79	Kuat
0,80 – 0,100	Sangat Kuat

*Sumber: Data Diolah Tahun 2025*

Analisis determinasi digunakan untuk mengetahui variasi hubungan variabel terikat yang disebabkan oleh variabel bebas dengan rumus sebagai berikut (Riduwan, 2010:136):

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

Dimana :

D = Nilai Koefisien Determinan

R = Nilai Koefisien Korelasi Sederhana

### 3.7.5 Analisis Regresi Linier Sederhana

Analisa yang digunakan untuk menguji apakah ada hubungan antara satu variabel dependen dengan variabel independent. Menurut Sugiyono (2014,270): “Regresi sederhana didasarkan pada hubungan fungsional ataupun kausal satu variabel independen dengan satu variabel dependen”.

Bentuk persamaan regresi linear sederhana sebagai berikut:

$$Y = a + bX$$

Keterangan :

Y = Variabel Dependen (Variabel terikat)

X = Variabel Independen (Variabel bebas)

a = Konstanta (nilai dari Y apabila X = 0)

b = Koefisien regresi (Pengaruh positif atau negatif)

### 3.7.6 Pengujian Hipotesis

#### 1. Uji (Parsial)

Uji t dilakukan untuk menguji koefisien regresi secara parsial dari variabel independennya. Tingkat signifikansi yang digunakan sebesar 5%, dengan derajat kebebasan  $df = (n-k-1)$ , dimana (n) adalah jumlah observasi dan (k) adalah jumlah variabel independent.

Hipotesis :

Ho:  $\beta_1 \leq 0$  (Fasilitas Kerja secara parsial tidak berpengaruh secara signifikan

Kinerja Petugas Teknik pada PT PLN (PERSERO) ULP Manado Utara.

H1:  $\beta_1 > 0$  (Fasilitas Kerja secara parsial berpengaruh secara signifikan terhadap

Kinerja Petugas Teknik pada PT PLN (PERSERO) Manado Utara.

Untuk menguji hipotesis secara parsial digunakan rumus sebagai berikut:

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

Bila  $t_{hitung} < t_{tabel}$  maka  $H_0$  diterima  $H_a$  ditolak, jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$  maka  $H_0$  ditolak  $H_a$  diterima. Pengujian ini dilakukan pada tingkat signifikan 5 %

Keterangan :

$t$  = nilai  $t$  yang dihitung selanjutnya disebut  $t$ -hitung

$r$  = koefisien korelasi

$n$  = jumlah

$H_0$  ditolak jika  $t_{hitung} \geq$  dari  $t_{tabel}$ , maka signifikan

$H_0$  diterima jika  $t_{hitung} \leq$  dari  $t_{tabel}$ , maka tidak signifikan

Nilai  $t_{hitung}$  dapat diketahui dari hasil perhitungan analisis regresi sederhana.

## **BAB IV**

### **HASIL DAN PEMBAHASAN**

#### **4.1. Gambaran Umum Perusahaan**

##### **4.1.1 Sejarah singkat perusahaan**

Perusahaan Listrik Negara (PLN) merupakan Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang memiliki peran strategis dalam menyediakan tenaga listrik bagi seluruh masyarakat Indonesia. Sejarah PLN bermula pada akhir abad ke-19 ketika perusahaan-perusahaan swasta Belanda membangun pembangkit tenaga listrik untuk memenuhi kebutuhan industri gula dan teh. Pada masa pendudukan Jepang (1942–1945), pengelolaan perusahaan listrik tersebut dialihkan ke pihak Jepang.

Setelah proklamasi kemerdekaan pada tanggal 17 Agustus 1945, para pemuda dan buruh listrik mengambil alih pengelolaan pembangkit dan menyerahkannya kepada Pemerintah Republik Indonesia. Sebagai tindak lanjut, pada tanggal 27 Oktober 1945 pemerintah membentuk Jawatan Listrik dan Gas di bawah Departemen Pekerjaan Umum dan Tenaga, dengan kapasitas pembangkit awal sebesar 157,5 MW.

Perubahan kelembagaan terus terjadi hingga 1 Januari 1961 saat Jawatan Listrik dan Gas dialihkan menjadi Badan Pimpinan Umum Perusahaan Listrik Negara (BPU-PLN) yang bertugas mengelola listrik, gas, dan kokas. Pada 1 Januari 1965, BPU-PLN dibubarkan, lalu didirikan Perusahaan Listrik Negara (PLN) yang khusus bergerak di bidang ketenagalistrikan. Berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 18 Tahun 1972, status PLN ditetapkan sebagai Perusahaan Umum Listrik Negara sekaligus pemegang kuasa usaha ketenagalistrikan (PKUK). Pada tahun

1994, status PLN beralih menjadi Perseroan (Persero) untuk memberikan fleksibilitas dalam pengelolaan usaha dengan tetap menjalankan fungsi pelayanan publik.

Saat ini, PLN adalah satu-satunya perusahaan di Indonesia yang mengatur sistem ketenagalistrikan secara terpadu mulai dari pembangkitan, transmisi, distribusi, hingga pelayanan pelanggan. Perusahaan ini terus berkomitmen untuk mendukung pemerataan energi dan meningkatkan kualitas pelayanan sejalan dengan perkembangan teknologi dan kebutuhan masyarakat.



**Gambar 4. 1**  
**PT PLN (PERSERO) ULP Manado Utara**  
*Sumber : Data Diolah Tahun 2025*

### **Sejarah Singkat Unit Layanan Pelanggan (ULP) Manado Utara.**

Sebagai bagian dari struktur organisasi PLN, Unit Layanan Pelanggan (ULP) dibentuk untuk memperkuat fungsi pelayanan langsung kepada masyarakat. ULP berperan sebagai ujung tombak dalam pelaksanaan operasional, termasuk distribusi

tenaga listrik, pembacaan meter, penagihan, pengelolaan administrasi pelanggan, dan penanganan gangguan jaringan listrik.

PT PLN (Persero) ULP Manado Utara merupakan salah satu unit operasional yang berada di bawah pengelolaan PLN UP3 Manado. Unit ini didirikan untuk melayani pelanggan di wilayah Manado Utara dan sekitarnya, dengan tujuan meningkatkan kualitas pelayanan, mempercepat respon terhadap kebutuhan masyarakat, serta mendukung program strategis PLN, seperti digitalisasi pelayanan dan penguatan jaringan listrik.

ULP Manado Utara berlokasi di Jl. Maesa No. 58, Paal Dua, Kecamatan Paal Dua, Kota Manado, Sulawesi Utara. Sejak berdirinya, ULP ini memegang peran penting dalam mendukung keberhasilan program PLN di tingkat daerah, termasuk implementasi layanan listrik Prabayar dan Pascabayar. Dengan jumlah pegawai sebanyak 9 orang yang terdiri dari Manager, Team Leader (TL), dan staf, ULP Manado Utara terus berkomitmen untuk memberikan pelayanan yang optimal dan mendukung visi PLN sebagai perusahaan listrik terkemuka di Asia Tenggara serta pilihan utama pelanggan untuk solusi energi.

#### **4.2 Lokasi dan Telepon Perusahaan**

PT PLN (Persero) Unit Layanan Pelanggan (ULP) Manado Utara berlokasi di Jl. Maesa No. 58, Paal Dua, Kecamatan Paal Dua, Kota Manado, Sulawesi Utara. Lokasi ini strategis karena berada di kawasan pelayanan publik yang mudah dijangkau oleh masyarakat.

Nomor telepon yang dapat dihubungi untuk pelayanan dan informasi adalah (0431) (dapat menyesuaikan nomor resmi PLN ULP Manado Utara). Selain itu,

pelanggan juga dapat mengakses layanan melalui Contact Center PLN 123 atau aplikasi PLN Mobile untuk pengaduan dan informasi layanan kelistrikan.

### **4.3 Visi dan Misi Perusahaan**

#### **4.3.1 Visi**

Menjadi Perusahaan Listrik Terkemuka se-Asia Tenggara dan #1 Pilihan Pelanggan untuk Solusi Energi.

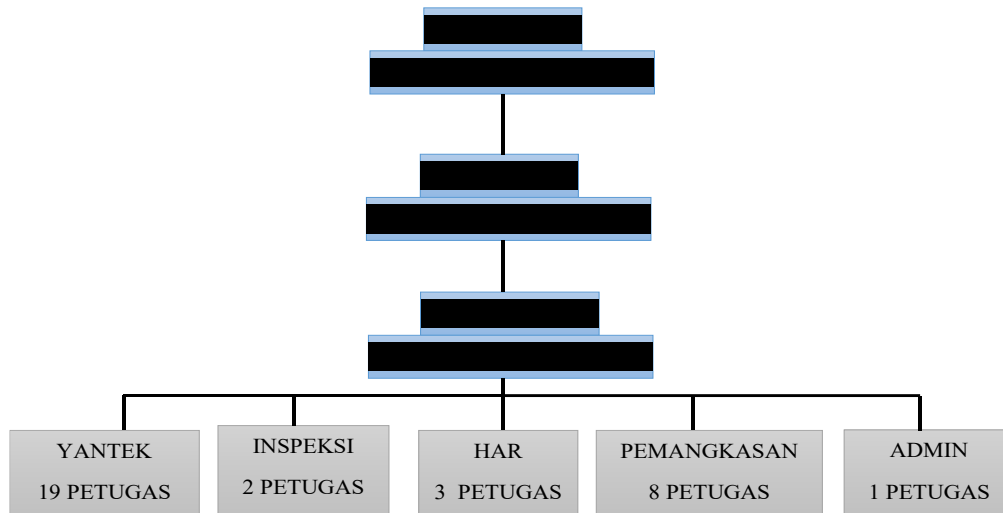
#### **4.3.2 Misi**

- a. Menjalankan bisnis kelistrikan dan bidang lain yang terkait, berorientasi pada kepuasan pelanggan, anggota perusahaan dan pemegang saham.
- b. Menjadikan tenaga listrik sebagai media untuk meningkatkan kualitas kehidupan masyarakat.
- c. Mengupayakan agar tenaga listrik menjadi pendorong kegiatan ekonomi.
- d. Menjalankan kegiatan usaha yang berwawasan lingkungan

#### **4.3.3 Moto**

Listrik untuk Kehidupan yang Lebih Baik

#### 4.3.4 Struktur Organisasi Perusahaan



**Gambar 4. 2**  
**Struktur Organisasi Perusahaan**  
*Sumber : Olahan Data Tahun 2025*

#### 4.3.5 Uraian Kerja (*job description*)

##### 1) **Manager**

1. Bertanggung jawab dalam pelayanan pelanggan, pembacaan meter, dan pengelolaan rekening.
2. Pengendalian pendapatan, losses, pemutusan/penyambungan, dan penertiban.
3. Pemeliharaan operasi distribusi dan pengendalian konstruksi distribusi.
4. Melaksanakan administrasi dan keuangan.
5. Membina hubungan kerja, kemitraan, dan komunikasi yang efektif guna menjaga citra perusahaan serta mewujudkan Good Corporate Governance.

## **2) Team Leader Teknik**

1. Melaksanakan pencapaian target kinerja fungsi teknik distribusi.
2. Melaksanakan pengoperasian dan pemeliharaan jaringan distribusi listrik agar aman dan andal.
3. Melakukan inspeksi lapangan secara berkala untuk menjaga kualitas jaringan.
4. Melakukan coaching kepada teknisi baru atau junior.

## **3) Koodinator Petugas Teknik**

1. Memastikan pekerjaan lapangan dilaksanakan sesuai SOP dan standar K3.
2. Mengontrol mutu hasil pekerjaan teknis maupun administrasi.
3. Mengevaluasi progres pekerjaan setiap tim.
4. Mengidentifikasi kendala dan memberikan solusi.
5. Mengontrol pencapaian target kerja.
6. Mengkoordinasikan tindak lanjut keluhan pelanggan dengan bagian terkait.
7. Membuat laporan rekap hasil kerja tim.
8. Melaporkan kendala, kebutuhan, dan pencapaian kepada atasan (Supervisor ULP).

#### **4) Pelayanan Teknik ( Yantek)**

1. Menerima dan menindaklanjuti laporan gangguan listrik dari pelanggan.
2. Melakukan pengecekan, identifikasi, dan perbaikan gangguan jaringan distribusi (tiang, kabel, trafo, gardu).
3. Mengupayakan pemulihan listrik secepat mungkin sesuai standar waktu pemulihan.
4. Melakukan pemasangan baru sambungan listrik ke pelanggan.
5. Mengganti atau memperbaiki instalasi pelanggan yang rusak (kWh meter, MCB, jaringan sambungan rumah).
6. Melakukan pemeliharaan rutin pada jaringan distribusi agar tidak terjadi gangguan.
7. Melakukan inspeksi instalasi pelanggan untuk memastikan sesuai dengan standar PLN.
8. Menertibkan penggunaan listrik ilegal atau pelanggaran pemakaian energi listrik.
9. Melakukan pengukuran ulang atau uji kWh meter bila ada keluhan pelanggan.
10. Menangani permintaan pelanggan seperti perubahan daya, migrasi tarif, atau pemasangan alat pembatas baru.
11. Melaksanakan pekerjaan pemeliharaan terjadwal (pemangkasan pohon, penggantian kabel tua, pengecekan transformator).
12. Memberikan edukasi singkat kepada pelanggan terkait penggunaan listrik yang aman.

13. Mendokumentasikan setiap kegiatan pelayanan teknis yang dilakukan.
14. Melaporkan hasil pekerjaan ke atasan (Supervisor Teknik/ULP).
15. Menginput data pekerjaan ke sistem agar tercatat dalam pelayanan PLN.

**5) Inspeksi**

1. Melakukan pengecekan rutin terhadap jaringan distribusi, gardu, kabel, tiang, dan transformator.
2. Mengidentifikasi potensi kerusakan, aus, atau gangguan yang mungkin terjadi.
3. Memastikan pekerjaan lapangan sesuai standar K3 PLN.
4. Menilai kelayakan peralatan kerja yang digunakan tim Yantek.
5. Mengawasi hasil pekerjaan teknisi lapangan (perbaikan, pemeliharaan, pemasangan).
6. Menjamin pekerjaan sesuai standar mutu pelayanan PLN.
7. Melakukan inspeksi pelanggan untuk memastikan penggunaan listrik sesuai ketentuan.
8. Menindak pelanggaran seperti penyalahgunaan atau pencurian listrik.
9. Menyusun laporan hasil inspeksi lapangan.
10. Memberikan rekomendasi tindak lanjut (perbaikan, penggantian, atau pemeliharaan lanjutan).

## **6) HAR**

1. Melaksanakan pembersihan jalur (seperti pemangkasan pohon di sekitar jaringan).
2. Mengecek kondisi gardu distribusi dan trafo.
3. Melakukan penggantian oli trafo, pengujian beban, serta perawatan komponen pelindung.
4. Menjamin peralatan proteksi bekerja normal untuk mencegah kerusakan lebih luas.
5. Melakukan inspeksi rutin untuk mendeteksi potensi gangguan.
6. Melakukan tindakan pencegahan sebelum kerusakan menimbulkan pemadaman.
7. Melaksanakan program peremajaan jaringan (penggantian kabel, tiang, isolator yang sudah tua).
8. Memastikan keandalan pasokan listrik sesuai standar mutu dan pelayanan PLN.
9. Mencatat kegiatan pemeliharaan yang dilakukan.
10. Membuat laporan kondisi jaringan/peralatan sebagai dasar analisis perbaikan lebih lanjut.

## **7) Pemangkasan**

1. Melakukan identifikasi jalur jaringan yang berpotensi terganggu oleh pohon/vegetasi.
2. Menentukan lokasi dan prioritas pemangkasan.

3. Memangkas ranting, dahan, atau pohon yang terlalu dekat dengan jaringan listrik.
4. Menjaga jarak aman antara jaringan listrik dengan vegetasi sesuai standar PLN.
5. Mengurangi risiko terjadinya gangguan listrik akibat pohon tumbang atau ranting menyentuh kabel.
6. Mencegah terjadinya korsleting, kebakaran, atau pemadaman luas.
7. Melaksanakan pemangkasan sesuai standar K3 (Keselamatan dan Kesehatan Kerja).
8. Mencatat hasil pemangkasan (lokasi, jenis pohon, volume pekerjaan).
9. Melaporkan pekerjaan sebagai bagian dari kegiatan pemeliharaan jaringan.

#### **8) Admin**

1. Mengelola data pelanggan (sambungan baru, perubahan daya, migrasi tarif).
2. Menginput dan memperbarui data ke sistem PLN.
3. Mencatat pembayaran rekening listrik dan tunggakan.
4. Mengelola laporan keuangan terkait pelayanan pelanggan.
5. Menyusun, menyimpan, dan mendistribusikan dokumen internal/eksternal.
6. Mengarsipkan laporan hasil pekerjaan Yantek, Inspeksi, HAR, dan Pemangkasan.

7. Memberikan informasi kepada pelanggan terkait layanan PLN.
8. Menyampaikan keluhan pelanggan ke bagian teknis untuk ditindaklanjuti.
9. Membantu supervisor/manager dalam penyusunan laporan unit.
10. Mengkoordinasikan administrasi rapat, jadwal kegiatan, dan surat-menyerat.
11. Membuat laporan rutin administrasi (harian, mingguan, bulanan).
12. Mendokumentasikan kegiatan pelayanan pelanggan dan operasional unit.

#### **4.4 Hasil Analisis**

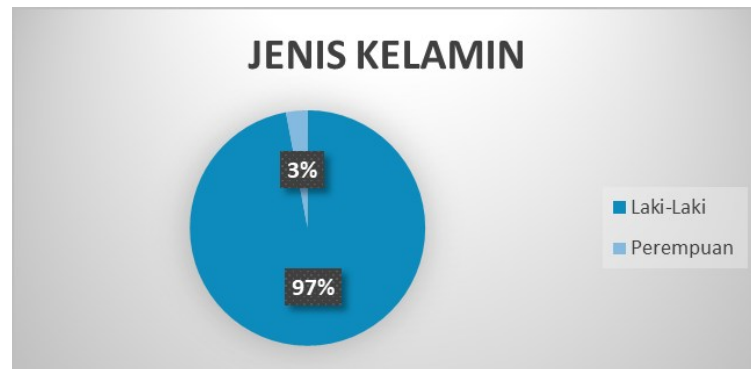
##### **4.4.1 Karakteristik Responden**

Penelitian ini dilakukan di PT. PLN (PERSERO) ULP Manado Utara dengan sampel penelitian berupa karyawan yang ada di perusahaan. Berdasarkan data yang terkumpul, berikut disajikan gambaran umum responden penelitian. Jumlah responden sebanyak 34 orang yang terbagi dalam beberapa kelompok kerja. Dari data tersebut, terdapat beberapa komposisi yang akan dipaparkan, yaitu komposisi responden berdasarkan jenis kelamin, komposisi responden berdasarkan usia, serta komposisi responden berdasarkan tingkat pendidikan yang dapat dilihat sebagai berikut :

##### **1) Karakteristik Responden Berdasarkan jenis kelamin**

Berdasarkan jenis kelamin, karyawan terbagi menjadi dua yaitu laki-laki dan perempuan. Dari hasil kuesioner yang dibagikan diperoleh bahwa karyawan laki-laki lebih dominan dibandingkan perempuan. Hasil pengolahan data menunjukkan bahwa karyawan berjenis kelamin laki-laki berjumlah 33 orang dengan persentase 97%, sedangkan karyawan perempuan berjumlah 1 orang

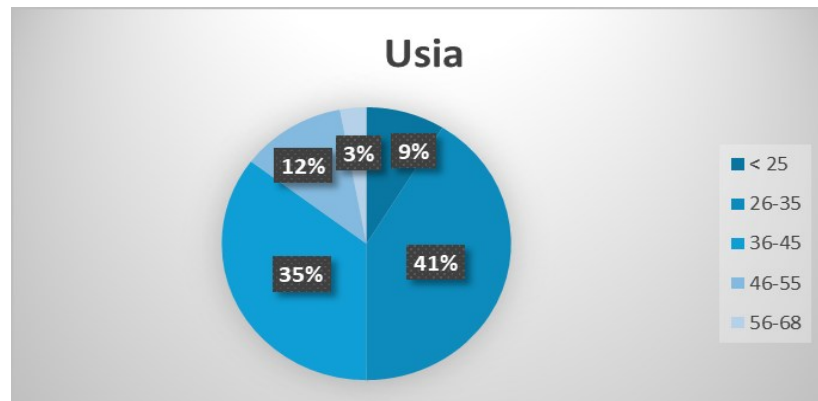
dengan persentase 3%. Adapun jumlah karyawan dapat dilihat pada gambar 4.3 berikut



**Gambar 4.3**  
**Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**  
*Sumber : Olahan Data Tahun 2025*

## 2) Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

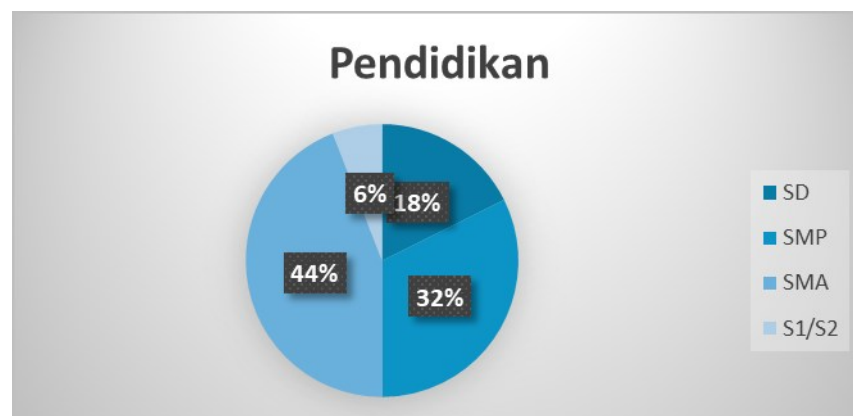
Dari hasil penelitian dapat diketahui bahwa, karyawan yang bekerja paling banyak pada PT. PLN (PERSERO) ULP Manado Utara adalah mereka yang berada pada *range* usia 26 - 35 tahun yaitu sebanyak 14 orang dengan tingkat persentase 41 %, mereka yang berada pada range usia 36 - 45 tahun sebanyak 12 orang yang terbanyak dengan tingkat persentase 35%, selanjutnya usia 46 - 56 tahun isebanyak 4 orang dengan tingkat persentase 12%, terakhir usia <25 tahun yaitu sebanyak 3 orang dengan tingkat persentase 9%, dan range usia 56-58 terdapat 1 orang dengan tingkat presentase 3%. Dimana jumlah karyawan petugas teknik berdasarkan usia dapat dilihat pada gambar 4.4 berikut :



**Gambar 4. 4**  
**Jumlah Responden Berdasarkan Usia**  
*Sumber : Olahan Data Tahun 2025*

### 3) Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

Menurut tingkat pendidikan dengan latar belakang pendidikan SMA yang paling dominan dijumpai yaitu sebanyak 15 dengan presentase 44%. SMP ada 11 orang dengan presentase 32% dan pendidikan SD sejumlah 6 orang dengan presentase 18% dan responden dengan latar belakang pendidikan S1 serta S2 paling sedikit ditemui, terdapat 2 orang dengan presentase 6%. Selengkapnya tabulasi data karyawan petugas teknik bisa dilihat pada gambar 4.5 berikut :



**Gambar 4. 5**  
**Total Responden Berdasarkan Pendidikan**  
*Sumber : Olahan Data Tahun 2025*

Berdasarkan karakteristik responden di atas dapat diuraikan bahwa Karyawan yang ada pada PT. PLN (PERSERO) ULP Manado Utara cukup bervariasi sehingga dapat mewakili populasi Karyawan untuk mengetahui Pengaruh Ketersediaan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Petugas Teknik pada PT PLN (PERSERO) ULP Manado Utara. Berdasarkan data yang diperoleh dapat disimpulkan bahwa Karyawan yang merespon kuesioner pertanyaan mengenai Pengaruh Ketersediaan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Petugas Teknik yang paling banyak adalah yang memiliki usia antara 26-35 tahun dengan persentase 41%, sedangkan tingkat pendidikan paling banyak adalah SMA dengan jumlah 15 orang atau 44%.

#### **4.4.2 Hasil Analisis Deskriptif Statistik**

Hasil analisis statistik deskriptif digunakan untuk melihat penyebaran data berdasarkan besar kecilnya gejala primer variabel Fasilitas Kerja (X) dan Kinerja Petugas Teknik (Y) dari tanggapan kuesioner responden. Variabel studi awalnya dinyatakan untuk memastikan sifat masing-masing variabel sebelum melakukan analisis. Dengan menggunakan program komputer microsoft excel, data yang terkumpul dari 34 responden dihitung menurut faktor penelitian dan dijelaskan pada tabel 4.1, berikut merupakan tabel deskripsi variabel fasilitas kerja dan variabel kinerja petugas teknik :

**Tabel 4. 1**  
**Deskripsi Variabel Fasilitas Kerja Dan Kinerja Petugas Teknik**

Statistik Deskriptif	Fasilitas Kerja	Kinerja Petugas Teknik
Mean	27,41	40,38
Standard Error	1,04	1,95
Median	26	42
Mode	25	42
Standard Deviation	6,08	11,38
Sample Variance	36,92	129,4
Kurtosis	0,13	0,23
Skewness	0,17	-0,77
Range	27	43
Minimum	13	15
Maximum	40	58
Sum	932	1373
Count	34	34

*Sumber : Olahan Data Tahun 2025*

Penjelasan tentang deskriptif statistik penelitian mengenai variabel Budaya Organisasi dan Kinerja Karyawan dapat dijelaskan sebagai berikut :

### **1. Fasilitas (X)**

Berdasarkan hasil deskriptif statistik Fasilitas Kerja pada tabel 4.1 diperoleh nilai *Maximum* 40 dan *Minimum* 13 atau memiliki *Range* 27 serta nilai *Sample Variance* 36,92 dengan nilai *Standard Error* 1,04. Hal ini menggambarkan bahwa fasilitas Kerja pada PT PLN (PERSERO) ULP Manado Utara memiliki nilai signifikansi dengan tingkat kesalahan yang rendah, sehingga dapat dipakai sebagai variabel penelitian.

Pada tabel 4.1 tersebut juga diperoleh nilai *Mean* 27,41 dengan nilai *Skewness* 0,17 *Kurtosis* 0,13 yang mengarakterisasikan derajat asimetri dari distribusi Fasilitas Kerja disekitar nilai median 26. Hal ini menggambarkan bahwa

variabel Fasilitas Kerja yang ada pada PT PLN (PERSERO) ULP Manado Utara terdistribusi normal dengan *Standard Deviation* 1.04. Dengan kata lain Fasilitas Kerja pada PT PLN (PERSERO) ULP Manado Utara masih belum optimal.

## **2. Deskripsi Variabel Kinerja Karyawan (Y)**

Berdasarkan hasil deskriptif statistik untuk variabel Kinerja Petugas Teknik pada tabel 4.1 diperoleh nilai *Maximum* 58 dan *Minimum* 15 atau memiliki *Range* 43 serta nilai *Sample Variance* 36,92 dengan nilai *Standard Error* 1,95. Hal ini menunjukkan bahwa variabel Kinerja pada PT PLN (PERSERO) ULP Manado Utara memiliki variasi nilai yang signifikan dengan margin kesalahan yang rendah, sehingga dapat digunakan sebagai variabel penelitian.

Pada tabel 4.1 tersebut juga didapatkan nilai *Mean* 40,38 dengan nilai *Skewness* -0,77 dan nilai *Kurtosis* 0,23 yang menggambarkan mengarakterisasikan derajat asimetri dari distribusi data variabel Kinerja Petugas Teknik disekitar nilai Median 47. Hal ini menggambarkan bahwa Kinerja Petugas Teknik pada PT PLN (PERSERO) ULP Manado Utara terdistribusi normal dengan *Standard Deviation* 11,38. Dengan kata lain, variabel Kinerja Karyawan pada PT PLN (PERSERO) ULP Manado Utara belum maksimal.

### **4.4.3 Hasil Analisis Instrumen Jawaban Responden**

Hasil Analisis Jawaban responden dalam penelitian ini terdapat dua variabel yaitu Fasilitas Kerja (X) dan Kinerja Petugas Teknik (Y). Untuk penjelasan hasil analisis deskriptif statistik penelitian mengenai variabel Fasilitas Kerja dan variabel Kinerja Petugas Teknik dapat dijelaskan sebagai berikut :

**Tabel 4. 2**  
**Rentang Skala Untuk Kategori Nilai Rata –Rata Skor Jawaban**

No	Rentang Skala Nilai	Kategori	Keterangan
1	1,00 – 1,25	Tidak Baik	TB
2	1,26 –2,50	Kurang Baik	KB
3	2,51 – 3,75	Baik	B
4	3,76 – 5,00	Sangat Baik	SB

*Sumber : Hasil Pengolahan Data 2025*

### **1. Fasilitas Kerja (Variabel X)**

Fasilitas Kerja ini menggambarkan penilaian petugas teknik mengenai Fasilitas Kerja pada PT PLN (PERSERO) ULP Manado Utara . Variabel Fasilitas Kerja diukur dari 8 item atau instrumen yang dibuat berdasarkan tiga indikator : 1) Fasilitas Alat Kerja, 2) Fasilitas Perlengkapan, 3) Fasilitas Sosial.

Dari jawaban responden hasil analisis Tabel. 4.4 menunjukkan bahwa instrument jawaban responden Fasilitas Kerja pada PT PLN (PERSERO) ULP Manado Utara dikategorikan baik. Dari hasil analisis dari 8 instrumen pertanyaan didapatkan nilai skor jawaban rata-rata sebesar (3,56) yang berada pada kategori baik. Ini berarti instrument jawaban responden terhadap variabel Fasilitas Kerja dikategorikan baik namun perlu di maksimalkan agar menjadi sangat baik. Berikut ini merupakan tanggapan dari responden mengenai Fasilitas Kerja pada PT. PLN (PERSERO) ULP Manado Utara dapat dilihat pada gambar 4.6 dibawah ini sebagai berikut :

INSTRUMEN JAWABAN FASILITAS KERJA (X)												
ITEM	Frekuensi (F) dan Presentase (%) Jawaban dari Responden										Mean	Kategori
	1		2		3		4		5			
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%		
<b>FASILITAS ALAT KERJA</b>												
X1	13	38%	15	44%	2	6%	3	9%	1	3%	1,94	KB
X2	0	0	1	3%	9	26%	6	18%	18	53%	4,21	SB
X3	0	0	3	9%	7	21%	16	47%	8	24%	3,85	SB
X4	1	3%	3	9%	8	24%	9	26%	13	38%	3,88	SB
<b>Mean Indikator 1</b>											<b>3,47</b>	<b>B</b>
<b>FASILITAS PERLENGKAPAN KERJA</b>												
X5	1	3%	1	3%	10	29%	6	18%	16	47%	4,03	SB
X6	15	44%	6	18%	8	24%	3	9%	2	6%	2,15	KB
X7	1	3%	10	29%	7	21%	9	26%	7	21%	3,32	B
<b>Mean Indikator 2</b>											<b>3,17</b>	<b>B</b>
<b>FASILITAS SOSIAL</b>												
X8	1	3%	1	3%	10	29%	6	18%	16	47%	4,03	SB
<b>Mean Indikator 3</b>											<b>4,03</b>	<b>SB</b>
<b>Mean Variabel</b>											<b>3,56</b>	<b>B</b>

**Gambar 4. 6**  
**Instrumen Jawaban Responden Fasilitas Kerja (X) Pada PT PLN**  
**(PERSERO) ULP Manado Utara**  
*Sumber : Olahan Data Tahun 2025*

## 2. Kinerja Petugas Teknik (Y)

Kinerja menggambarkan penilaian para pegawai mengenai hal seputar kinerja yang berlaku pada PT PLN (PERSERO) ULP Manado Utara. Variabel Kinerja dapat diukur dari 12 item yang dibuat berdasarkan lima indikator : 1) Kualitas, 2) Kuantitas, 3) Ketepatan waktu, 4) Kemandirian, 5) Efektivitas. Berikut jawaban dari responden mengenai Kinerja pada PT PLN (PERSERO) ULP Manado Utara, dapat dilihat gambar 4.7 dibawah ini :

INSTRUMEN JAWABAN KINERJA PETUGAS TEKNIK (Y)												
ITEM	Frekuensi (F) dan Presentase (%) Jawaban dari Responden										Mean	Kategori
	1		2		3		4		5			
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%		
<b>KUALITAS</b>												
Y1	10	29%	17	50%	3	9%	4	12%	0	0	2,03	KB
Y2	5	15%	0	0	4	12%	16	47%	9	26%	3,71	B
Y3	6	18%	1	3%	2	6%	11	32%	14	41%	3,76	SB
<b>Mean Indikator 1</b>											<b>3,17</b>	<b>B</b>
<b>KUANTITAS</b>												
Y4	3	9%	3	9%	3	9%	11	32%	14	41%	3,88	SB
Y5	1	3%	5	15%	4	12%	11	32%	13	38%	3,88	SB
Y6	2	6%	1	3%	5	15%	17	50%	9	26%	3,88	SB
<b>Mean Indikator 2</b>											<b>3,88</b>	<b>SB</b>
<b>KETEPATAN WAKTU</b>												
Y7	8	24%	15	44%	6	18%	4	12%	0	0%	2,12	KB
Y8	3	9%	3	9%	2	6%	12	35%	14	41%	3,91	SB
<b>Mean Indikator 3</b>											<b>3,01</b>	<b>B</b>
<b>KEMANDIRIAN</b>												
Y9	19	56%	8	24%	3	9%	3	9%	1	3%	1,79	KB
Y10	6	18%	1	3%	2	6%	11	32%	14	41%	3,76	SB
<b>Mean Indikator 4</b>											<b>2,78</b>	<b>B</b>
<b>EFEKTIVITAS</b>												
Y11	1	3%	5	15%	10	29%	10	29%	8	24%	2,59	B
Y12	3	9%	3	9%	2	6%	12	35%	14	41%	3,35	KB
<b>Mean Indikator 5</b>											<b>2,97</b>	<b>B</b>
<b>Mean Variabel</b>											<b>3,20</b>	<b>B</b>

**Gambar 4. 7**  
**Instrumen Jawaban Responden Kinerja (Y) PT PLN (PERSERO) ULP**  
**Manado Utara**

*Sumber: Olahan data Tahun 2025*

Dari jawaban responden hasil analisis di atas, menunjukkan bahwa instrumen jawaban responden Kinerja Petugas Teknik pada PT PLN (PERSERO) ULP Manado Utara sudah dikategorikan baik. Dari hasil analisis 12 instrumen pertanyaan didapatkan nilai skor jawaban rata-rata sebesar (3,20) Ini berarti instrument jawaban responden variabel Kinerja dikategorikan baik, namun perlu di maksimalkan kembali agar menjadi sangat baik, karena masih terdapat beberapa gap.

#### 4.4.4 Total Skor Fasilitas Kerja dan Kinerja Petugas Teknik

Untuk mengetahui seberapa baik tanggapan responden terhadap variabel yang diteliti akan diuraikan sebagai berikut secara total dan presentase yang

dihasilkan yang menggambarkan keadaan variabel Fasilitas Kerja dan Kinerja Petugas Teknik dapat dilihat pada hasil analisis berikut ini :

### 1. Total Skor Fasilitas Kerja (X)

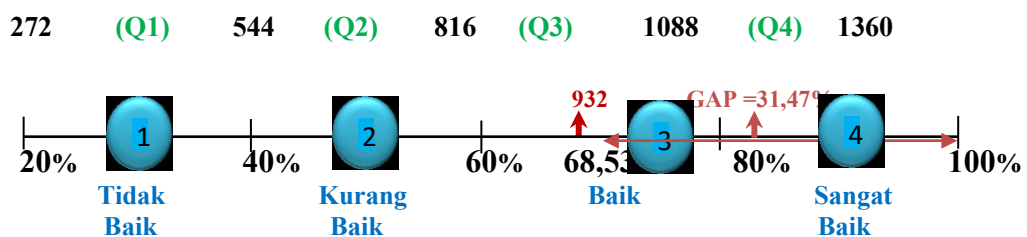
Jumlah item penelitian untuk variabel fasilitas kerja sebanyak 8 pertanyaan dengan opsi 5 yang diberikan skor 1-5. jumlah responden sebanyak 34 orang. Jumlah skor apabila setiap item mendapat skor tinggi yaitu  $932 : 1360 \times 100 = 68,53\%$  . Untuk jelasnya dapat dilihat pada tabel 4.8 sebagai berikut:

**Tabel 4.3**  
**Total Skor Fasilitas Kerja (X)**

No	ANALISA TOTAL SKOR X1	HASIL	KETERANGAN				
1	SKOR TERTINGGI	5					
2	JUMLAH PERTANYAAN	8					
3	JUMLAH RESPONDEN	34					
4	TOTAL SKOR JWb TERTINGGI	1360	TTL SKOR TERTINGGI = 5 X 8 X 34 = 1360				
5	TOTAL SKOR JAWABAN	932					
6	TOTAL SKOR PROSENTASE	68,53					
7	QUARTIL (EMPAT BBGN.YG SAMA)	340					
8	GARIS QUARTIL PEMBAHASAN	4	Q1	Q2	Q3	Q4	Q5
			272	544	816	1088	1360

Sumber : hasil olahan data 2025

Dengan demikian menurut persepsi 34 responden berjumlah  $932 : 1360 \times 100 = 68,53\%$  . Hal ini secara kontinum dapat dibuat kategori penyebaran data dalam (Quartil) yang dapat dibagi atas empat bilangan angka yang sama sebagai berikut berikut:



**Gambar 4.8**  
**Total Skor Variabel (X)**

Dari tabel 4.8 di atas total skor instrumen jawaban variabel Fasilitas Kerja (X) terletak di Quartil ketiga dengan angka yaitu 932. Sedangkan hasil analisis prosentase total skor jawaban responden yaitu 68,53% termasuk pada kategori “baik”. Hal ini menunjukkan bahwa Budaya Organisasi sudah baik namun masih terdapat Gap sebesar 31,47% yang perlu diperhatikan dan ditingkatkan agar dapat meningkatkan

## 2. Total Skor Kinerja Petugas Teknik (Y)

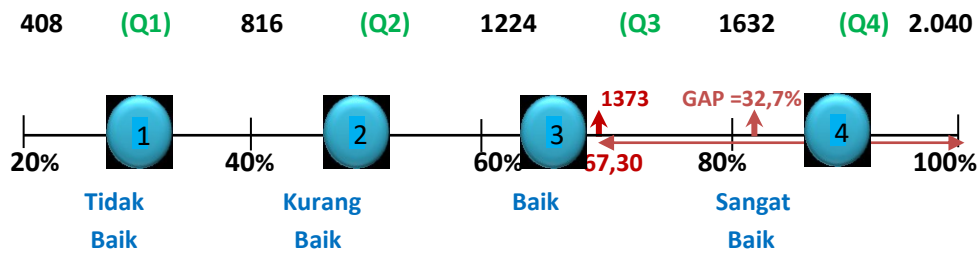
Jumlah item pernyataan pada variabel Kinerja Petugas Teknik (Y) sebanyak 12 pertanyaan dengan interval 1-5, jumlah responden dalam penelitian ini sebanyak 34 responden. Jumlah skor apabila setiap item mendapat skor tertinggi 5. Maka dapat diperhitungkan  $5 \times 12 \times 34 = 2040$ . Dan untuk jumlah skor untuk hasil jawaban 1373.

**Tabel 4. 4**  
**Total Skor Variabel Kinerja Karyawan (Y)**

No	ANALISA TOTAL SKOR X1	HASIL	KETERANGAN				
1	SKOR TERTINGGI	5					
2	JUMLAH PERTANYAAN	12					
3	JUMLAH RESPONDEN	34					
4	TOTAL SKOR JWb TERTINGGI	2040	TTL SKOR TERTINGGI = 5 X 12 X 34 = 2040				
5	TOTAL SKOR JAWABAN	1373					
6	TOTAL SKOR PROSENTASE	67,30					
7	QUARTIL (EMPAT BBN.YG SAMA)	510					
8	GARIS QUARTIL PEMBAHASAN	4	Q1	Q2	Q3	Q4	Q5
			408	816	1224	1632	2040

Sumber :hasil data diolah 2025

Dengan demikian menurut persepsi 34 responden berjumlah  $1373:2040 \times 100 = 67,30\%$ . Hal ini secara kontinum dapat dibuat kategori penyebaran data dalam (Quartil) yang dapat dibagi atas empat bilangan angka yang sama sebagai berikut berikut:



**Gambar 4. 9**  
**Total Skor Variabel Kinerja (Y)**

Dari gambar 4.9 di atas Total skor instrumen jawaban Kinerja Petugas Teknik (Y) terletak pada Quartil ketiga dengan angka yaitu 1373. Sedangkan hasil analisis prosentase total skor jawaban responden yaitu 67,30% termasuk pada kategori “baik”. Hal ini menunjukkan bahwa KinerjaPetugas Teknik sudah baik, akan tetapi masih terdapat Gap sebesar 32,7% yang perlu diperhatikan dan ditingkatkan agar dapat meningkatkan

### 3. Uji Validitas Variabel dan Uji Reliabilitas

Menurut Riyanto dan Hatmawan (2020), validitas merupakan pengukuran yang menunjukkan apakah instrumen penelitian dinyatakan valid atau layak dipakai, sedangkan pengujian validitas berfokus pada sejauh mana instrumen tersebut mampu menjalankan fungsinya. Uji validitas pada penelitian ini adalah menggunakan alat ukur *Pearson Product Moment*, dengan mengkorelasikan skor tiap butir dengan skor total yang merupakan jumlah tiap skor butir. Syarat minimum untuk dianggap memenuhi syarat kalau  $r = 0,3$ . Untuk mengukur validitas ditentukan dengan melihat  $\alpha = 0,05$  dengan jumlah responden 34 sehingga nilai  $r$  ( $0,05,34$ ) Person Product Moment dan di dapat nilai  $r=0,399$ .

#### 4. Uji validitas variabel Fasilitas Kerja (X)

Validitas masing-masing butir pertanyaan untuk variabel Fasilitas Kerja (X) dapat dilihat sebagai berikut:

**Tabel 4. 5**  
**Hasil Uji Validitas Fasilitas Kerja (X)**

No	ITEM PERTANYAAN	VALIDITAS	R Tabel	N	KET
1	ITEM 1	0,6353	0,339	34	VALID
2	ITEM 2	0,4960	0,339	34	VALID
3	ITEM 3	0,7886	0,339	34	VALID
4	ITEM 4	0,7364	0,339	34	VALID
5	ITEM 5	0,7554	0,339	34	VALID
6	ITEM 6	0,6497	0,339	34	VALID
7	ITEM 7	0,7965	0,339	34	VALID
8	ITEM 8	0,7554	0,339	34	VALID

*Sumber : Hasil Data Diolah 2025*

Hasil dari pengujian validitas menggunakan analisis data excel terhadap variabel Fasilitas Kerja (X), dan ternyata setiap item pernyataan yang ada adalah valid. Yang menjadi acuan dalam melihat valid tidaknya suatu pertanyaan adalah product moment  $\otimes$ , dalam hal ini nilai acuannya adalah 0,339 Apabila nilai R hitung lebih besar dari standar product moment  $\otimes$  yakni 0.339 maka item tersebut dapat dinyatakan sah atau valid. Semua nilai item pernyataan 1-8 lebih besar dari 0,399 bahkan ada beberapa item pernyataan memiliki kevalidan yang sangat tinggi, untuk itu semua item pernyataan tersebut sudah layak atau sah dijadikan pengukuran variabel penelitian.

#### Uji validitas variabel Kinerja Petugas Teknik (Y)

Validitas masing-masing butir pertanyaan untuk variabel Kinerja Petugas Teknik (Y) dapat dilihat sebagai berikut:

**Tabel 4. 6**  
**Uji Validitas variabel Kinerja Petugas Teknik (Y)**

No	ITEM PERTANYAAN	VALIDITAS	R Tabel	N	KET
1	ITEM 1	0,6528	0,339	34	VALID
2	ITEM 2	0,8511	0,339	34	VALID
3	ITEM 3	0,9246	0,339	34	VALID
4	ITEM 4	0,8883	0,339	34	VALID
5	ITEM 5	0,7065	0,339	34	VALID
6	ITEM 6	0,7921	0,339	34	VALID
7	ITEM 7	0,6428	0,339	34	VALID
8	ITEM 8	0,8753	0,339	34	VALID
9	ITEM 9	0,5856	0,339	34	VALID
10	ITEM 10	0,9246	0,339	34	VALID
11	ITEM 11	0,7748	0,339	34	VALID
12	ITEM 12	0,8753	0,339	34	VALID

*Sumber : hasil data diolah 2025*

Hasil dari pengujian validitas menggunakan analisis data excel terhadap variabel kinerja Karyawan (Y), dan ternyata setiap item pernyataan yang ada adalah valid. Yang menjadi acuan dalam melihat valid tidaknya suatu pertanyaan adalah product moment  $\otimes$ , dalam hal ini nilai acuannya adalah 0,339. Apabila nilai R hitung lebih besar dari standar product moment  $\otimes$  yakni 0,339 maka item tersebut dapat dinyatakan sah atau valid. Semua nilai item pernyataan 1-12 lebih besar dari 0,399 bahkan ada beberapa item pernyataan memiliki kevalidan yang sangat tinggi, untuk itu kedelapan item pernyataan tersebut sudah layak atau sah dijadikan pengukuran variabel penelitian.

### **3. Uji Reliabilitas**

Reliabilitas adalah ketepatan suatu alat ukur yang digunakan, di mana akan selalu didapatkan hasil yang sama setiap alat ukur tersebut digunakan (Riyanto & Hatmawan, 2020). Suatu alat ukur dikatakan mantap bila dalam mengukur sesuatu berulang kali, alat ukur tersebut memberikan hasil yang sama. Tentu saja dengan

syarat bahwa kondisi saat pengukuran tidak berubah. Uji reliabilitas alat ukur dalam penelitian ini menggunakan koefisien  $\alpha$  (alpha) Cronbach. Instrumen (kuisisioner) penelitian dikatakan memiliki reliabilitas yang sedang apabila nilai  $\alpha$  dari Cronbach's antara 0,5 sampai 0,6 (Sugiono 2014).

**Tabel 4. 7**  
**Uji Reliabilitas Fasilitas Kerja Dan Kinerja Petugas Teknik**

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Fasilitas Kerja (X)	0.8512	Reliabel
Kinerja Petugas Teknik (Y)	0.9469	Reliabel

*Sumber : hasil data diolah 2025*

Berdasarkan tabel diatas dapat disimpulkan bahwa Hasil pengujian reliabilitas terhadap semua variabel dengan Cronbach's Alpha sebagaimana terlihat pada tabel diatas menunjukkan bahwa nilai Alpha lebih dari 0,6. Oleh karena itu dapat ditentukan bahwa semua instrumen penelitian ini adalah reliabel dan dianggap baik. Maka dapat digunakan untuk mengolah data selanjutnya.

#### **4. Analisis Korelasi**

Analisis korelasi dilakukan dengan menggunakan data yang diperoleh dari kuisisioner yang diberikan kepada 34 responden. Untuk mengetahui tingkat hubungan antara variabel bebas yaitu fasilitas kerja (X) dengan variabel terikat yaitu kinerja petugas teknik (Y) serta ditabulasi berdasarkan variabel penelitian. Adapun hasil perhitungan analisis korelasi dapat dilihat sebagai berikut :

**Tabel 4. 8**  
**Analisis Korelasi Fasilitas Kerja Dan Kinerja Petugas Teknik**

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.490 <sup>a</sup>	0,240	0,216	10,072
a. Predictors: (Constant), FASILITAS KERJA				

*Sumber: Hasil Data Diolah 2025*

Tabel diatas menunjukkan bahwa nilai korelasi yang didapat yaitu 0.490. berdasarkan tabel Pedoman Untuk Memberikan Interpretasi Koefisien Korelasi bahwa antara 0,40-0,59 itu dikategorikan cukup kuat. Artinya, peningkatan dalam Fasilitas Kerja diikuti dengan peningkatan dalam Kinerja Petugas Teknik. Nilai signifikansi (p-value) untuk korelasi ini adalah 0.01. Karena nilai  $p < 0.05$ , kita dapat menyatakan bahwa korelasi ini signifikan pada tingkat signifikansi 0.05. Jadi dapat diambil kesimpulan bahwa hubungan antara variabel Fasilitas Kerja (X) dan variabel Kinerja Petugas Teknik (Y) dapat dikategorikan cukup kuat dan bentuk hubungannya positif. Dalam, hasil ini menunjukkan bahwa mengimplementasikan Fasilitas Kerja kemungkinan besar akan berkontribusi pada peningkatan kinerja petugas teknik. Oleh karena itu, perusahaan yang berfokus pada mengimplementasikan fasilitas kerja dapat mengharapkan peningkatan kinerja petugas teknik.

### **5. Uji Analisis Regresi Linear Sederhana**

Analisa yang digunakan untuk menguji apakah ada hubungan antara satu variabel dependen dengan variabel independent. Menurut Sugiyono (2014,270), “Regresi sederhana didasarkan pada hubungan fungsional ataupun kausal satu variabel independen dengan satu variabel dependen”.

Berikut adalah hasil koefisien regresi yang diperoleh dari hasil pengolahan data sebagai berikut:

**Tabel 4. 9**  
**Korelasi**

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.490 <sup>a</sup>	0,240	0,216	10,072
a. Predictors: (Constant), FASILITAS KERJA				

Sumber: hasil data diolah 2025

Temuan analisis korelasi dan regresi dalam penelitian ini akan dinyatakan sebagai berikut untuk kejelasan:

- Koefisien korelasi :  $r = 0.490$
- Koefisien determinasi :  $r^2 = 0.240$
- Sig :  $P = 0,000$

Koefisien korelasi  $r = 0.490$  menunjukkan bahwa Fasilitas Kerja memiliki hubungan yang cukup kuat terhadap Kinerja karyawan PT PLN (PERSERO) ULP Manado Utara. Nilai koefisien R square yaitu = 0,240 menunjukkan bahwa variasi fasilitas kerja pada PT PLN (PERSERO) ULP Manado Utara 24% di pengaruhi oleh fasilitas kerja, sedang sisanya 76% di pengaruhi faktor lain.

**Tabel 4. 10**  
**Anova dan Coefficients**

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	F	Sig.	
1	Regression	1023,530	1	10,089	.003 <sup>b</sup>	
	Residual	3246,499	32			
	Total	4270,029	33			
a. Dependent Variable: KINERJA PETUGAS TEKNIK						
b. Predictors: (Constant), FASILITAS KERJA						

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	15,256	8,097		1,884	0,069
	FASILITAS KERJA	0,917	0,289	0,490	3,176	0,003
a. Dependent Variable: KINERJA PETUGAS TEKNIK						

Sumber: hasil data diolah 2025

Persamaan regresi antar variabel Fasilitas Kerja terhadap Kinerja Petugas teknik adalah  $Y = 15,256 + 0,917 X$  menunjukkan pengaruh yang positif. Hasil persamaan ini menunjukkan bahwa peningkatan kinerja ditentukan oleh fasilitas kerja pada PT. PLN (PERSERO) ULP Manado Utara dengan konstanta sebesar 15,256 dan koefisien regresi variabel X sebesar 0,917 signifikan pada  $\alpha = 0,05$  dengan nilai P yang sangat kecil. Jadi apabila Fasilitas Kerja ditingkatkan satu satuan maka akan meningkatkan sebesar 0,917 satuan Kinerja pada PT PLN (PERSERO) ULP Manado Utara. Sebaliknya jika Fasilitas Kerja dikurangi satu satuan maka akan menurunkan sebesar 0,917 satuan Kinerja pada PT PLN (PERSERO) ULP Manado Utara. *Intercept* yang dihasilkan dari hasil analisis sebesar 15,256 berarti tanpa adanya variabel Fasilitas Kerja besar skor Kinerja

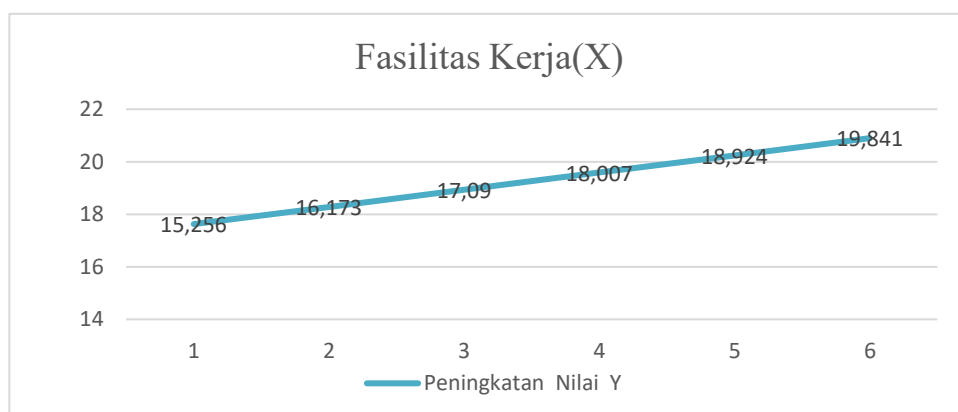
adalah 15,256. Disini bisa terlihat apabila terjadi peningkatan variabel Fasilitas Kerja maka akan berdampak terhadap peningkatan variable Kinerja sebagai berikut:

**Tabel 4. 11**  
**Peningkatan Secara Parsial Fasilitas Kerja terhadap Kinerja**

No	Nilai X	Peningkatan Nilai Y	Penurunan Nilai Y
1	X = 0	15.256	15.256
2	X = 1	16.173	14.339
3	X = 2	17.09	13,422
4	X = 3	18.007	12,505
5	X = 4	18.924	11.588
6	X = 5	19.841	10.671

Sumber : Olahan Data Tahun 2025

Dari peningkatan diatas terlihat setiap peningkatan satu satuan variabel Fasilitas kerja secara parsial akan selalu mampu meningkatkan Kinerja. Untuk itu PT. PLN (PERSERO) ULP Manado Utara harus selalu memperhatikan bahkan harus berupaya untuk meningkatkan Fasilitas Kerja agar mampu meningkatkan Kinerja petugas teknik pada PT PLN (PERSERO) ULP Manado Utara dalam menjalankan tugas administrasi yang diberikan pada setiap unit kerja yang ada. Peningkatan kinerja petugas teknik akibat baiknya fasilitas dapat dilihat dari *Grafic chart* sebagai berikut :



## 6. Penguji Hipotesis

Pengujian terhadap hipotesis yang diajukan dilakukan dengan cara sebagai berikut :

**Tabel 4. 12**  
**Uji T**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	15,256	8,097		1,884	0,069
	FASILITAS KERJA	0,917	0,289	0,490	3,176	0,003

a. Dependent Variable: KINERJA PETUGAS TEKNIK

Sumber : hasil data diolah 2025

Berdasarkan tabel 4.10 di atas, di dapat nilai koefisien regresi untuk uji secara parsial variabel Fasilitas Kerja (X) terhadap Kinerja Petugas Teknik (Y). Dengan menggunakan t-test, diperoleh nilai t hitung variabel Budaya Organisasi (X) sebesar 3,176 sedangkan t tabel pada taraf kepercayaan 95% (signifikansi 5% atau 0,05) dan derajat bebas (df) =  $N-k-1-1 = 34-1-1 = 32$  dimana N = jumlah sampel, dan 2 = jumlah variabel adalah sebesar 1,678 dengan demikian t hitung = 3,700 > t tabel = 1,693 dan nilai signifikansi sebesar 0,001 (sig < 0,05). Berdasarkan analisis di atas disimpulkan bahwa Fasilitas Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Petugas Teknik Pada PT PLN (PERSERO) ULP Manado Utara sehingga hipotesis nol ( $H_0$ ) ditolak dan  $H_a$  diterima, sehingga hipotesis ini telah teruji secara empiris. Dengan melakukan perbandingan antara t tabel dan t hitung untuk menetapkan Hipotesis 1 pada uji t yaitu.:

Ho:  $\beta_1 \leq 0$  (Fasilitas Kerja secara parsial tidak memiliki pengaruh yang signifikan Kinerja Petugas Teknik pada PT PLN (PERSERO) ULP Manado Utara.

H1:  $\beta_1 > 0$  (Fasilitas Kerja secara parsial berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Petugas Teknik pada PT PLN (PERSERO) ULP Manado Utara.

Bila thitung < t tabel maka Ho diterima Ha ditolak, jika t hitung > t tabel maka Ho ditolak Ha diterima. Variabel Fasilitas Kerja dengan t hitung 3,176 lebih besar dari t tabel 1,690 yang berarti variabel Fasilitas Kerja secara parsial berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Petugas Teknik pada PT PLN (PERSERO) ULP Manado Utara.

## **4.5 Pembahasan**

### **4.5.1 Fasilitas Kerja Pada PT PLN (PERSERO) ULP Manado Utara**

#### **Manado**

Fasilitas kerja merupakan sesuatu yang digunakan untuk membantu aktivitas pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya disuatu organisasi. Fasilitas kerja merupakan hal penting bagi suatu instansi atau perusahaan, sebab dengan fasilitas kerja yang lengkap, maka pegawai dapat menghasilkan kinerja sesuai dengan harapan. Fasilitas kerja adalah sesuatu yang harus disediakan oleh suatu perusahaan, baik fasilitas yang disediakan secara langsung maupun fasilitas penunjang, oleh karena itu fasilitas kerja sangat penting dalam menunjang kinerja karyawan dalam suatu perusahaan.

Hal ini sejalan dengan pendapat Ahmadi (2021), kurangnya fasilitas kerja yang dimiliki suatu organisasi atau perusahaan dapat menurunkan kualitas layanan

dan kinerja yang rendah dibandingkan dengan perusahaan yang memiliki fasilitas lengkap dan terawat, selain itu juga dibahas Menurut (Asri, 2019), fasilitas kerja merupakan sarana yang diberikan organisasi untuk mendukung jalannya roda organisasi dalam mencapai tujuan yang ditetapkan oleh pemegang kendali, fasilitas kerja yang tersedia akan memberikan dampak yang positif bagi pegawai dalam meningkatkan kinerja pegawai.

PT PLN (PERSERO) ULP Manado Utara selalu berusaha memberikan fasilitas kerja yang memadai untuk kelancaran dan kenyamanan kerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaan namun fasilitas tersebut belum maksimal, sebab pada setiap bagian yang ada masih terdapat banyak peralatan dan perlengkapan yang belum terpenuhi dan sudah ada yang rusak. Perusahaan juga selalu berusaha untuk menciptakan lingkungan kerja yang nyaman dengan memberikan fasilitas yang memadai. Namun belum sepenuhnya fasilitas kerja pada PT PLN (PERSERO) ULP Manado Utara menciptakan kenyamanan karena masih terdapat fasilitas yang belum memadai dengan baik, masih terdapat masalah dalam fasilitas kerja pada PT PLN ULP Manado Utara yaitu : 1) Masih kurangnya ketersediaan alat teknik lapangan sehingga menghambat kelancaran pelaksanaan pekerjaan, 2) Distribusi dan penggantian perlengkapan kerja sering kali tidak berjalan optimal.

Hasil temuan penelitian dimana dari 3 indikator ternyata Fasilitas Kerja yang ada pada PT PLN (PERSERO) Manado Utara belum maksimal dalam penerapannya, karena di temukan masih terdapat kurang maksimalnya dalam penerapan kerja pada bagian yang ada di perusahaan. Hal ini dapat dilihat dari hasil analisis terhadap ketiga indikator fasilitas kerja sudah dikategorikan baik. Dari hasil

analisis ke tiga indikator menunjukkan hasil baik, yaitu sebagai berikut : 1) Fasilitas alat kerja 3,47 dikategorikan baik, 2) Fasilitas perlengkapan kerja 3,17 dikategorikan baik, 3) Fasilitas sosial 4,03 dikategorikan baik. Secara keseluruhan Fasilitas kerja yang ada pada PT PLN (PERSERO) ULP Manado Utara dikategorikan baik dengan nilai 3,56. Temuan ini didukung oleh hasil Total Skor Variabel Fasilitas Kerja pada PT PLN (PERSERO) ULP Manado Utara sebesar 68,53% yang berada pada kuartil ke-3 dengan kategori baik, meskipun masih terdapat gap sebesar 31,47%.

Berdasarkan kajian dan temuan tersebut, Fasilitas Kerja pada PT PLN (PERSERO) ULP Manado Utara sudah tergolong baik, namun tetap perlu ditingkatkan karena masih ada sub indikator yang belum optimal agar dapat menunjang berbagai sistem kerja dalam mencapai tujuan perusahaan.

#### **4.5.2 Kinerja Petugas Teknik Pada PT PLN (PERSERO) ULP Manado**

##### **Utara**

Kinerja merupakan hal penting bagi organisasi dalam menghadapi persaingan yang semakin ketat. Kinerja karyawan adalah ukuran sejauh mana seorang karyawan berhasil mencapai tujuan-tujuan dan standar yang telah ditetapkan oleh perusahaan atau organisasi tempat mereka bekerja.

Keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuan organisasi selalu tergantung pada partisipasi kerja karyawan yang mereka miliki. Kenyamanan karyawan dalam melakukan pekerjaan sangat penting mengingat kinerja karyawan sangat berpengaruh terhadap keberhasilan suatu organisasi. Selanjutnya menurut

Sutrisno (2010:151), kinerja adalah hasil kerja yang telah dicapai seseorang dari tingkah laku kerjanya dalam melaksanakan aktivitas kerja.

Pelaksanaan peningkatan Kinerja Petugas Teknik pada PT. PLN (PERSERO) Manado Utara masih terdapat hambatan karena : 1) masih kurangnya ketepatan hasil kerja yang berdampak pada rendahnya kualitas layanan sehingga menimbulkan ketidakpuasaan pelanggan, 2) Kurangnya kedisiplinan karyawan yang sering terlambat hadir, sehingga menimbulkan keterlambatan penyelesaian pekerjaan yang mengganggu kooridnasi tim serta memengaruhi kinerja, 3) Masih kurangnya sebagian karyawan belum mampu menjaga konsistensi kinerja, baik dari segi kualitas maupun ketepatan waktu. Karena hal itulah perlu diadakan peningkatkan kinerja petugas teknik pada PT PLN (PERSERO) ULP Manado Utara.

Hasil temuan penelitian menunjukkan bahwa dari 5 indikator, Kinerja karyawan di PT. PLN (PERSERO) ULP Manado Utara sudah baik dalam penerapannya, namun belum maksimal. Hal tersebut terlihat dari hasil analisis keseluruhan kelima indikator dikategorikan baik yaitu sebagai berikut : 1) Kualitas yaitu 3,17 dikategorikan baik, 2) Kuantitas yaitu 3,88 dikategorikan Baik, 3) Ketepatan waktu yaitu 3,01 dikategorikan Baik, 4) Kemandirian yaitu 2,78 dikategorikan Baik, 5) Efektivitas yaitu 2,97 Baik. Namun secara keseluruhan Kinerja Petugas Teknik pada PT PLN (PERSERO) ULP Manado Utara dalam kategori baik dengan nilai 3,20.

Temuan ini didukung oleh hasil Total skor Variabel Kinerja Petugas Teknik pada PT PLN (PERSERO) ULP Manado Utara sebesar 67,30% yang berada di

kuartil ke-3 yang dikategorikan baik walau masih terdapat Gap sebesar 32,7% yang perlu ditingkatkan agar, Kinerja Petugas Teknik pada PT PLN (PERSERO) ULP Manado Utara lebih dimaksimalkan agar menjadi sangat baik.

Berdasarkan kajian dan temuan di atas, Kinerja Petugas Teknik pada PT PLN (PERSERO) ULP Manado Utara sudah tergolong baik, namun tetap perlu ditingkatkan karena masih terdapat sub indikator yang kurang optimal agar dapat mendukung berbagai sistem kerja dalam mencapai tujuan perusahaan..

#### **4.5.3 Pengaruh Fasilitas Kerja (X) Terhadap Kinerja Petugas Teknik (Y)**

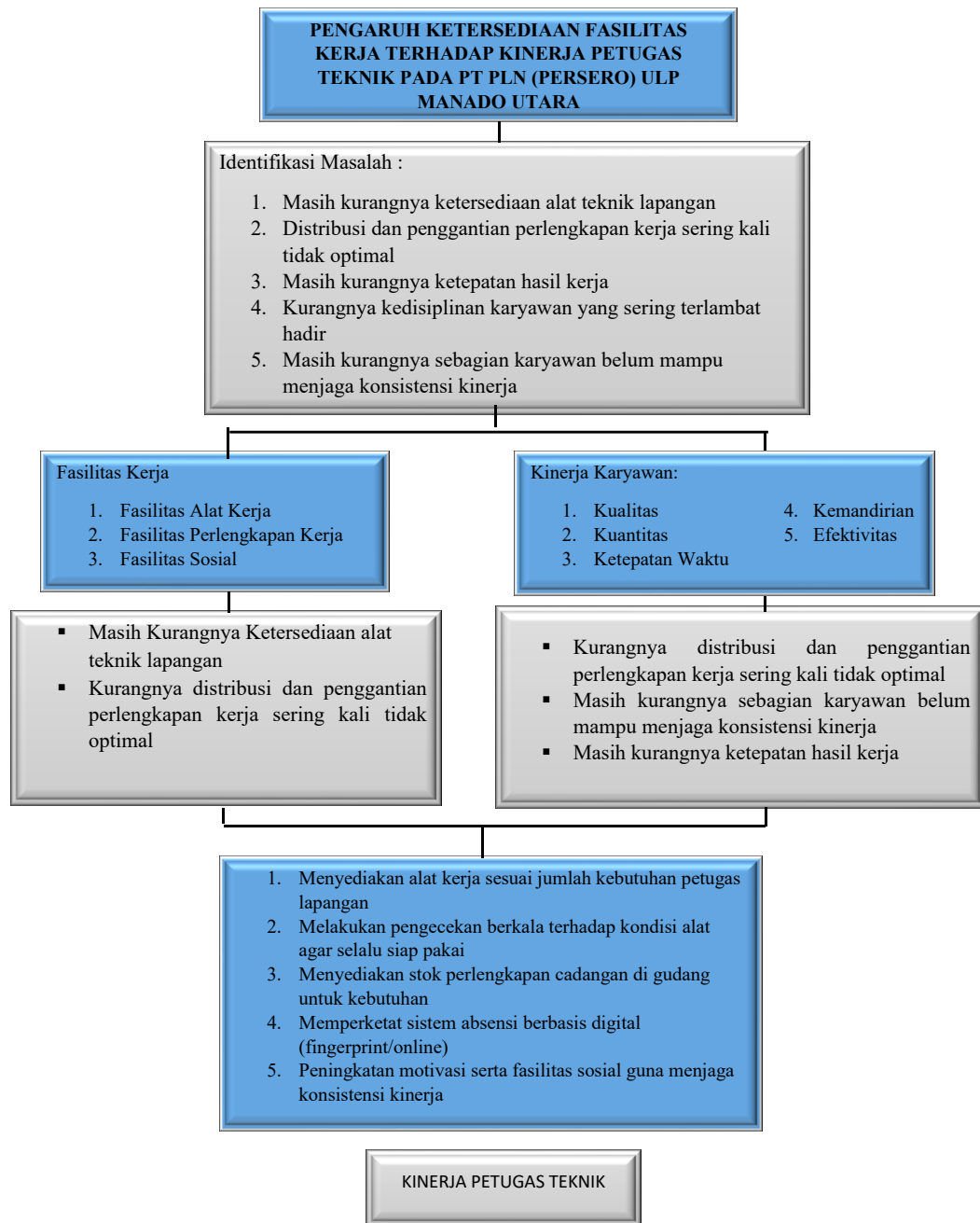
Fasilitas merupakan salah satu bentuk kepedulian perusahaan terhadap karyawan agar mampu menunjang kinerja. Menurut Mantero (2022), fasilitas kerja merupakan sarana atau alat yang dipakai untuk memudahkan pekerjaan sehingga dapat dilaksanakan sesuai dengan yang diharapkan serta mampu mencapai target yang telah ditetapkan.

Fasilitas yang memadai mampu meningkatkan motivasi serta efektivitas kerja karyawan karena adanya kenyamanan, kemudahan, dan efisiensi dalam menyelesaikan pekerjaan. Oleh karena itu, fasilitas kerja memiliki peran yang sangat strategis karena pekerjaan mereka erat kaitannya dengan penggunaan alat, perlengkapan, serta lingkungan kerja yang aman dan memadai. Untuk itu PT. PLN (PERSERO) ULP Manado Utara sebagai penyedia tenaga listrik yang memiliki peran dalam fungsi pelayanan langsung kepada masyarakat untuk itu meningkatkan fasilitas kerja melalui peralatan dan perlengkapan yang ada di perusahaan.

Peneliti telah melakukan pengolahan data dan dari hasil analisis korelasi yaitu 0,490 Fasilitas Kerja ternyata berhubungan cukup kuat terhadap Kinerja Petugas Teknik dan hasil dari analisis regresi ditemukan bahwa Fasilitas Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Petugas Teknik PT. PLN (PERSERO) ULP Manado Utara. Dibuktikan dengan pengujian hipotesis dimana terdapat pengaruh signifikan variabel bahwa Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Petugas Teknik pada PT PLN (PERSERO) ULP Manado Utara ( $t$  hitung lebih besar dari  $t$  tabel)  $t$  hitung = 3,176 >  $t$  tabel = 1,693. Besarnya pengaruh variabel fasilitas kerja terhadap kinerja ditunjukkan oleh nilai determinasi total (R Square). Hasil uji koefisien determinasi pada tabel menunjukkan nilai R Square sebesar 0,240 mempunyai arti bahwa sebesar 24% dipengaruhi oleh fasilitas kerja, sedang sisanya 76% dipengaruhi faktor lain diluar fasilitas Kerja. Dengan melihat hasil pengolahan data, variabel Kinerja sudah bagus namun harus dipertahankan dan harus ditingkatkan.

#### **4.5.4 Implementasi**

Dalam upaya meningkatkan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Petugas Teknik pada PT PLN (PERSERO) ULP Manado Utara ada beberapa hal yang perlu diperhatikan terkait dengan Fasilitas Kerja. Ide penulis ini untuk memaksimalkan proses Fasilitas Kerja untuk lebih mengefektifkan proses penyediaan sarana dan prasarana yang dibutuhkan karyawan Perusahaan, sehingga dapat meningkatkan Kinerja karyawan dapat dilihat pada bagan sebagai berikut :



**Gambar 4. 10 Model Implementasi Fasilitas Kerja(X) dan Untuk meningkatkan Kinerja Karyawan (Y)**  
*Sumber : Olahan Data Tahun 2025*

## **B A B V**

### **P E N U T U P**

#### **5.1 Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan sebagai jawaban atas rumusan permasalahan dan tujuan penelitian, maka kesimpulan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Fasilitas Kerja masih harus dimaksimalkan dan ditingkatkan dengan lebih baik lagi. Hasil analisis jawaban responden melalui total skor untuk variabel fasilitas kerja pada PT PLN (PERSERO) ULP Manado Utara berada dalam kategori sudah baik, namun tetap perlu ditingkatkan lagi.
2. Kinerja petugas teknik juga masih perlu dimaksimalkan agar hasil kerja karyawan menjadi lebih baik. Dari hasil analisis terhadap jawaban total skor responden, terlihat bahwa Kinerja petugas teknik pada PT PLN (PERSERO) ULP Manado Utara termasuk kategori baik, tetapi masih harus dimaksimalkan agar lebih optimal..
3. Fasilitas Kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap peningkatan kinerja petugas teknik pada PT PLN (PERSERO) ULP Manado Utara. Dengan demikian, hipotesis Ha diterima, yaitu Fasilitas Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja petugas teknik pada PT PLN (PERSERO) ULP Manado Utara. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik fasilitas kerja yang disediakan oleh perusahaan, maka semakin besar pula pengaruhnya terhadap kinerja petugas teknik

## **5.2 Saran**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan serta sebagai jawaban atas rumusan permasalahan dan tujuan penelitian, maka saran dalam penelitian ini yaitu sebagai berikut :

1. Diharapkan lebih memperhatikan penyediaan fasilitas kerja yang memadai serta memastikan distribusi dan perawatan perlengkapan kerja dilakukan secara optimal.
2. Petugas diharapkan mampu menjaga kedisiplinan waktu, meningkatkan keterampilan serta menjaga konsistensi kinerja dan semangat tim dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai target juga perlu ditingkatkan
3. Petugas lebih bertanggung jawab dengan pekerjaan yang diberikan, integritas karyawan lebih ditingkatkan agar pekerjaan dapat sesuai dengan target yang akan dicapai.

## **DAFTAR PUSTAKA**

**Buku :**

- Hasibuan, M. S. P. (2023). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Kasmir. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori dan praktik*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Maharani, R. (2020). *Metodologi penelitian bisnis*. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Mangkunegara, A. P. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mondy, R. W., & Martocchio, J. J. (2021). *Human Resource Management*. New Jersey: Pearson Education.
- Moenir. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori & Aplikasi)*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Riyanto, S., & Hatmawan, A. A. (2020). *Metode Riset Penelitian Kuantitatif: Penelitian di Bidang Manajemen, Teknik, Pendidikan dan Eksperimen*. Yogyakarta: Deepublish.
- Robbins, S. P. (2014). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: PT. Indeks.
- Santoso, S. (2012). *Statistik parametrik*. Jakarta: PT Gramedia.
- Sugiarto, Eko. (2002). *Metode Penelitian Kuantitatif R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiono. (2014). *Metode penelitian pendidikan: Pendekatan kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- \_\_\_\_\_ (2018). *Metode penelitian kuantitatif*. Bandung: Alfabeta.
- \_\_\_\_\_ (2019). *Metode penelitian manajemen*. Bandung: Alfabeta.
- Sujarweni, V. W. (2020). *Metodologi Penelitian Bisnis dan Ekonomi*. Yogyakarta: Pustaka Baru Press.
- Sutrisno, E. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Uma Sekaran. (2019). *Research Methods for Business*. Jakarta: Salemba Empat
- Wibowo. (2014). *Manajemen kinerja*. Jakarta: Rajawali Pers.

#### **Jurnal :**

- Anggraeni, D., Jannah, R., Mukhlisin, A., & Herlambang, T. (2018). *Pengaruh fasilitas kerja terhadap kepuasan pengguna di Pusat Perpustakaan Universitas Islam Negeri (UIN) Syarif Hidayatullah*. Universitas Satya Negara Indonesia & Universitas Mercu Buana.
- Affandi, B. D., & Kurniawan, R. H. (2023). *Pengaruh fasilitas kerja, lingkungan kerja, dan motivasi terhadap kinerja karyawan PT. Inti Sumber Hasil Sempurna Global*. *JEBS (Jurnal Ekonomi, Bisnis, dan Sosial)*, 1(2), 45–55.

- Ahmadi, Indriyani, S., & Mahendri, W. (2021, Agustus). Pengaruh fasilitas kerja dan komunikasi terhadap kinerja karyawan (Studi pada CV. Zam–Zam Jombang). *Jurnal Ilmu Manajemen*, 2(3).
- Asri, N., Kurniawati, F., & Lestari, D. (2019). Fasilitas kerja dan pengaruhnya terhadap produktivitas karyawan. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 4(1), 22–31.
- Dunggio, R., Manueke, S., & Mamusung, R. T. (2022). Pengaruh Fasilitas Kantor Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. BANK MANDIRI (PERSERO) Tbk. AREA MANADO. *MANAJEMEN ADMINISTRASI BISNIS DAN PEMASARAN*, 4(1 APRIL), 89-89
- Irawan, N. P. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja, Fasilitas Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Hilon Sumatera. *Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia*, 1(1), 1–10. *Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia*, 1(1), 1-10.
- Listyani, T. (2016). Pengaruh fasilitas kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Manajemen*, 10(2), 45–53.
- Lukiyana, I., & Tualaka, A. (2016). Pengaruh fasilitas kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Inti Sumber Hasil Sempurna Global. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 2(1), 1-10.
- Mantero, E. (2022). Pengaruh Fasilitas Kerja, Pelatihan Dan Kedisiplinan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Kemas Industry. *MPU Procuratio: Jurnal Penelitian Manajemen*, 4(2), 38-45
- Munawirsyah, S. (2016). Pengaruh Lingkungan Kerja, Fasilitas Kerja, Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk Cabang Jakarta Sudirman..
- Mustakim, N. (2014). Pengaruh fasilitas kerja, lingkungan kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Lampung Selatan. *Jurnal Manajemen dan Organisasi*, 1(2).
- Pratama, I. G. A. (2020). Pengaruh Fasilitas Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Melalui Motivasi Kerja. *Jurnal Ekonomi dan Manajemen*, 1(1).
- Ummah, A. M. (2019). Pengaruh Fasilitas Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perum Jasa Tirta 1 Wilayah Sub DJA II/I Kediri. *Jurnal Ekonomi*, 1(2)

## **Lampiran 1 Kuesioner Penelitian**

### **KUESIONER PENELITIAN**

**PENGARUH KETERSEDIAAN FASILITAS KERJA TERHADAP  
KINERJA PETUGAS TEKNIK PADA PT. PLN (PERSERO) ULP  
MANADO UTARA**

---

**A. RESPONDEN**

1. **JenisKelamin** :  L  P
2. **Pendidikan** :  SD  SMP  SMP  S1/S2
3. **Usia** :  <25 Tahun  45-55 Tahun  
 26-35 Tahun  56-58 Tahun  
 56-58 Tahun

**B. PETUNJUK PENGISIAN KUESIONER**

Bapak/ ibu yang terhormat,

Dalam rangka penelitian, saya mohon bantuan bapak/ibu sebagai responden pada dalam penelitian ini dengan judul Pengaruh Ketersediaan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Petugas Teknik Pada PT. PLN (PERSERO) ULP Manado Utara. Sebelum mengisi blanko kuesioner diharapkan agar bapak/ibu memperhatikan petunjuk pengisian sebagai berikut.

1. Terdapat 2 kelompok kuesioner yaitu tentang (i) Fasilitas Kerja dan (ii) Kinerja Petugas Teknik
2. Bapak/ibu dimohon untuk menjawab semua pertanyaan demi memperlancar penelitian, dan diharapkan tidak ada jawaban yang dikosongkan. Berilah tanda centang (x) pada kolom yang jawabannya anda anggap paling tepat.
3. Hasil dari pengisian kuesioner ini semata-mata untuk kepentingan ilmiah dan tidak akan mempengaruhi kondite Bapak/Ibu.

Akhirnya saya ucapkan terimakasih atas bantuan dan kerjasamanya. Peneliti berharap bahwa penelitian ini akan berguna dalam rangka meningkatkan kualitas manajerial.

**A. Kuesioner I Fasilitas Kerja (X)**

Berilah tanda centang (x) pada kolom jawaban yang anda anggap paling tepat. Dengan Alternatif jawabannya yaitu: **SS=Sangat Setuju; S=Setuju KS= Kurang Setuju;TS=Tidak Setuju; STS=Sangat Tidak Setuju**

1. Alat kerja teknik yang diperlukan selalu tersedia  
A. Sangat Setuju      B. Setuju      C. Kurang Setuju      D. Tidak Setuju  
E. Sangat Tidak setuju
2. Kondisi dan kelayakan alat kerja yang digunakan sudah memadai  
A. Sangat Setuju      B. Setuju      C. Kurang Setuju      D. Tidak Setuju  
E. Sangat Tidak setuju
3. Perusahaan melakukan pemeliharaan dan pengecekan alat kerja secara rutin  
A. Sangat Setuju      B. Setuju      C. Kurang Setuju      D. Tidak Setuju  
E. Sangat Tidak setuju
4. Alat kerja yang digunakan mudah dioperasikan dalam menunjang pekerjaan di lapangan  
A. Sangat Setuju      B. Setuju      C. Kurang Setuju      D. Tidak Setuju  
E. Sangat Tidak setuju
5. Perlengkapan kerja yang diberikan memiliki kualitas yang baik dan sesuai dengan standar keamanan  
A. Sangat Setuju      B. Setuju      C. Kurang Setuju      D. Tidak Setuju  
E. Sangat Tidak setuju
6. Perusahaan mendistribusikan perlengkapan kerja secara merata  
A. Sangat Setuju      B. Setuju      C. Kurang Setuju      D. Tidak Setuju  
E. Sangat Tidak setuju
7. Perlengkapan kerja yang tersedia memberikan kenyamanan saat digunakan  
A. Sangat Setuju      B. Setuju      C. Kurang Setuju      D. Tidak Setuju  
E. Sangat Tidak setuju
8. Ruang istirahat yang disediakan perusahaan sudah memadai bagi petugas teknik  
A. Sangat Setuju      B. Setuju      C. Kurang Setuju      D. Tidak Setuju  
E. Sangat Tidak setuju

## **B. Kuesioner II Kinerja Petugas Teknik(Y)**

Berilah tanda centang (x) pada kolom jawaban yang anda anggap paling tepat.

Dengan Alternatif jawabannya yaitu: **SS=Sangat Setuju; S=Setuju KS= Kurang Setuju;TS=Tidak Setuju; STS=Sangat Tidak Setuju**

1. Hasil kerja petugas sesuai standar yang ditetapkan perusahaan  
A. Sangat Setuju      B. Setuju      C. Kurang Setuju      D. Tidak Setuju  
E. Sangat Tidak setuju
2. Apakah pekerjaan yang dilakukan sesuai dengan permintaan atau kebutuhan pelanggan  
A. Sangat Setuju      B. Setuju      C. Kurang Setuju      D. Tidak Setuju  
E. Sangat Tidak setuju
3. Petugas teliti dalam menyelesaikan pekerjaan  
A. Sangat Setuju      B. Setuju      C. Kurang Setuju      D. Tidak Setuju  
E. Sangat Tidak setuju
4. Petugas mampu menyelesaikan tugas sesuai jumlah yang ditentukan  
A. Sangat Setuju      B. Setuju      C. Kurang Setuju      D. Tidak Setuju  
E. Sangat Tidak setuju
5. Target kerja yang diberikan dapat saya capai dengan baik  
A. Sangat Setuju      B. Setuju      C. Kurang Setuju      D. Tidak Setuju  
E. Sangat Tidak setuju
6. Petugas dapat menghasilkan output kerja dalam jumlah yang memadai  
A. Sangat Setuju      B. Setuju      C. Kurang Setuju      D. Tidak Setuju  
E. Sangat Tidak setuju
7. Petugas cepat merespon ketika ada gangguan dalam pekerjaan  
A. Sangat Setuju      B. Setuju      C. Kurang Setuju      D. Tidak Setuju  
E. Sangat Tidak setuju
8. Apakah petugas disiplin dalam mematuhi jadwal kerja  
A. Sangat Setuju      B. Setuju      C. Kurang Setuju      D. Tidak Setuju  
E. Sangat Tidak setuju
9. Petugas tetap konsisten bekerja meskipun ada tekanan dari lingkungan

A. Sangat Setuju      B. Setuju      C. Kurang Setuju      D. Tidak Setuju  
E. Sangat Tidak setuju

10. Petugas berinisiatif memperbaiki kesalahan yang dibuat

A. Sangat Setuju      B. Setuju      C. Kurang Setuju      D. Tidak Setuju  
E. Sangat Tidak setuju

11. Petugas menggunakan sumber daya yang ada secara optimal

A. Sangat Setuju      B. Setuju      C. Kurang Setuju      D. Tidak Setuju  
E. Sangat Tidak setuju

12. Hasil kerja saya sesuai dengan tujuan yang ditetapkan

A. Sangat Setuju      B. Setuju      C. Kurang Setuju      D. Tidak Setuju  
E. Sangat Tidak setuju

## Lampiran 2 Fasilitas Kerja (X) Dari 34 Responden

Identitas Responden	SKOR FASILITAS KERJA (X)								TOTAL SKOR
	x1	x2	x3	x4	x5	x6	x7	x8	
1	2	4	3	3	4	1	2	4	23
2	2	5	5	5	5	3	5	5	35
3	2	3	2	2	5	1	3	5	23
4	1	3	4	4	5	3	4	5	29
5	1	3	4	4	5	3	4	5	29
6	1	3	3	5	3	1	3	3	22
7	1	4	3	2	2	2	1	2	17
8	2	5	2	4	4	1	2	4	24
9	3	5	5	5	5	3	5	5	36
10	4	5	5	5	5	3	5	5	37
11	2	4	4	4	5	1	3	5	28
12	1	5	3	3	5	1	3	5	26
13	1	3	3	3	5	1	3	5	24
14	5	5	5	5	5	5	5	5	40
15	2	5	5	5	5	4	5	5	36
16	1	3	4	4	3	2	2	3	22
17	2	3	4	3	3	1	5	3	24
18	1	5	4	4	5	3	4	5	31
19	1	5	4	5	5	2	4	5	31
20	1	5	3	2	3	1	2	3	20
21	2	5	4	4	3	1	3	3	25
22	2	4	4	5	3	2	2	3	25
23	4	3	4	4	5	4	4	5	33
24	1	5	4	3	5	1	4	5	28
25	3	5	4	3	3	1	4	3	26
26	1	2	2	1	1	3	2	1	13
27	2	5	5	5	3	1	2	3	26
28	2	3	4	5	4	1	4	4	27
29	2	5	4	5	4	4	2	4	30
30	1	5	5	5	4	2	4	4	30
31	4	5	5	5	5	5	5	5	39
32	2	5	4	3	3	2	3	3	25
33	2	4	3	3	4	1	2	4	23
34	2	4	4	4	3	3	2	3	25

### Lampiran 3 Kinerja Petugas Teknik (Y) Dari 34 Responden

Identitas Responden	SKOR KINERJA PETUGAS TEKNIK (Y)												TOTAL SKOR
	y1	y2	y3	y4	y5	y6	y7	y8	y9	y10	y11	y12	
1	2	2	1	1	2	1	1	4	1	1	2	4	22
2	2	4	4	4	3	4	2	4	2	4	5	4	42
3	2	4	4	4	4	4	2	4	1	4	3	4	40
4	3	4	5	5	4	4	2	5	1	5	3	5	46
5	3	4	5	5	4	4	2	5	2	5	3	5	47
6	1	3	3	4	4	3	3	3	1	3	4	3	35
7	1	2	1	1	2	1	1	1	1	1	2	1	15
8	2	5	4	4	4	5	3	4	1	4	4	4	44
9	4	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	57
10	4	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	57
11	2	3	1	2	2	3	2	1	2	1	1	1	21
12	2	5	4	4	3	5	1	4	1	4	4	4	41
13	2	4	2	5	4	4	2	2	1	2	3	2	33
14	4	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	57
15	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	58
16	2	5	3	3	4	5	1	3	1	3	5	3	38
17	1	4	5	5	5	4	2	5	1	5	3	5	45
18	1	2	1	2	5	4	1	2	1	1	2	2	24
19	1	4	4	4	5	4	3	4	1	4	4	4	42
20	2	4	5	4	2	4	1	5	1	5	3	5	41
21	2	4	5	5	4	4	2	5	1	5	3	5	45
22	1	4	5	5	5	4	2	5	2	5	3	5	46
23	3	4	5	5	4	4	2	5	1	5	3	5	46
24	1	2	1	1	1	2	1	1	1	1	2	1	15
25	1	5	5	3	3	5	1	5	3	5	4	5	45
26	2	4	4	4	5	4	2	4	1	4	4	4	42
27	2	4	4	4	5	4	2	4	1	4	4	4	42
28	1	2	1	2	2	3	2	2	2	1	2	2	22
29	2	4	5	5	5	4	3	5	3	5	4	5	50
30	2	4	5	5	3	4	1	5	2	5	5	5	46
31	2	5	4	5	5	5	3	4	3	4	5	4	49
32	2	4	4	4	4	4	2	4	1	4	3	4	40
33	2	3	4	4	5	3	3	4	2	4	4	4	42
34	1	3	4	3	4	3	2	4	2	4	4	4	38

### Lampiran 4 Total Skor Fasilitas Kerja (X) Dan Kinerja Petugas Teknik (Y)

No	ANALISA TOTAL SKOR X1	HASIL	KETERANGAN				
1	SKOR TERTINGGI	5					
2	JUMLAH PERTANYAAN	8					
3	JUMLAH RESPONDEN	34					
4	TOTAL SKOR JWB TERTINGGI	1360	TTL SKOR TERTINGGI = 5 X 8 X 34 = 1360				
5	TOTAL SKOR JAWABAN	932					
6	TOTAL SKOR PROSENTASE	68,53					
7	QUARTIL (EMPAT BBN.YG SAMA)	340					
8	GARIS QUARTIL PEMBAHASAN	4	Q1	Q2	Q3	Q4	Q5
			272	544	816	1088	1360

No	ANALISA TOTAL SKOR X1	HASIL	KETERANGAN				
1	SKOR TERTINGGI	5					
2	JUMLAH PERTANYAAN	12					
3	JUMLAH RESPONDEN	34					
4	TOTAL SKOR JWB TERTINGGI	2040	TTL SKOR TERTINGGI = 5 X 12 X 34 = 2040				
5	TOTAL SKOR JAWABAN	1373					
6	TOTAL SKOR PROSENTASE	67,30					
7	QUARTIL (EMPAT BBN.YG SAMA)	510					
8	GARIS QUARTIL PEMBAHASAN	4	Q1	Q2	Q3	Q4	Q5
			408	816	1224	1632	2040

**Lampiran 5 Tabel Nilai R**

<b>N</b>	<b>R</b>	<b>N</b>	<b>r</b>	<b>N</b>	<b>R</b>
3	0.997	27	0.381	55	0.276
4	0.950	28	0.374	60	0.254
5	0.878	29	0.367	65	0.244
6	0.811	30	0.361	70	0.235
7	0.754	31	0.355	75	0.267
8	0.707	32	0.349	80	0.220
9	0.666	33	0.344	85	0.213
10	0.632	34	0.339	90	0.207
11	0.602	35	0.325	95	0.202
12	0.576	36	0.320	100	0.195
13	0.553	37	0.316	125	0.176
14	0.532	38	0.312	150	0.159
15	0.514	39	0.308	175	0.148
16	0.497	40	0.304	200	0.138
17	0.482	41	0.301	300	0.113
18	0.468	42	0.297	400	0.098
19	0.456	43	0.294	500	0.088
20	0.444	44	0.293	600	0.080
21	0.433	45	0.292	700	0.074
22	0.423	46	0.291	800	0.070
23	0.413	47	0.288	900	0.065
24	0.404	48	0.284	1000	0.062
25	0.396	49	0.281		
26	0.388	50	0.279		

**Lampiran 6 Tabel Nilai T**

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
1		1.00000	3.07768	6.31375	12.70620	31.82052	63.65674	318.30884
2		0.81650	1.88562	2.91999	4.30265	6.96456	9.92484	22.32712
3		0.76489	1.63774	2.35336	3.18245	4.54070	5.84091	10.21453
4		0.74070	1.53321	2.13185	2.77645	3.74695	4.60409	7.17318
5		0.72669	1.47588	2.01505	2.57058	3.36493	4.03214	5.89343
6		0.71756	1.43976	1.94318	2.44691	3.14267	3.70743	5.20763
7		0.71114	1.41492	1.89458	2.36462	2.99795	3.49948	4.78529
8		0.70639	1.39682	1.85955	2.30600	2.89646	3.35539	4.50079
9		0.70272	1.38303	1.83311	2.26216	2.82144	3.24984	4.29681
10		0.69981	1.37218	1.81246	2.22814	2.76377	3.16927	4.14370
11		0.69745	1.36343	1.79588	2.20099	2.71808	3.10581	4.02470
12		0.69548	1.35622	1.78229	2.17881	2.68100	3.05454	3.92963
13		0.69383	1.35017	1.77093	2.16037	2.65031	3.01228	3.85198
14		0.69242	1.34503	1.76131	2.14479	2.62449	2.97684	3.78739
15		0.69120	1.34061	1.75305	2.13145	2.60248	2.94671	3.73283
16		0.69013	1.33676	1.74588	2.11991	2.58349	2.92078	3.68615
17		0.68920	1.33338	1.73961	2.10982	2.56693	2.89823	3.64577
18		0.68836	1.33039	1.73406	2.10092	2.55238	2.87844	3.61048
19		0.68762	1.32773	1.72913	2.09302	2.53948	2.86093	3.57940
20		0.68695	1.32534	1.72472	2.08596	2.52798	2.84534	3.55181
21		0.68635	1.32319	1.72074	2.07961	2.51765	2.83136	3.52715
22		0.68581	1.32124	1.71714	2.07387	2.50832	2.81876	3.50499
23		0.68531	1.31946	1.71387	2.06866	2.49987	2.80734	3.48496
24		0.68485	1.31784	1.71088	2.06390	2.49216	2.79694	3.46678
25		0.68443	1.31635	1.70814	2.05954	2.48511	2.78744	3.45019

26	0.68404	1.31497	1.70562	2.05553	2.47863	2.77871	3.43500
27	0.68368	1.31370	1.70329	2.05183	2.47266	2.77068	3.42103
28	0.68335	1.31253	1.70113	2.04841	2.46714	2.76326	3.40816
29	0.68304	1.31143	1.69913	2.04523	2.46202	2.75639	3.39624
30	0.68276	1.31042	1.69726	2.04227	2.45726	2.75000	3.38518
31	0.68249	1.30946	1.69552	2.03951	2.45282	2.74404	3.37490
32	0.68223	1.30857	1.69389	2.03693	2.44868	2.73848	3.36531
33	0.68200	1.30774	1.69236	2.03452	2.44479	2.73328	3.35634
34	0.68177	1.30695	1.69092	2.03224	2.44115	2.72839	3.34793
35	0.68156	1.30621	1.68957	2.03011	2.43772	2.72381	3.34005
36	0.68137	1.30551	1.68830	2.02809	2.43449	2.71948	3.33262
37	0.68118	1.30485	1.68709	2.02619	2.43145	2.71541	3.32563
38	0.68100	1.30423	1.68595	2.02439	2.42857	2.71156	3.31903
39	0.68083	1.30364	1.68488	2.02269	2.42584	2.70791	3.31279
40	0.68067	1.30308	1.68385	2.02108	2.42326	2.70446	3.30688

## Lampiran 7 Penelitian Kuesioner

