

## **BAB IV**

### **HASIL DAN PEMBAHASAN**

#### **A. Hasil Penelitian**

##### **1. Gambaran Perusahaan PT. PLN (PERSERO)**

PT. PLN (Persero) Rantaprapat ini beroperasi di bidang jasa kelistrikan yang berkegiatan mendistribusikan arus atau tenaga listrik bagi masyarakat dan instansi-instansi pemerintah maupun swasta. PLN dinobatkan dengan status Perusahaan Perseroan (Persero) dan sebagai PKUK dalam menyediakan listrik bagi kepentingan umum berawal dengan dikeluarkannya Peraturan Pemerintah No. 23/1994 tanggal 16 Juni 1994. Hal yang melatar belakangi perubahan status tersebut adalah untuk mengantisipasi kebutuhan listrik yang terus meningkat tinggi. Menunjang kemampuan PLN dalam menghadapi tantangan yang ada di dunia kelistrikan untuk tahun-tahun ke depan. Harus mampu menggunakan tolak ukur Internasional dan mampu berswadaya tinggi dengan manajemen yang berani transparan, terbuka, desentralisasi, *profit center* dan *cost center*. Untuk mencapai tujuan PLN dalam meningkatkan penyelenggaraan usaha penyediaan tenaga listrik bagi kepentingan umum dalam jumlah dan mutu yang memadai serta memupuk keuntungan dan melaksanakan penugasan Pemerintah di bidang ketenagalistrikan dalam rangka menunjang pembangunan dengan menerpkan prinsip-prinsip Perseroan Terbatas.

Sejarah kelistrikan di Sumatra Utara bukanlah hal baru. Jika listrik mulai ada di wilayah Indonesia tahun 1893 atau sekitar abad ke 19 di daerah Batavia

(Sekarang Jakarta), maka 30 tahun kemudian atau pada tahun 1923 listrik mulai ada di Medan. Sentralnya dibangun di tanah partapakan Kantor PLN Cabang Medan yang sekarang berada di JL. Listrik No.12 Medan, dibangun oleh NVNIGEM/OGEM perusahaan swasta Belanda. Kemudian menyusul pembangunan kelistrikan di Tanjung Pura dan Pangkalan Brandan tahun 1924, Tebing Tinggi tahun 1927, Sibolga (NV ANIWM) Brastagi dan Tarutung tahun 1929, Tanjung Balai tahun 1931 milik Gemeente-Kotapraja, Labuhan Bilik tahun 1936 dan Tanjung Tiram 1937.

Lalu dengan menyerahnya pemerintah Belanda kepada Jepang dalam Perang Dunia ke II, maka Indonesia dikuasi oleh Jepang. Pada masa penjajahan Jepang, Jepang hanya mengambil alih pengelolaan Perusahaan Listrik Swasta Belanda tanpa mengadakan penambahan mesin dan perluasan jaringan. Daerah kerja dibagi menjadi Perusahaan Listrik Sumatra Utara, Perusahaan Listrik Jawa dan seterusnya sesuai struktur organisasi perusahaan tentara Jepang waktu itu. Setelah Proklamasi RI 17 Agustus 1945, dikumandangkanlah Kesatuan Aksi Karyawan Perusahaan Listrik di seluruh penjuru tanah air untuk mengambil alih perusahaan listrik milik swasta Belanda dari tangan Jepang. Perusahaan Listrik yang sudah diambil alih itu diserahkan kepada Pemerintahan RI dalam hal ini Departemen Pekerjaan Umum.

Untuk mengenang peristiwa ambil alih itu, maka dengan Penetapan Pemerintah No. 1 SD/45 ditetapkan tanggal 27 Oktober sebagai Hari Listrik. Sejarah memang membuktikan kemudian bahwa suasana yang makin memburuk dalam hubungan Indonesia-Belanda, tanggal 3 Oktober 1953 keluar Surat

Keputusan Presiden No.163 yang memuat ketentuan Nasional Perusahaan Listrik milik swasta Belanda sebagai bagian dari perwujudan pasal 33 ayat (2) UUD 1945. Negara Industri Cabang Sumatra Utara (Sumatra Utara Timur dan Tapanuli) yang mula-mula dikepalai R. Sukarno (merangkap kepala di Aceh), tahun 1959 dikepalai oleh Ahmad Syaifullah. Setelah BPU PLN berdiri dengan SK Menteri PPUT No. 16/1/20 tanggal 20 Mei 1961, maka organisasi kelistrikan dirubah. Sumatra Utara, Aceh, Sumbar, Riau menjadi PLN Eksplotasi, Tahun 1965, BPU PLN dibubarkan dengan peraturan Menteri PUT No.9/PRT/64 dan Peraturan Menteri NO.1/PRT/65 ditetapkan pembagian daerah kerja PLN menjadi 15 Kesatuan daerah Ekspolitasi. Sumatra Utara tetap menjadi Eksploitasi I.

**a) Visi dan Misi PT. PLN (Persero)**

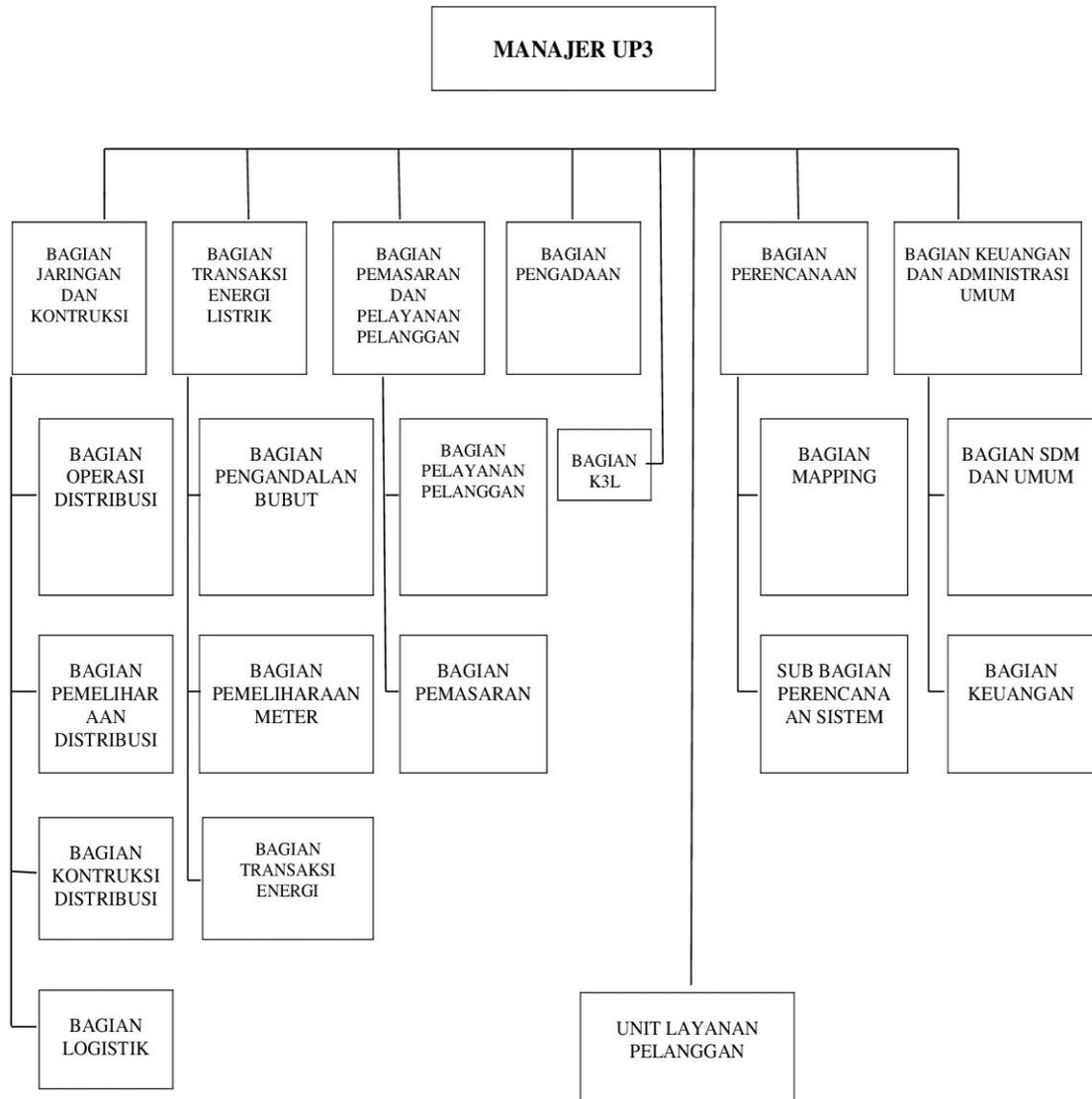
1. Visi PT. PLN (Persero)

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

2. Misi PT. PLN (Persero)

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

## 2. Struktur Organisasi Kantor PT. PLN (Persero) Rantauprapat



Gambar 4. Struktur Organisasi Kantor PT. PLN (Persero) Rantauprapat

**b) Job Description PT. PLN (Persero)**

Adapun tugas dan tanggung jawab yang tercantum dalam struktur organisasi tersebut, antara lain :

**a) Manajer UP3**

Rincian tugas pokok sebagai berikut :

- 1) Menjaga nama baik PT. PLN (Persero)
- 2) Melakukan kegiatan perusahaan pembangkit (skala kecil) secara efisien, hemat energi, handal dan ramah lingkungan.
- 3) Mengusulkan Rencana Kerja dan Anggaran Perusahaan (RKAP) Wilayah Sumatra Utara.
- 4) Memastikan program RKAP Wilayah Sumatra Utara, dilaksanakan sesuai penetapan direksi.

**b) Bagian Jaringan dan Kontruksi**

Rincian tugas pokok sebagai berikut :

- 1) Pelaksanaan pembuatan Rencana Kerja Kontruksi, membuat SO, merencanakan operasi dan pemeliharaan distribusi, Telekomunikasi, Penerangan, Pengendalian sistem Meter (AMR).
- 2) Pengelolaan data aset jaringan distribusi (TM, TR, Trafo Distribusi, SR dan APP dan termasuk PDPJ).
- 3) Evaluasi pengelolaan distribusi yang dikelola oleh unit-unit.

**c) Bagian Transaksi Energi Listrik**

Rincian tugas pokoknya sebagai berikut :

- 1) Memastikan antara data pelanggan dan APP terpasang.
  - 2) Membuat laporan hasil berita acara pemeriksaan.
  - 3) Berkoordinasi dengan bagian terkait tentang kelainan APP.
  - 4) Memvalidasi data kelainan APP.
  - 5) Memeriksa dan pengecekan pemakaian energi listrik pelanggan prabayar secara berkala.
- d) Bagian Pemasaran dan Pelayanan Pelanggan
- Rincian tugas pokok sebagai berikut :
- 1) Pemasaran dan Niaga, Perencanaan, Pendistribusian Energi Listrik.
  - 2) Mengelola informasi dan penyuluhan layanan lainnya yang berhubungan dengan sambungan tenaga listrik kepada calon pelanggan.
  - 3) Peningkatan pelayanan pelanggan, tata usaha langganan serta pembinaan terhadap UPJ sesuai fungsi pekerjaannya.
- e) Bagian Pengadaan
- Rincian tugas pokok sebagai berikut :
- 1) Mengelola lingkup pengadaan barang/jaasa yang akan dilakukan.
  - 2) Menyusun jadwal pelaksanaan pengadaan barang/jasa.
  - 3) Menilai kualifikasi calon penyedia barang/jasa dalam hal pengadaan melalui prakualifikasi atau pascakualifikasi.
- f) Bagian K3L
- Rincian tugas pokok sebagai berikut :

- 1) Bagian kontrol keselamatan dan kesehatan sdm ataupun yang lainnya yang berada di dalam lingkungan kerja dari timbulnya tenaga listrik yang berbahaya.
- 2) Menyediakan instalasi listrik yang aman, andal, dan memberikan keselamatan bangunan beserta isinya.
- 3) Menyediakan tempat kerja yang aman, selamat dan sehat untuk mendorong produktivitas

g) Bagian Perencanaan

Rincian tugas pokok sebagai berikut :

- 1) Melaksanakan kegiatan penyusunan Rencana Umum Pengembangan Tenaga Listrik (RUPTL)
- 2) Menyusun Rencana Kerja dan Anggaran Perusahaan (RKAP)
- 3) Melaksanakan Perencanaan pengembangan jaringan distribusi dan Gardu Induk (GI)

h) Bagian Keuangan

Rincian tugas pokok sebagai berikut :

- 1) Melakukan koordinasi, mensupervisi serta tanggung jawab atas tersusunnya Cash Flow (Laba/rugi dan Neraca).
- 2) Melaksanakan koordinasi, evaluasi dan memberikan persetujuan atas pengajuan permintaan anggaran, agar penggunaan anggaran dapat terkendali sesuai dengan RKAP.

- 3) Memverifikasi dan memvalidasi terhadap kelengkapan bukti-bukti pembayaran, tentang kesesuaian persyaratan berkas tagihan serta kelayakannya.
  - 4) Memberikan persetujuan (sesuai batas kewenangan) atas penerimaan dan pengeluaran dana imprest, berdasarkan bukti-bukti yang sah.
  - 5) Memvalidasi buku kas/ Bank harian.
  - 6) Mengelola dan memonitor kas opname secara harian.
  - 7) Mengelola, memonitor dan mengevaluasi terhadap keamanan penyimpanan surat berharga, fisik uang di kantor APJ.
  - 8) Mengelola, memonitor dan mengevaluasi Credit Nota (CN) / Debet Nota (DN) rekening Bank Receipt dan Imprest.
  - 9) Mengelola, memonitor dan mengevaluasi arus keluar masuk pada rekening Bank Receipt dan Imprest.
- i) Bagian SDM dan Administrasi
- Tugas pokok sebagai berikut :
- 1) Merencanakan pengembangan sumber daya manusia (SDM).
  - 2) Melakukan kajian dan pengembangan organisasi dalam usulan perubahan struktur organisasi.
  - 3) Melaksanakan tata usaha penggajian dan pengupahan.
  - 4) Melaksanakan pembinaan kesejahteraan pegawai.

- 5) Melaksanakan pengadaan material dan jasa borongan untuk pengoperasian dan pemeliharaan sarana pendistribusian tenaga listrik.
- 6) Melaksanakan penyimpanan dan pengendalian persediaan material pengoperasian dan pemeliharaan sarana pendistribusian tenaga listrik.
- 7) Merencanakan kebutuhan sarana kerja.
- 8) Melaksanakan kegiatan kesekretariatan dan rumah tangga.
- 9) Melaksanakan kegiatan pengaman dan kesehatan lingkungan pembinaan kemitraan dan bina lingkungan.

## 2. Hasil Deskriptif Responden

Untuk mengetahui karakteristik responden penelitian dapat diuraikan sebagai berikut :

### a) Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel 4

Karakteristik Jenis Kelamin Responden

No.	Jenis Kelamin	Jumlah Responden	Persentase (%)
1.	Laki-Laki	23	80%
2.	Perempuan	7	20%
	Jumlah	30	100%

Sumber : Hasil Penelitian (data diolah : 2023)

Berdasarkan Tabel 4 mengenai karakteristik responden berdasarkan Jenis Kelamin paling dominan dalam penelitian ini adalah Jenis Kelamin Laki-Laki sebanyak 23 Responden atau 80% dan Jenis Kelamin Perempuan sebanyak 7 Responden atau 20%. Maka berdasarkan data tersebut dapat disimpulkan bahwa dari 30 Responden, mayoritas karyawan di Kantor PT. PLN (Persero) Rantauprapat adalah Laki-Laki.

#### b) Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Tabel 4.1  
Karakteristik Usia Responden

No.	Usia	Jumlah Responden	Persentase (%)
1.	18 - ≤ 25 tahun	0	0%
2.	25 - ≤ 30 tahun	11	35,5%
3.	30 - ≤ 35 tahun	12	40%
4.	≥ 35 tahun	7	23,5%
	Jumlah	30	100%

Sumber : Hasil Penelitian (data diolah : 2023)

Berdasarkan Tabel 4.1 mengenai karakteristik responden berdasarkan Usia paling dominan dalam penelitian ini adalah Usia 30 - ≤ 35 tahun sebanyak 12 Responden atau 40%. Usia 25 - ≤ 30 tahun sebanyak 11 Responden atau 35,5%, Usia ≥ 35 tahun sebanyak 7 Responden atau 23,5% dan 18 - ≤ 25 tahun sebanyak 0 Responden atau 0%. Berdasarkan data tersebut dapat disimpulkan bahwa dari 30 Responden, mayoritas karyawan di Kantor PT. PLN (Persero) Rantauprapat adalah Responden yang memiliki usia 30 - ≤ 35 tahun.

### c) Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Tabel 4.2  
Karakteristik Lama Bekerja Responden

No.	Lama Bekerja	Jumlah Responden	Persentase (%)
1.	0 - ≤ 1 tahun	0	0%
2.	1 - ≤ 2 tahun	1	5%
3.	≥ 2 tahun	29	95%
	Jumlah	30	100%

Sumber : Hasil Penelitian (data diolah : 2023)

Berdasarkan Tabel 4.2 mengenai Karakteristik Responden berdasarkan Lama Bekerja paling dominan dalam penelitian ini adalah selama  $\geq 2$  tahun sebanyak 29 Responden atau 95%, selama 1 -  $\leq 2$  tahun sebanyak 1 Responden atau 5% dan selama 0 -  $\leq 1$  tahun sebanyak 0 Responden atau 0%. Berdasarkan data tersebut dapat disimpulkan bahwa dari 30 Responden, Karyawan di Kantor PT. PLN (Persero) Rantauprapat yang Lama Bekerja adalah selama  $\geq 2$  tahun.

### 3. Hasil Deskriptif Variabel Penelitian

#### a. Analisis Deskriptif Variabel Motivasi Eksternal (X1)

Tabel 4.3

Distribusi Jawaban Responden tentang Variabel Motivasi Eksternal (X1)

Pernyataan	Frekuensi Jawaban Responden											
	SS		S		KS		TS		STS		TOTAL	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1.	25	83%	5	17%	0	0%	0	0%	0	0%	30	100%

2.	16	53,5%	14	46,5%	0	0%	0	0%	0	0%	30	100%
3.	13	43,5%	13	43,5%	4	13%	0	0%	0	0%	30	100%
4.	12	40%	18	60%	0	0%	0	0%	0	0%	30	100%
5.	15	50%	15	50%	0	0%	0	0%	0	0%	30	100%
6.	12	40%	18	60%	0	0%	0	0%	0	0%	30	100%
7.	22	73,5%	8	26,5%	0	0%	0	0%	0	0%	30	100%
8.	12	40%	18	60%	0	0%	0	0%	0	0%	30	100%
9.	15	50%	15	50%	0	0%	0	0%	0	0%	30	100%
10.	12	40%	18	60%	0	0%	0	0%	0	0%	30	100%

Sumber : Hasil Penelitian (data diolah : 2023)

- 1) Pada Pernyataan 1 penyebaran frekuensi jawaban 83% responden memilih “sangat setuju”, 17% responden yang memilih “setuju”, 0% responden yang memilih “kurang setuju”, “tidak setuju” dan “sangat tidak setuju”. Hal ini menunjukkan bahwa Kantor PT. PLN (Persero) Rantauprapat memiliki peraturan dengan senantiasa memberikan insentif berupa THR setiap Hari Raya Idul Fitri kepada seluruh Karyawan tanpa terkecuali yang sifatnya membangun dan mendukung pekerjaan.
- 2) Pada Pernyataan 2 penyebaran frekuensi jawaban 53,5% responden memilih “sangat setuju”, 46,5% responden yang memilih “setuju”, 0% responden yang memilih “kurang setuju”, “tidak setuju” dan “sangat tidak setuju”. Hal ini menunjukkan bahwa Karyawan Kantor PT. PLN (Persero) Rantauprapat mampu meningkatkan kinerja dalam bekerja dan mampu bekerja keras dengan baik karena insentif yang memadai dari PT. PLN (Persero) Rantauprapat.

- 3) Pada Pernyataan 3 penyebaran frekuensi jawaban 43,5% responden memilih “sangat setuju”, 43,5% responden yang memilih “setuju”, 13% responden yang memilih “kurang setuju”, 0% responden yang memilih “tidak setuju” dan “sangat tidak setuju”. Hal ini menunjukkan bahwa Karyawan Kantor PT. PLN (Persero) Rantauprapat berkemampuan secara bekerja maksimal sesuai dengan pola kerja kantor yang baik dan efisien.
- 4) Pada Pernyataan 4 penyebaran frekuensi jawaban 40% responden memilih “sangat setuju”, 60% responden yang memilih “setuju”, 0% responden yang memilih “kurang setuju”, “tidak setuju” dan “sangat tidak setuju”. Hal ini menunjukkan bahwa Kantor PT. PLN (Persero) Rantauprapat memiliki penetapan pola kerja yang sudah baik dan berjalan dengan baik pula dengan mewujudkan peningkatan kinerja karyawannya.
- 5) Pada Pernyataan 5 penyebaran frekuensi jawaban 50% responden memilih “sangat setuju”, 50% responden yang memilih “setuju”, 0% responden yang memilih “kurang setuju”, “tidak setuju” dan “sangat tidak setuju”. Hal ini menunjukkan bahwa Kantor PT. PLN (Persero) Rantauprapat memiliki pemimpin ataupun ketua bagian yang berperilaku baik dan memberikan pengaruh positif kepada bawahannya dalam berinteraksi terkait hubungan pekerjaan.
- 6) Pada Pernyataan 6 penyebaran frekuensi jawaban 40% responden memilih “sangat setuju”, 60% responden yang memilih “setuju”, 0% responden yang memilih “kurang setuju”, “tidak setuju” dan “sangat tidak setuju”. Hal ini menunjukkan bahwa Karyawan Kantor PT. PLN (Persero) Rantauprapat

mampu bekerja dengan baik oleh pengaruh baik yang diberikan pemimpin atau ketua bagian mereka.

- 7) Pada Pernyataan 7 penyebaran frekuensi jawaban 73,5% responden yang memilih “sangat setuju”, 26,5% responden yang memilih “setuju”, 0% responden yang memilih “kurang setuju”, “tidak setuju” dan “sangat tidak setuju”. Hal ini menunjukkan bahwa Karyawan Kantor PT. PLN (Persero) Rantauprapat bersedia bekerja dengan maksimal karena adanya jaminan kerja yang diberikan oleh Perusahaan, guna menjamin kesejahteraan karyawan selama bekerja.
- 8) Pada Pernyataan 8 penyebaran frekuensi jawaban 40% responden memilih “sangat setuju”, 60% responden yang memilih “setuju”, 0% responden yang memilih “kurang setuju”, “tidak setuju” dan “sangat tidak setuju”. Hal ini menunjukkan bahwa Kantor PT. PLN (Persero) Rantauprapat memberikan jaminan kerja kepada setiap karyawannya tanpa terkecuali ataupun secara merata, berupa BPJS Ketenagakerjaan.
- 9) Pada Pernyataan 9 penyebaran frekuensi jawaban 50% responden yang memilih “sangat setuju”, 50% responden yang memilih “setuju”, 0% responden yang memilih “kurang setuju”, “tidak setuju” dan “sangat tidak setuju”. Hal ini menunjukkan bahwa Karyawan Kantor PT. PLN (Persero) Rantauprapat memiliki kemampuan bekerja secara maksimal dengan menanggung status ataupun tanggung jawab yang mereka miliki.
- 10) Pada Pernyataan 10 penyebaran frekuensi memilih 40% responden yang memilih “sangat setuju”, 60% responden yang memilih “setuju”, 0%

responden yang memilih “kurang setuju”, “tidak setuju” dan “sangat tidak setuju”. Hal ini menunjukkan bahwa Karyawan Kantor PT. PLN (Persero) Rantauprapat mampu meningkatkan kinerja dalam bekerja sesuai dengan tanggung jawab yang mereka miliki.

### b. Analisis Deskriptif Variabel Pengembangan Karir (X2)

Tabel 4.4

Distribusi Jawaban Responden tentang Variabel Pengembangan Karir (X2)

Pernyataan	Frekuensi Jawaban Responden											
	SS		S		KS		TS		STS		TOTAL	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1.	15	50%	15	50%	0	0%	0	0%	0	0%	30	100%
2.	14	46,5%	16	53,5%	0	0%	0	0%	0	0%	30	100%
3.	14	46,5%	16	53,5%	0	0%	0	0%	0	0%	30	100%
4.	12	40%	17	56,5%	1	3,5%	0	0%	0	0%	30	100%
5.	11	36,5%	18	60%	0	0%	0	0%	1	3,5%	30	100%
6.	12	40%	18	60%	0	0%	0	0%	0	0%	30	100%

Sumber : Hasil Penelitian (data diolah : 2023)

- 1) Pada Pernyataan 1 penyebaran frekuensi jawaban 50% responden yang memilih “sangat setuju”, 50% responden yang memilih “setuju”, 0% responden yang memilih “kurang setuju”, “tidak setuju” dan “sangat tidak setuju”. Hal ini menunjukkan bahwa Karyawan Kantor PT. PLN (Persero) Rantauprapat berkemampuan dalam mengembangkan karirnya dalam bekerja oleh pendidikan yang telah diberikan perusahaan.

- 2) Pada Pernyataan 2 penyebaran frekuensi jawaban 46,5% responden yang memilih “sangat setuju”, 53,5% responden yang memilih “setuju”, 0% responden yang memilih “kurang setuju”, “tidak setuju” dan “sangat tidak setuju”. Hal ini menunjukkan bahwa Karyawan Kantor PT. PLN (Persero) Rantauprapat mendapatkan pelatihan yang baik dari perusahaan sehingga dapat mengasah kemampuan kinerja untuk meraih jenjang karir yang lebih tinggi.
- 3) Pada Pernyataan 3 penyebaran frekuensi jawaban 46,5% responden yang memilih “sangat setuju”, 53,5% responden yang memilih “setuju”, 0% responden yang memilih “kurang setuju”, “tidak setuju” dan “sangat tidak setuju”. Hal ini menunjukkan bahwa Karyawan Kantor PT. PLN (Persero) Rantauprapat mampu meningkatkan kinerja dalam bekerja dengan pengaruh promosi yang diterima dari perusahaan.
- 4) Pada Pernyataan 4 penyebaran frekuensi jawaban 40% responden yang memilih “sangat setuju”, 56,6% responden yang memilih “setuju”, 3,5% responden yang memilih “kurang setuju”, 0% reponden yang memilih “tidak setuju” dan “sangat tidak setuju”. Hal ini menunjukkan bahwa Kantor PT. PLN (Persero) Rantauprapat menimbangkan prestasi yang dimiliki karyawan perihal kesempatan dalam pengembangan karir karyawan. Untuk menkualifikasi karyawan yang memiliki kualitas lebih yang cocok untuk mendapatkan pengembangan karir.
- 5) Pada Pernyataan 5 penyebaran frekuensi jawaban 36,5% responden yang memilih “sangat setuju”, 60% responden yang memilih “setuju”, 0%

responden yang memilih “kurang setuju” dan “tidak setuju”, serta 3,5% responden yang memilih “sangat tidak setuju”. Hal ini menunjukkan bahwa Karyawan Kantor PT. PLN (Persero) Rantauprapat membutuhkan keberadaan mutasi dari perusahaan untuk mendukung prestasi dan tingkatan kinerja mereka selama bekerja di perusahaan.

- 6) Pada Pernyataan 6 penyebaran frekuensi jawaban 40% responden yang memilih “sangat setuju”, 60% responden yang memilih “setuju”, 0% responden yang memilih “kurang setuju”, “tidak setuju” dan “sangat tidak setuju”. Hal ini menunjukkan bahwa Karyawan Kantor PT. PLN (Persero) Rantauprapat mampu bekerja dengan baik ataupun maksimal dengan rotasi kerja atau mutasi yang telah mereka terima dari perusahaan.

### c. Analisis Deskriptif Variabel Lingkungan Kerja (X3)

Tabel 4.5

Distribusi Jawaban Responden tentang Variabel Lingkungan Kerja (X3)

Pernyataan	Frekuensi Jawaban Responden											
	SS		S		KS		TS		STS		TOTAL	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1.	15	50%	15	50%	0	0%	0	0%	0	0%	30	100%
2.	17	56,5%	13	43,5%	0	0%	0	0%	0	0%	30	100%
3.	13	43,5%	17	56,5%	0	0%	0	0%	0	0%	30	100%
4.	11	36,5%	19	63,5%	0	0%	0	0%	0	0%	30	100%
5.	15	50%	15	50%	0	0%	0	0%	0	0%	30	100%
6.	11	36,5%	19	63,5%	0	0%	0	0%	0	0%	30	100%
7.	12	40%	18	60%	0	0%	0	0%	0	0%	30	100%

8.	11	36,5%	19	63,5%	0	0%	0	0%	0	0%	30	100%
----	----	-------	----	-------	---	----	---	----	---	----	----	------

Sumber : Hasil Penelitian (data diolah : 2023)

- 1) Pada Pernyataan 1 penyebaran frekuensi jawaban 50% responden yang memilih “sangat setuju”, 50% responden yang memilih “setuju”, 0% responden yang memilih “kurang setuju”, “tidak setuju” dan “sangat tidak setuju”. Hal ini menunjukkan bahwa Kantor PT. PLN (Persero) Rantauprapat memiliki hubungan kerja sama antar karyawan yang harmonis dan saling bekerja sama dalam mendukung tercapainya tujuan perusahaan.
- 2) Pada Pernyataan 2 penyebaran frekuensi jawaban 56,5% responden yang memilih “sangat setuju”, 43,5% responden yang memilih “setuju”, 0% responden yang memilih “kurang setuju”, “tidak setuju” dan “sangat tidak setuju”. Hal ini menunjukkan bahwa Karyawan Kantor PT. PLN (Persero) Rantauprapat mampu bekerja dengan baik karena pengaruh baik dari hubungan yang terjalin kekeluargaan terhadap sesama karyawan.
- 3) Pada Pernyataan 3 penyebaran frekuensi jawaban 43,5% responden yang memilih “sangat setuju”, 56,5% responden yang memilih “setuju”, 0% responden yang memilih “kurang setuju”, “tidak setuju” dan “sangat tidak setuju”. Hal ini menunjukkan bahwa Kantor PT. PLN (Persero) Rantauprapat memiliki penerangan yang baik, suara yang tidak tidak bising ataupun mengganggu karyawan dalam bekerja dan sirkulasi udara yang sehat, sehingga mempengaruhi kinerja karyawan yang dapat bekerja dengan baik tanpa adanya gangguan.

- 4) Pada Pernyataan 4 penyebaran frekuensi jawaban 36,5% responden yang memilih “sangat setuju”, 63,5% responden yang memilih “setuju”, 0% responden yang memilih “kurang setuju”, “tidak setuju” dan “sangat tidak setuju”. Hal ini menunjukkan bahwa Karyawan Kantor PT. PLN (Persero) Rantauprapat dapat bekerja dengan baik dikarenakan ruangan kantor yang tenang.
- 5) Pada Pernyataan 5 penyebaran frekuensi jawaban 50% responden yang memilih “sangat setuju”, 50% responden yang memilih “setuju”, 0% responden yang memilih “kurang setuju”, “tidak setuju” dan “sangat tidak setuju”. Hal ini menunjukkan bahwa Kantor PT. PLN (Persero) Rantauprapat memiliki kebersihan yang selalu diterapkan di setiap sudut ruangan kantor.
- 6) Pada Pernyataan 6 penyebaran frekuensi jawaban 36,5% responden yang memilih “sangat setuju”, 63,5% responden yang memilih “setuju”, 0% responden yang memilih “kurang setuju”, “tidak setuju” dan “sangat tidak setuju”. Hal ini menunjukkan bahwa Karyawan Kantor PT. PLN (Persero) Rantauprapat tidak merasa terganggu dalam proses bekerja guna meningkatkan kinerja karena kondisi lingkungan kerja yang nyaman selama mereka bekerja.
- 7) Pada Pernyataan 7 penyebaran frekuensi jawaban 40% responden yang memilih “sangat setuju”, 60% responden yang memilih “setuju”, 0% responden yang memilih “kurang setuju”, “tidak setuju” dan “sangat tidak setuju”. Hal ini menunjukkan bahwa Karyawan Kantor PT. PLN (Persero)

Rantauprapat bekerja dengan baik dan lancar karena fasilitas yang telah disediakan oleh pihak kantor.

- 8) Pada Pernyataan 8 penyebaran frekuensi jawaban 36,5% responden yang memilih “sangat setuju”, 63,5% responden yang memilih “setuju”, 0% responden yang memilih “kurang setuju”, “tidak setuju” dan “sangat tidak setuju”. Hal ini menunjukkan bahwa Karyawan Kantor PT. PLN (Persero) Rantauprapat dapat menggunakan fasilitas kantor yang tersedia dengan baik.

#### **d. Analisis Deskriptif Variabel Kesehatan dan Keselamatan Kerja (X4)**

Tabel 4.6

Distribusi Jawaban Responden tentang Variabel Kesehatan dan Keselamatan Kerja (X4)

Pernyataan	Frekuensi Jawaban Responden											
	SS		S		KS		TS		STS		TOTAL	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1.	14	46,5%	16	53,5%	0	0%	0	0%	0	0%	30	100%
2.	9	30%	21	70%	0	0%	0	0%	0	0%	30	100%
3.	8	26,5%	22	73,5%	0	0%	0	0%	0	0%	30	100%
4.	5	16,5%	25	83,5%	0	0%	0	0%	0	0%	30	100%
5.	10	33,5%	20	66,5%	0	0%	0	0%	0	0%	30	100%
6.	7	23,5%	23	76,5%	0	0%	0	0%	0	0%	30	100%
7.	3	10%	25	83,5%	2	6,5%	0	0%	0	0%	30	100%
8.	7	23,5%	22	73,5%	1	3%	0	0%	0	0%	30	100%

Sumber : Hasil Penelitian (data diolah : 2023)

- 1) Pada Pernyataan 1 penyebaran frekuensi jawaban 46,5% responden yang memilih “sangat setuju”, 53,5% responden yang memilih “setuju”, 0% responden yang memilih “kurang setuju”, “tidak setuju” dan “sangat tidak setuju”. Hal ini menunjukkan bahwa Karyawan Kantor PT. PLN (Persero) Rantauprapat dengan tertib menggunakan Alat Perlindungan Diri (APD) saat bekerja untuk mengurangi terjadinya resiko kecelakaan kerja.
- 2) Pada Pernyataan 2 penyebaran frekuensi jawaban 30% responden yang memilih “sangat setuju”, 70% responden yang memilih “setuju”, 0% responden yang memilih “kurang setuju”, “tidak setuju” dan “sangat tidak setuju”. Hal ini menunjukkan bahwa Kantor PT. PLN (Persero) Rantauprapat telah menyediakan Alat Perlindungan Diri (APD) dengan lengkap untuk setiap karyawan yang akan bekerja menghadapi tenaga listrik.
- 3) Pada Pernyataan 3 penyebaran frekuensi jawaban 26,5% responden yang memilih “sangat setuju”, 73,5% responden yang memilih “setuju”, 0% responden yang memilih “kurang setuju”, “tidak setuju” dan “sangat tidak setuju”. Hal ini menunjukkan bahwa Kantor PT. PLN (Persero) Rantauprapat menerapkan keamanan sebagai suatu hal yang penting dengan menyediakan jalur evakuasi jika terjadi kondisi darurat saat karyawan bekerja.
- 4) Pada Pernyataan 4 penyebaran frekuensi jawaban 16,5% responden yang memilih “sangat setuju”, 83,5% responden yang memilih “setuju”, 0% responden yang memilih “kurang setuju”, “tidak setuju” dan “sangat tidak

setuju”. Hal ini menunjukkan bahwa Kantor PT. PLN (Persero) Rantauprapat telah menyediakan fasilitas berupa ruang aman untuk Pertolongan Pertama Pada Kecelakaan (P3K) untuk menambah rasa aman karyawan saat bekerja.

- 5) Pada Pernyataan 5 penyebaran frekuensi jawaban 33,5% responden yang memilih “sangat setuju”, 66,5% responden yang memilih “setuju”, 0% responden yang memilih “kurang setuju”, “tidak setuju” dan “sangat tidak setuju”. Hal ini menunjukkan bahwa Karyawan Kantor PT. PLN (Persero) Rantauprapat mengantongi perasaan aman selama bekerja karena tersedianya Rambu-Rambu K3 (*Safety Sign*) di tempat kerja.
- 6) Pada Pernyataan 6 penyebaran frekuensi jawaban 23,5% responden yang memilih “sangat setuju”, 76,5% responden yang memilih “setuju”, 0% responden yang memilih “kurang setuju”, “tidak setuju” dan “sangat tidak setuju”. Hal ini menunjukkan bahwa Kantor PT. PLN (Persero) Rantauprapat telah menempatkan Rambu-Rambu K3 (*Safety Sign*) secara lengkap di tempat kerja guna memudahkan karyawan dalam mendapatkan informasi perihal keadaan kantor.
- 7) Pada Pernyataan 7 penyebaran frekuensi jawaban 10% responden yang memilih “sangat setuju”, 83,5% responden yang memilih “setuju”, 6,5% responden yang memilih “kurang setuju”, 0% responden yang memilih “tidak setuju” dan “sangat tidak setuju”. Hal ini berarti bahwa Karyawan Kantor PT. PLN (Persero) Rantauprapat memiliki kemampuan dalam

mengetahui dan mengerti setiap arti dari pelabelan yang digunakan untuk bahan-bahan berbahaya di tempat kerja.

- 8) Pada Pernyataan 8 penyebaran frekuensi jawaban 23,5% responden yang memilih “sangat setuju”, 73,5% responden yang memilih “setuju”, 3% responden yang memilih “kurang setuju”, 0% responden yang memilih “tidak setuju” dan “sangat tidak setuju”. Hal ini menunjukkan bahwa Kantor PT. PLN (Persero) Rantauprapat telah menyediakan label tanda bahaya secara detail pada setiap bahan-bahan yang akan digunakan karyawan dalam bekerja sebagai informasi dan peringatan tanda bahaya.

#### e. Analisis Deskriptif Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Tabel 4.7

Distribusi Jawaban Responden Tentang Kinerja Karyawan (Y)

Pernyataan	Frekuensi Jawaban Responden											
	SS		S		KS		TS		STS		TOTAL	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1.	12	40%	18	60%	0	0%	0	0%	0	0%	30	100%
2.	11	36,5%	19	63,5%	0	0%	0	0%	0	0%	30	100%
3.	12	40%	18	60%	0	0%	0	0%	0	0%	30	100%
4.	11	36,5%	19	63,5%	0	0%	0	0%	0	0%	30	100%
5.	10	33,5%	20	66,5%	0	0%	0	0%	0	0%	30	100%
6.	11	36,5%	19	63,5%	0	0%	0	0%	0	0%	30	100%
7.	11	36,5%	19	63,5%	0	0%	0	0%	0	0%	30	100%
8.	11	36,5%	19	63,5%	0	0%	0	0%	0	0%	30	100%
9.	11	36,5%	19	63,5%	0	0%	0	0%	0	0%	30	100%

10.	11	36,5%	19	63,5%	0	0%	0	0%	0	0%	30	100%
-----	----	-------	----	-------	---	----	---	----	---	----	----	------

Sumber : Hasil Penelitian (data diolah : 2023)

- 1) Pada Pernyataan 1 penyebaran frekuensi jawaban 40% responden yang memilih “sangat setuju”, 60% responden yang memilih “setuju”, 0% responden yang memilih “kurang setuju”, “tidak setuju” dan “sangat tidak setuju”. Hal ini menunjukkan bahwa Karyawan Kantor PT. PLN (Persero) Rantauprapat berkemampuan melaksanakan semua tugasnya secara maksimal.
- 2) Pada Pernyataan 2 penyebaran frekuensi jawaban 36,5% responden yang memilih “sangat setuju”, 63,5% responden yang memilih “setuju”, 0% responden yang memilih “kurang setuju”, “tidak setuju” dan “sangat tidak setuju”. Hal ini menunjukkan bahwa Kantor PT. PLN (Persero) Rantauprapat menilai kinerja setiap karyawannya dengan kualitas kemampuan pekerjaan yang dimiliki karyawan tersebut.
- 3) Pada Pernyataan 3 penyebaran frekuensi jawaban 40% responden yang memilih “sangat setuju”, 60% responden yang memilih “setuju”, 0% responden yang memilih “kurang setuju”, “tidak setuju” dan “sangat tidak setuju”. Hal ini menunjukkan bahwa Karyawan Kantor PT. PLN (Persero) Rantauprapat telah melakukan pekerjaan yang selaras dengan target serta waktu yang diberi perusahaan dengan baik.
- 4) Pada Pernyataan 4 penyebaran frekuensi jawaban 36,5% responden yang memilih “sangat setuju”, 63,5% responden yang memilih “setuju”, 0% responden yang memilih “kurang setuju”, “tidak setuju” dan “sangat tidak

setuju”. Hal ini menunjukkan bahwa Karyawan Kantor PT. PLN (Persero) Rantauprapat mampu bekerja dengan efektif dan efisien guna meningkatkan kinerja.

- 5) Pada Pernyataan 5 penyebaran frekuensi jawaban 33,5% responden yang memilih “sangat setuju”, 66,5% responden yang memilih “setuju”, 0% responden yang memilih “kurang setuju”, “tidak setuju” dan “sangat tidak setuju”. Hal ini menunjukkan bahwa Karyawan Kantor PT. PLN (Persero) Rantauprapat telah menerapkan kedisiplinan diri dengan selalu hadir dan pulang kerja sesuai dengan jam yang telah ditentukan kantor.
- 6) Pada Pernyataan 6 penyebaran frekuensi jawaban 36,5% responden yang memilih “sangat setuju”, 63,5% responden yang memilih “setuju”, 0% responden yang memilih “kurang setuju”, “tidak setuju” dan “sangat tidak setuju”. Hal ini menunjukkan bahwa Karyawan Kantor PT. PLN (Persero) Rantauprapat selalu bersikap baik saat bekerja.
- 7) Pada Pernyataan 7 penyebaran frekuensi jawaban 36,5% responden yang memilih “sangat setuju”, 63,5% responden yang memilih “setuju”, 0% responden yang memilih “kurang setuju”, “tidak setuju” dan “sangat tidak setuju”. Hal ini menunjukkan bahwa Karyawan Kantor PT. PLN (Persero) Rantauprapat tidak pernah menunda pekerjaan dalam penyelesaiannya untuk menghindari adanya penumpukan pekerjaan jika terus ditunda.
- 8) Pada Pernyataan 8 penyebaran frekuensi jawaban 36,5% responden yang memilih “sangat setuju”, 63,5% responden yang memilih “setuju”, 0% responden yang memilih “kurang setuju”, “tidak setuju” dan “sangat tidak

setuju”. Hal ini menunjukkan bahwa Karyawan Kantor PT. PLN (Persero) Rantauprapat mampu menyesuaikan diri pada waktu kerja yang sudah ditetapkan dari perusahaan dan sesuai dengan kemampuan.

- 9) Pada Pernyataan 9 penyebaran frekuensi jawaban 36,5% responden yang memilih “sangat setuju”, 63,5% responden yang memilih “setuju”, 0% responden yang memilih “kurang setuju”, “tidak setuju” dan “sangat tidak setuju”. Hal ini menunjukkan bahwa Karyawan Kantor PT. PLN (Persero) Rantauprapat memiliki gagasan ataupun ide-ide yang dapat dijalankan pada saat bekerja.
- 10) Pada Pernyataan 10 penyebaran frekuensi jawaban 36,5% responden yang memilih “sangat setuju”, 63,5% responden yang memilih “setuju”, 0% responden yang memilih “kurang setuju”, “tidak setuju” dan “sangat tidak setuju”. Hal ini menunjukkan bahwa Kantor PT. PLN (Persero) Rantauprapat senantiasa menerima setiap ide maupun gagasan yang dimiliki karyawan untuk dituangkan dalam jalannya pekerjaan.

#### 4. Hasil Analisis Uji Instrumen Penelitian

##### a. Uji Validitas

Tabel 4.8

Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi Eksternal (X1)

Variabel	r hitung	r tabel	Nilai Probabilitas (Sig)	Keterangan
X1.1	0,519	0,361	0,003	Valid
X1.2	0,726	0,361	0,000	Valid

X1.3	0,781	0,361	0,000	Valid
X1.4	0,970	0,361	0,000	Valid
X1.5	0,838	0,361	0,000	Valid
X1.6	0,970	0,361	0,000	Valid
X1.7	0,637	0,361	0,000	Valid
X1.8	0,970	0,361	0,000	Valid
X1.9	0,886	0,361	0,000	Valid
X1.10	0,970	0,361	0,000	Valid

*Sumber : Hasil Olah Data Kuesioner 2023*

Dari tabel 4.8 dapat disimpulkan bahwa seluruh instrumen pernyataan yang diuji dengan rumus validitas dikatakan valid karena memiliki nilai r hitung (Corrected Item-Total Correlation) pada item pernyataan lebih besar dari pada r tabel, yaitu 0,361. sehingga variabel X1 dapat dinyatakan valid, dengan nilai signifikan lebih kecil dari 0,005. Oleh karena itu setiap butir pernyataan sudah memenuhi syarat digunakan sebagai instrumen pernyataan.

Tabel 4.9

Hasil Uji Validitas Variabel Pengembangan Karir (X2)

Variabel	r hitung	r tabel	Nilai Probabilitas (Sig)	Keterangan
X2.1	0,802	0,361	0,000	Valid
X2.2	0,886	0,361	0,000	Valid
X2.3	0,815	0,361	0,000	Valid
X2.4	0,968	0,361	0,000	Valid

X2.5	0,738	0,361	0,000	Valid
X2.6	0,973	0,361	0,000	Valid

Sumber : Hasil Olah Data Kuesioner 2023

Dari tabel 4.9 dapat disimpulkan bahwa seluruh instrumen pernyataan yang diuji dengan rumus validitas dinyatakan valid karena memiliki nilai  $r$  hitung (Corrected Item-Total Correlation) pada item pernyataan lebih besar dari pada  $r$  tabel, yaitu 0,361. sehingga variabel X2 dapat dinyatakan valid, dengan nilai signifikan lebih kecil dari 0,005. Oleh karena itu setiap butir pernyataan sudah memenuhi syarat digunakan sebagai instrumen pernyataan.

.Tabel 4.10

Hasil Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja (X3)

Variabel	$r$ hitung	$r$ tabel	Nilai Probabilitas (Sig)	Keterangan
X3.1	0,646	0,361	0,000	Valid
X3.2	0,788	0,361	0,000	Valid
X3.3	0,871	0,361	0,000	Valid
X3.4	0,958	0,361	0,000	Valid
X3.5	0,842	0,361	0,000	Valid
X3.6	0,958	0,361	0,000	Valid
X3.7	0,932	0,361	0,000	Valid
X3.8	0,958	0,361	0,000	Valid

Sumber : Hasil Olah Data Kuesioner 2023

Dari tabel 4.10 dapat disimpulkan bahwa seluruh instrumen pernyataan yang diuji dengan rumus validitas dinyatakan valid karena memiliki nilai  $r$  hitung

(Corrected Item-Total Correlation) pada item pernyataan lebih besar dari pada r tabel, yaitu 0,361. sehingga variabel X3 dapat dinyatakan valid, dengan nilai signifikan lebih kecil dari 0,005. Oleh karena itu setiap butir pernyataan sudah memenuhi syarat digunakan sebagai instrumen pernyataan

Tabel 4.11

## Hasil Uji Validitas Variabel Kesehatan dan Keselamatan Kerja (X4)

Variabel	r hitung	r tabel	Nilai Probabilitas (Sig)	Keterangan
X4.1	0,637	0,361	0,000	Valid
X4.2	0,777	0,361	0,000	Valid
X4.3	0,805	0,361	0,000	Valid
X4.4	0,717	0,361	0,000	Valid
X4.5	0,783	0,361	0,000	Valid
X4.6	0,873	0,361	0,000	Valid
X4.7	0,438	0,361	0,000	Valid
X4.8	0,855	0,361	0,000	Valid

Sumber : Hasil Olah Data Kuesioner 2023

Berdasarkan tabel 4.11 di atas dapat disimpulkan bahwa seluruh instrumen pernyataan yang diuji dengan rumus validitas dinyatakan valid karena memiliki nilai r hitung (Corrected Item-Total Correlation) pada item pernyataan lebih besar dari pada r tabel, yaitu 0,361. sehingga variabel X4 dapat dinyatakan valid, dengan nilai signifikan lebih kecil dari 0,005. Oleh karena itu setiap butir pernyataan sudah memenuhi syarat digunakan sebagai instrumen pernyataan

Tabel 4.12  
 Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Variabel	r hitung	r tabel	Nilai Probabilitas (Sig)	Keterangan
Y1.1	0,953	0,361	0,003	Valid
Y1.2	0,994	0,361	0,000	Valid
Y1.3	0,953	0,361	0,000	Valid
Y1.4	0,944	0,361	0,000	Valid
Y1.5	0,951	0,361	0,000	Valid
Y1.6	0,994	0,361	0,000	Valid
Y1.7	0,994	0,361	0,000	Valid
Y1.8	0,994	0,361	0,000	Valid
Y1.9	0,944	0,361	0,000	Valid
Y1.10	0,890	0,361	0,000	Valid

Sumber : Hasil Olah Data Kuesioner 2023

Berdasarkan tabel 4.12 dapat disimpulkan bahwa seluruh instrumen pernyataan yang diuji dengan rumus validitas dinyatakan valid karena memiliki nilai r hitung (Corrected Item-Total Correlation) pada item pernyataan lebih besar dari pada r tabel, yaitu 0,361. sehingga variabel Y dapat dinyatakan valid, dengan nilai signifikan lebih kecil dari 0,005. Oleh karena itu setiap butir pernyataan sudah memenuhi syarat digunakan sebagai instrumen pernyataan.

## b. Uji Reliabilitas

Tabel 4.13  
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Koefisien	Kesimpulan
Motivasi Eksternal (X1)	0,948	0,60	Reliabel
Pengembangan Karir (X2)	0,917	0,60	Reliabel
Lingkungan Kerja (X3)	0,953	0,60	Reliabel
Kesehatan dan Keselamatan Kerja (X4)	0,879	0,60	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,993	0,60	Reliabel

Sumber : Hasil Olah Data Kuesioner 2023

Berdasarkan tabel 4.13 bisa disimpulkan bahwa hasil uji reliabilitas terhadap setiap variabel adalah reliabel, karena seluruh variabel mempunyai nilai koefisien  $> 0,60$ . Maka disimpulkan bahwa seluruh item pernyataan dari variabel penelitian sudah reliabel dan dapat dipergunakan dalam penelitian lebih lanjut. Dengan demikian, semua item pernyataan dapat dipakai sebagai instrumen untuk mengukur variabel yang ditetapkan pada penelitian ini.

## 5. Hasil Analisis Uji Asumsi Klasik

### a. Uji Normalitas

Tabel 4.14  
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		30
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	0E-7
	Std. Deviation	2,35315186
	Absolute	,202
Most Extreme Differences	Positive	,143
	Negative	-,202
Kolmogorov-Smirnov Z		1,106
Asymp. Sig. (2-tailed)		,173

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Dari tabel 4.14 di atas diperoleh angka probabilitas atau *Asymp.Sig. (2-tailed)* yaitu 0,173. Angka ini lebih besar dibandingkan dengan 0,05 (dalam soal ini memakai taraf signifikansi sebesar 5% atau  $\alpha = 0,05$ ). Berdasarkan perolehan uji normalitas didapatkan nilai signifikansi yaitu  $0,173 > 0,05$ , oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa nilai residualnya berdistribusi normal.

### b. Uji Multikolinearitas

Tabel 4.15  
Hasil Uji Multikolinearitas

Model	Coefficients <sup>a</sup>						
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	-5,368	7,439		-,722	,477		
motivasi eksternal	,275	,130	,243	2,114	,045	,738	1,355
pengembangan karir	,413	,182	,249	2,265	,032	,807	1,240
lingkungan kerja	,960	,162	,697	5,944	,000	,709	1,411
kesehatan dan keselamatan kerja	-,246	,206	-,137	-1,193	,244	,735	1,360

a. Dependent Variable: kinerja karyawan

Berdasarkan tabel 4.15 dapat disimpulkan bahwa nilai perhitungan Variance Inflation Factor (VIF) tidak ada satu variabel Independen yang memiliki nilai VIF lebih dari 10. Berdasarkan Coefficients pada tabel di atas maka dapat diketahui nilai Tolerance untuk variabel Motivasi Eksternal (X1) adalah 0,738, Pengembangan Karir (X2) adalah 0,807, Lingkungan Kerja (X3) adalah 0,709, Kesehatan dan Keselamatan Kerja (X4) adalah 0,735, yang berarti  $> 0,10$ . Sementara, nilai VIF untuk Motivasi Eksternal (X1) adalah 1,355, Pengembangan Karir (X2) adalah 1,240, Lingkungan Kerja (X3) adalah 1,411, Kesehatan dan Keselamatan Kerja (X4) adalah 1,360, yang berarti  $< 10,00$ . Maka uji multikolinearitas dapat dinyatakan bahwa tidak ada atau tidak terjadi gejala multikolinearitas di dalam model regresi.

### c. Uji Heteroskedastisitas

Tabel 4.16

Hasil Uji Heteroskedastisitas Dengan Uji Glejser SPSS

Coefficients <sup>a</sup>					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	-5,000	5,181		-,965	,344
1 motivasi eksternal	,007	,091	,016	,072	,943
pengembangan karir	,090	,127	,151	,708	,485
lingkungan kerja	-,021	,112	-,043	-,189	,852
kesehatan dan keselamatan kerja	,137	,143	,213	,957	,348

a. Dependent Variable: abs\_res

Berdasarkan tabel 4.16 menunjukkan bahwasanya nilai signifikansi setiap variabel di atas 0,05, hasil ini menunjukkan bahwa Motivasi Eksternal (X1) adalah 0,943, Pengembangan Karir (X2) adalah 0,485, Lingkungan Kerja (X3) adalah 0,852, Kesehatan dan Keselamatan Kerja (X4) adalah 0,348. Maka dikatakan sejalan karena memiliki nilai signifikan  $> 0,05$ . Hasil ini digunakan dengan menggunakan metode Glejser dan dinyatakan bahwa persamaan regresi hipotesis bebas dari asumsi heteroskedastisitas.

## 6. Hasil Uji Regresi Linier Berganda

**Tabel 4.17**  
**Hasil Uji Regresi Linier Berganda**

Coefficients <sup>a</sup>					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	-5,368	7,439		-,722	,477
motivasi eksternal	,275	,130	,243	2,114	,045
1 pengembangan karir	,413	,182	,249	2,265	,032
lingkungan kerja	,960	,162	,697	5,944	,000
kesehatan dan keselamatan kerja	-,246	,206	-,137	-1,193	,244

a. Dependent Variable: kinerja karyawan

Untuk dapat mengetahui pengaruh Motivasi eksternal, Pengembangan Karir, Lingkungan Kerja, Kesehatan dan Keselamatan Kerja terhadap kinerja karyawan Kantor PT. PLN (Persero) Rantauprapat, dilakukan pengolahan data hasil penyebaran kuesioner dengan bantuan software SPSS, maka didapatkan persamaan regresi linear berganda yang diambil dari tabel 4.17 dibawah ini, yaitu:

$$Y = -5,368 + 0,275X_1 + 0,413X_2 + 0,960X_3 - 0,246X_4 + e$$

Persamaan ini dapat diinterpretasikan sebagai berikut :

- 1) Konstanta (a) = -5,368. Nilai konstanta bernilai negatif artinya jika skor variabel Motivasi Eksternal (X1), Pengembangan Karir (X2), Lingkungan Kerja (X3), Kesehatan dan Keselamatan Kerja (X4) sama-sama tetap pada

nilai nol atau konstan, maka skor Kinerja Karyawan (Y) Kantor PT. PLN (Persero) Rantaprapat akan menurun sebesar -5,368.

- 2) Nilai Koefisien Regresi Motivasi Eksternal (X1) yaitu sebesar 0,275 dapat dinyatakan bahwa Motivasi Eksternal (X1) yang memberikan pengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan (Y) Kantor PT. PLN (Persero) Rantaprapat, bila Motivasi Eksternal (X1) meningkat satu satuan maka akan meningkatkan Kinerja Karyawan (Y) pada Kantor PT. PLN (Persero) Rantaprapat sebesar 0,275 satuan.
- 3) Nilai Koefisien Regresi Pengembangan Karir (X2) sebesar 0,413 dapat dinyatakan bahwa Pengembangan Karir (X2) yang memberikan pengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada Kantor PT. PLN (Persero) Rantaprapat, bila Pengembangan Karir (X2) meningkat satu satuan maka akan meningkatkan Kinerja Karyawan (Y) pada Kantor PT. PLN (Persero) Rantaprapat sebesar 0,413 satuan.
- 4) Nilai Koefisien Regresi Lingkungan Kerja (X3) sebesar 0,960 dapat dinyatakan bahwa Lingkungan Kerja (X3) yang memberikan pengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada Kantor PT. PLN (Persero) Rantaprapat, bila Lingkungan Kerja (X3) meningkat satu satuan maka akan meningkatkan Kinerja Karyawan (Y) pada Kantor PT. PLN (Persero) Rantaprapat sebesar 0,960 satuan.
- 5) Nilai Koefisien Regresi Kesehatan dan Keselamatan Kerja (X4) sebesar -0,246 dapat dinyatakan bahwa Kesehatan dan Keselamatan (X4) Kerja yang memberikan pengaruh negatif terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada Kantor

PT. PLN (Persero) Rantauprapat, bila Kesehatan dan Keselamatan Kerja (X4) menurun satu satuan maka akan menurunkan Kinerja Karyawan (Y) pada Kantor PT. PLN (Persero) Rantauprapat sebesar -0,246 satuan.

## 7. Hasil Uji Hipotesis

### a. Pengujian Secara Parsial (Uji T)

Tabel 4. 18  
Hasil Pengujian Secara Parsial (Uji T)

Coefficients <sup>a</sup>					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	-5,368	7,439		-,722	,477
1 motivasi eksternal	,275	,130	,243	2,114	,045
pengembangan karir	,413	,182	,249	2,265	,032
lingkungan kerja	,960	,162	,697	5,944	,000
kesehatan dan keselamatan kerja	-,246	,206	-,137	-1,193	,244

a. Dependent Variable: kinerja karyawan

Dari tabel 4.18 dapat diketahui bahwa :

- 1) Dari perolehan perhitungan, dinyatakan bahwa pengaruh variabel Motivasi Eksternal (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) memperoleh nilai t hitung < t tabel yaitu  $2,114 > 2,060$  dan nilai signifikan 0,045 yang artinya lebih kecil dibandingkan tingkat nilai signifikansi sebesar 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima yang menunjukkan bahwa Motivasi Eksternal (X1) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada Kantor PT. PLN (Persero) Rantauprapat.

- 2) Dari hasil perhitungan, dinyatakan bahwa pengaruh variabel Pengembangan Karir (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) memperoleh nilai t hitung  $>$  t tabel yaitu  $2,265 > 2,060$  dan nilai signifikan  $0,032$  yang artinya lebih kecil dibandingkan tingkat nilai signifikansi sebesar  $0,05$ . Maka dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima yang menunjukkan bahwa Pengembangan Karir (X2) memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada Kantor PT. PLN (Persero) Rantauprapat.
- 3) Dari hasil perhitungan, dinyatakan bahwa pengaruh variabel Lingkungan Kerja (X3) terhadap Kinerja Karyawan (Y) memperoleh nilai t hitung  $>$  t tabel yaitu  $5,944 > 2,060$  dan nilai signifikan  $0,000$  yang artinya lebih kecil dibandingkan tingkat nilai signifikansi sebesar  $0,05$ . Maka dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima yang menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja (X3) memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada Kantor PT. PLN (Persero) Rantauprapat.
- 4) Dari hasil perhitungan, dinyatakan bahwa pengaruh variabel Kesehatan dan Keselamatan Kerja (X4) terhadap Kinerja Karyawan (Y) memperoleh nilai t hitung  $>$  t tabel yaitu  $-1,193 < 2,060$  dan nilai signifikan  $0,244$  yang artinya lebih besar dibandingkan tingkat nilai signifikansi sebesar  $0,05$ . Maka dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak yang menunjukkan bahwa Kesehatan dan Keselamatan Kerja (X4) tidak memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada Kantor PT. PLN (Persero) Rantauprapat.

### b. Pengujian Secara Simultan ( Uji F)

Tabel 4.19  
Hasil Pengujian Secara Simultan (Uji F)

ANOVA <sup>a</sup>					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	497,718	4	124,429	19,372	,000 <sup>b</sup>
Residual	160,582	25	6,423		
Total	658,300	29			

a. Dependent Variable: kinerja karyawan

b. Predictors: (Constant), kesehatan dan keselamatan kerja, motivasi eksternal, pengembangan karir, lingkungan kerja

Dari tabel 4.19 diketahui nilai F hitung 24,309 dan nilai signifikan sebesar 0,000. Nilai F tabel yang sudah dihitung yaitu sebesar 2,743, oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa nilai f hitung > f tabel yaitu  $19,372 > 2,743$  dan nilai F signifikan  $< \alpha = 5\%$  ( $0,000 < 0,05$ ) maka  $H_a$  diterima dan dapat dinyatakan secara simultan Motivasi Eksternal (X1), Pengembangan Karir (X2), Lingkungan Kerja (X3), Kesehatan dan Keselamatan Kerja (X4) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada Kantor PT. PLN (Persero) Rantauprapat.

Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa Motivasi Eksternal (X1), Pengembangan Karir (X2), Lingkungan Kerja (X3), Kesehatan dan Keselamatan Kerja (X4) secara simultan mempengaruhi Kinerja Karyawan (Y). Karena dengan adanya Motivasi Eksternal (X1), maka karyawan akan bekerja lebih giat pada Kantor PT. PLN (Persero) Rantauprapat. Kemudian dengan Pengembangan Karir (X2) yang ada di perusahaan juga mendukung karyawan agar bekerja dengan

baik demi mendapatkan karir yang mereka dan perusahaan inginkan. Karena adanya Lingkungan Kerja (X3), maka karyawan akan bekerja dengan semangat dengan kondisi lingkungan kerja pada Kantor PT. PLN (Persero) Rantaupratayang baik. Lalu dengan adanya Kesehatan dan Keselamatan Kerja (X4), karyawan merasa aman terhadap pekerjaannya sehingga akan menciptakan karyawan yang mampu bekerja dengan baik karena mereka merasa nyaman terhadap pekerjaannya.

### c. Hasil Uji Koefisien Determinasi( $R_2$ )

Tabel 4.20

Hasil Uji Koefisien Determinasi ( $R_2$ )

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,870 <sup>a</sup>	,756	,717	2,534

a. Predictors: (Constant), kesehatan dan keselamatan kerja, motivasi eksternal, pengembangan karir, lingkungan kerja

Berdasarkan tabel 4.20 dapat disimpulkan :

- 1) Nilai R sebesar 0,870 sama dengan 87,0% yang menyatakan bahwa hubungan antara Motivasi Eksternal (X1), Pengembangan Karir (X2), Lingkungan Kerja (X3), kesehatan dan keselamatan kerja (X4) sangat tinggi terhadap kinerja karyawan (Y) pada Kantor PT. PLN (Persero) Rantaupratat sebesar 87,0%.
- 2) Nilai *Adjusted R Square* sebanyak 0,756 sama dengan 75,6% yang menunjukkan bahwa variabel Kinerja Karyawan (Y) pada Kantor PT. PLN

(Persero) Rantauprapat dapat diterangkan dalam variabel Motivasi Eksternal (X1), Pengembangan Karir (X2), Lingkungan Kerja (X3), Kesehatan dan Keselamatan Kerja (X4) sebesar 75,6%, sementara sisanya sebanyak 24,4% dapat dijelaskan dari variabel-variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

## **B. Pembahasan**

### **1. Motivasi Eksternal Berpengaruh Positif dan Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan Kantor PT. PLN (Persero) Rantauprapat**

Berdasarkan tabel 4.18, penelitian ini membuktikan bahwa motivasi eksternal memiliki nilai  $t$  hitung  $2,114 = > t$  tabel  $= 2,060$ , dan nilai signifikansi  $0,045$ . Hal ini berarti lebih kecil dari  $\alpha = 0,05$ . Maka dapat disimpulkan bahwa variabel Motivasi Eksternal berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada Kantor PT. PLN (Persero) Rantauprapat.

Dapat dilihat dari hasil kuesioner yang menunjukkan lebih banyaknya karyawan yang menjawab “sangat setuju” dan “setuju” dengan skor 5 dan 4, tetapi ada beberapa karyawan yang memilih jawaban “kurang setuju” dengan skor 3. Itu berarti menyatakan bahwa semua indikator motivasi eksternal termasuk insentif, pola kerja, supervisi yang baik, jaminan kerja, status dan tanggung jawab benar mempengaruhi kinerja karyawan kantor PT. PLN (Persero) dalam bekerja dan senantiasa meningkatkan kinerjanya dengan adanya pengaruh tersebut.

Dengan ini penulis menyimpulkan bahwa penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya milik (Syardiansah, Zati, & Tefu, 2021), yang menyatakan bahwa variabel motivasi eksternal berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Socfindo. Dengan hasil nilai  $t$  hitung  $> t$  tabel dan  $t$  sig  $< 0,05$ .

## **2. Pengembangan Karir Berpengaruh Positif dan Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan Kantor PT. PLN (Persero) Rantauprapat**

Berdasarkan tabel 4.18, penelitian ini membuktikan bahwa pengembangan karir memiliki nilai  $t$  hitung = 2,265  $> t$  tabel = 2,060, dan nilai signifikansi 0,032. Hal ini berarti lebih kecil dari  $\alpha = 0,05$ . Maka dapat disimpulkan bahwa variabel pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada Kantor PT. PLN (Persero) Rantauprapat. Dapat dilihat dari hasil kuesioner yang menunjukkan lebih banyak karyawan menjawab “sangat setuju” dan “setuju” dengan skor 5 dan 4 atas semua pernyataan yang mencakup tentang pengembangan karir.

Hal ini sesuai dengan kutipan teoritis menurut Moekjikat di dalam buku (Badriah, 2018), yang menyatakan bahwa pengembangan karir itu bukan hanya sekedar promosi jabatan yang lebih tinggi, melainkan adanya kemajuan dalam bekerja, berupa kepuasan dalam jabatan yang dipercayakan serta meningkatkan keterampilan. Maka diteliti dari pernyataan yang diajukan, diketahui bahwa karyawan Kantor PT. PLN (Persero) Rantauprapat memiliki kemajuan dalam bekerja atau peningkatan kinerja karena adanya kepuasan atau pengaruh dari

pendidikan dan pelatihan, promosi dan mutasi yang mereka terima dari perusahaan. Karyawan mendapat kesempatan untuk mencapai sesuatu yang berharga, kesempatan untuk mempelajari hal-hal yang baru dan kesempatan mengembangkan kecakapan kemampuan dari program pengembangan karir tersebut.

Dengan ini penulis menyimpulkan bahwa penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya milik (Sari, 2016), yang menyatakan bahwa variabel pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. PLN (Persero) Wilayah Kalimantan Utara Sektor Pembangkit Mahakam Samarinda. Dengan hasil nilai  $t$  hitung  $>$   $t$  tabel dan  $t$  sig  $<$  0,05.

### **3. Lingkungan Kerja Berpengaruh Positif dan Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan Kantor PT. PLN (Persero) Rantauprapat**

Berdasarkan tabel 4.18, penelitian ini membuktikan bahwa lingkungan kerja memiliki nilai  $t$  hitung = 5,944  $>$   $t$  tabel = 2,060, dan nilai signifikansi 0,000. Hal ini berarti lebih kecil dari  $\alpha = 0,05$ . Maka dapat disimpulkan bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada Kantor PT. PLN (Persero) Rantauprapat. Dapat dilihat dari hasil kuesioner yang menunjukkan lebih banyak karyawan menjawab “sangat setuju” dan “setuju” dengan skor 5 dan 4 atas semua pernyataan yang mencakup tentang lingkungan kerja. Keadaan ini menyatakan bahwa semakin bagus Lingkungan Kerja dalam perusahaan tersebut, maka itu kian banyak karyawan yang akan menampakkan peningkatan dalam kinerja. Dalam penelitian ini, lingkungan kerja

adalah variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Kantor PT. PLN (Persero) Rantauprapat karena memiliki hasil  $t$  hitung yang paling besar di antara variabel yang lainnya.

Hal ini sesuai dengan kutipan teoritis menurut Mardiana di dalam buku (Sudaryo, Aribowo dan Sofiati, 2018), yang menyatakan bahwa lingkungan kerja adalah lingkungan dimana pegawai melakukan pekerjaannya sehari-hari. Lingkungan kerja yang kondusif akan memberikan rasa aman dan memungkinkan para karyawan untuk dapat bekerja secara optimal. Lingkungan kerja tersebut mencakup hubungan kerja antar bawahan dan atasan serta lingkungan fisik di tempat karyawan bekerja. Maka diteliti dari pernyataan yang diajukan, diketahui bahwa karyawan Kantor PT. PLN (Persero) memiliki hubungan kerja yang baik dengan sesama rekan maupun atasan, kondisi lingkungan kerja yang sangat baik perihal penerangan, udara, suara, kebersihan serta fasilitas kantor. Dengan nyamannya karyawan bekerja di dalam lingkungan kerja yang baik akan memaksimalkan kinerja karyawan. Karena semua pengaruh baik dari lingkungan kerja akan mendukung kelancaran kinerja karyawan.

Dengan ini penulis menyimpulkan bahwa penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya milik (Saleh, M., Hartoko, G., & Aulia, 2021), yang menyatakan bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT PLN (Persero) UP3 Bekasi. Dengan hasil nilai  $t$  hitung  $> t$  tabel dan  $t$  sig  $< 0,05$ .

#### **4. Kesehatan dan Keselamatan Kerja Tidak Berpengaruh dan Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan Kantor PT. PLN (Persero) Rantauprapat**

Berdasarkan tabel 4.18, penelitian ini membuktikan bahwa kesehatan dan keselamatan kerja memiliki nilai  $t$  hitung =  $-1,193 < t$  tabel =  $2,060$ , dan nilai signifikansi  $0,244$ . Hal ini berarti lebih besar dari  $\alpha = 0,05$ . Maka dapat disimpulkan bahwa variabel kesehatan dan keselamatan kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada Kantor PT. PLN (Persero) Rantauprapat. Itu berarti masih ada beberapa karyawan yang tidak menganggap bahwa kesehatan dan keselamatan kerja tidak begitu mempengaruhi kinerja karyawan.

Hal ini sesuai dengan kutipan teoritis menurut Megginson di dalam buku (Mangkunegara, 2018), istilah keselamatan mencakup kedua istilah risiko keselamatan dan risiko kesehatan yang ditunjukkan dengan kondisi yang aman atau selamat dari penderitaan, kerusakan atau kerugian di tempat kerja. Sedangkan kesehatan kerja menunjukkan pada kondisi yang bebas dari gangguan fisik, mental, emosi atau rasa sakit yang disebabkan oleh kondisi kerja. Maka diteliti dari pernyataan yang diajukan, diketahui bahwa karyawan Kantor PT. PLN (Persero) menggunakan Alat Pelindung Diri (APD) dengan baik yang telah disediakan oleh pihak perusahaan dengan lengkap. Ketersediaan jalur evakuasi untuk keadaan darurat oleh perusahaan, fasilitas ruang aman Pertolongan Pertama Pada Kecelakaan (P3K), Rambu-rambu K3 dan kelengkapan pelabelan arti bahaya

pada setiap bahan berbahaya, memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan dan bekerja secara aman.

Dengan ini penulis menyimpulkan bahwa penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya milik(Wangi, Bahiroh & Imron 2020), yang menyatakan bahwa variabel kesehatan dan kecelakaan kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawanPT. Arwana Citra Mulia Tbk. Dengan hasil nilai t hitung  $1,554 < t \text{ tabel } 2,011$  dan  $t \text{ sig } 0,127 > 0,05$ .

#### **5. Motivasi Eksternal, Pengembangan Karir, Lingkungan Kerja, Kesehatan dan Keselamatan Kerja Berpengaruh Secara Simultan Terhadap Kinerja Karyawan Kantor PT. PLN (Persero) Rantauprapat**

Hasil perhitungan regresi menunjukkan bahwa nilai signifikansi uji f sebesar  $0,000 < 0,05$ , maka dapat disimpulkan bahwa  $H_a$  diterima dan  $H_o$  ditolak. Setelah diuji kembali menggunakan perbandingan F hitung dan F tabel didapatkan nilai F tabel = 2,74 dan F hitung = 19,372. Jika F hitung  $> F \text{ tabel} = 19,372 > 2,743$ , maka  $H_a$  diterima dan  $H_o$  ditolak. Jadi dapat disimpulkan bahwa secara simultan variabel Motivasi Eksternal, Pengembangan Karir, Lingkungan Kerja, Kesehatan dan Keselamatan Kerja (Independen) mempengaruhi variabel Kinerja Karyawan (Dependen).

**6. Besar Pengaruh Motivasi Eksternal, Pengembangan Karir, Lingkungan Kerja, Kesehatan dan Keselamatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Kantor PT. PLN (Persero) Rantauprapat**

Berdasarkan hasil uji Koefisien Determinasi yang menunjukkan bahwa nilai Adjusted R Square sebesar 0,756 atau sama dengan 75,6%. Hal ini menyatakan bahwa variabel Motivasi Eksternal, Pengembangan Karir, Lingkungan Kerja, Kesehatan dan Keselamatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan adalah sebesar 75,6% sedangkan 24,4% ditentukan oleh faktor lain.