

**KINERJA PEGAWAI DITINJAU DARI BUDAYA ORGANISASI,
LINGKUNGAN KERJA, DAN KOMUNIKASI PADA SMA NEGERI
1 POLANHARJO DI KLATEN**



SKRIPSI

**Diajukan Untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan Guna Memperoleh
Gelar Sarjana Manajemen Pada Fakultas Ekonomi
Universitas Islam Batik Surakarta**

Disusun oleh:

Ragil kurniawan

(2022020041)

**FAKULTAS EKONOMI PROGRAM STUDI MAJEMEN
UNIVERSITAS ISLAM BATIK
SURAKARTA**

2026

HALAMAN PERSETUJUAN

Yang bertandatangan di bawah ini setelah membaca skripsi dengan judul:

**KINERJA PEGAWAI DITINJAU DARI BUDAYA ORGANISASI,
LINGKUNGAN KERJA, DAN KOMUNIKASI SMA NEGERI 1
POLANHARJO KLATEN**

Oleh:

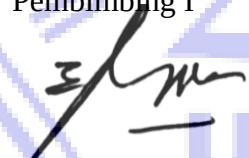
Ragil Kurniawan

2022020041

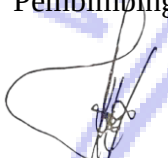
Telah Dipertahankan di Hadapan Tim Penguji Skripsi
Fakultas Ekonomi Universitas Islam Batik Surakarta

Surakarta, 26 Februari 2026

Pembimbing I

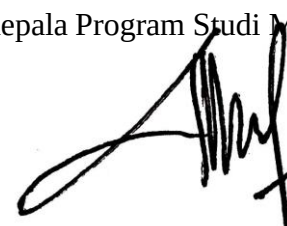

Dra. Eny Kustiyah, MM

Pembimbing II


Sitti Mukarromah, SE, MM

Mengetahui,

Kepala Program Studi Manajemen


Fithri Setya Marwati, SE, MM., Ph.D
NIDN: 0603088405

HALAMAN PENGESAHAN

Skripsi telah diterima dan disahkan untuk memenuhi syarat dan tugas guna memperoleh gelar Sarjana Manajemen Program Studi Manajemen pada Fakultas Ekonomi Universitas Islam Batik Surakarta.

Pada Hari : Senin

Tanggal : 26 Februari 2024

Tim Penguji Skripsi

1. Dra.Eny Kustiyah, MM

(Ketua)

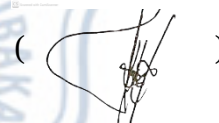
2. Sitti Mukarromah, SE, MM

(Sekertaris)

3. Dr.Istiatin, SE,MM

(Penguji)

()

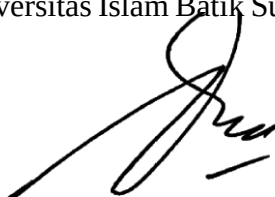
()

()

Mengetahui,

Dekan Fakultas Ekonomi

Universitas Islam Batik Surakarta



Dr. Suhendro, S.E., M.S.I., Akt
NIDN. 0015027201

SURAT PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

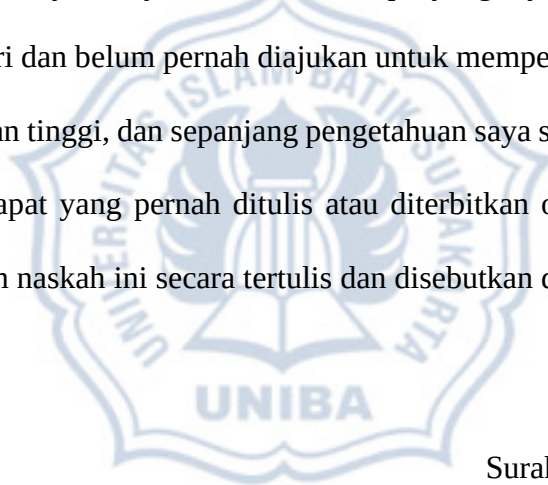
Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Ragil Kurniawan

NIM : 2022020041

Judul Skripsi : Kinerja Pegawai Ditinjau Dari Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja, dan Komunikasi Sekolah Menengah Atas (SMA) Negeri 1 Polanharjo Klaten.

Dengan ini saya menyatakan bahwa skripsi yang saya ajukan ini adalah hasil karya saya sendiri dan belum pernah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan di suatu perguruan tinggi, dan sepanjang pengetahuan saya skripsi ini tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain kecuali yang diacu dalam naskah ini secara tertulis dan disebutkan dalam daftar pustaka.



Surakarta, 25 Februari 2026

Ragil Kurniawan

MOTTO

“Janganlah kamu berduka cita, sesungguhnya Allah selalu bersama kita.”

(QS. At.-Taubah: 40)

“Sesungguhnya Allah tidak akan merubah nasib suatu kaum sehingga mereka mengubah keadaan yang ada pada diri mereka sendiri.”

(QS. Ar-Ra'd: 11)

“Barang siapa keluar untuk mencari sebuah ilmu, maka ia akan berada di jalan Allah hingga ia kembali.”

(HR Tirmidzi)

“Hidup yang tidak dipertaruhkan tidak akan pernah dimenangkan”

(Sutan Syahrir)

“Jika jalanmu mudah, mungkin anda berada di jalan yang salah”

(One Piece, Baka Senchou)

“Tentukan jalanmu, Lakukan dan Pertaruhkan!”

(RAGILLL)

“SKRIPSI YANG BAIK ADALAH SKRIPSI YANG SELESAI”

HALAMAN PERSEMBAHAN

Dengan segala puji syukur kepada Allah SWT atas rahmat dan hidayah-Nya serta dukungan dari orang-orang tercinta, akhirnya penelitian ini dapat diselesaikan dengan baik. Oleh karena itu, dengan perasaan bahagia saya mengucapkan rasa syukur dan terima kasih saya kepada:

1. Kedua orang tua saya yang tercinta yaitu bapak Suraji dan ibu Sri Handayani, yang selalu mendoakan, merestui, mendukung, menasehati serta memotivasi penulis selama mengikuti kegiatan belajar di Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Batik Surakarta.
2. Kakak saya Riin Handriyani dan seluruh keluarga besar yang selalu mendoakan, memberikan dukungan, semangat, dan hiburan kepada penulis selama mengerjakan skripsi ini.
3. Kawan-kawan saya yang tidak pernah berhenti untuk mengingatkan dan memberikan dukungan hingga tugas akhir ini selesai.
4. Teman-teman seperjuangan Manajemen angkatan 2022 yang telah berjuang bersama-sama hingga akhir masa perkuliahan ini.
5. Nathasia Teffany Putri yang telah memberikan segala dukungan, kesabaran, dan motivasi yang diberikan kepada saya selama proses penyusunan skripsi ini.

Akhir kata, saya persembahkan skripsi ini untuk orang-orang yang saya cintai dan semoga skripsi ini dapat bermanfaat dan berguna untuk kemajuan ilmu pengetahuan di masa yang akan datang. Aamiin

KATA PENGANTAR

Bismillahirrahmanirrahim.

Assalamu'alaikum Warohmatullahi Wabarokatuh.

Puji syukur alhamdulillah penulis panjatkan kehadiran Allah SWT atas limpahan rahmat, taufik dan hidayah-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan Judul “Kinerja Pegawai Ditinjau Dari Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja, dan Komunikasi Sekolah Menengah Atas (SMA) Negeri 1 Polanharjo Klaten”. Maksud tujuan dari penulisan skripsi adalah memenuhi dan melengkapi salah satu syarat guna memperoleh gelar sarjana ekonomi pada Fakultas Ekonomi Program Studi Manajemen Universitas Islam Batik Surakarta. Penulis menyadari sepenuhnya bahwa tanpa adanya bantuan dari berbagai pihak, skripsi ini tidak dapat tersusun. Oleh karena itu, penulis sampaikan rasa terimakasih yang sedalam-dalamnya kepada :

1. Ipmawan Muhammad Iqbal,S.Ag.,M.Ag selaku Rektor Universitas Islam Batik Surakarta.
2. Dr.Suhendro,S.E.,M.S.I,Akt selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Islam Batik Surakarta dan Dosen Pembimbing pertama yang telah memberikan pengarahan dan dukungan selama penyusunan skripsi.
3. Fithri Setya Marwati, S.E, MM.,Ph.D selaku Kepala Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Batik Surakarta.
4. Dra.Eny Kustiyah, MM. Selaku pembimbing I yang telah memberikan pengarahan dan dukungan selama penyusunan skripsi .

5. Sitti Mukarromah, SE, MM selaku pembimbing II yang telah memberikan pengarahan dan dukungan selama penyusunan skripsi.
6. Dosen Fakultas Ekonomi Program Studi Manajemen yang telah memberikan ilmu teori maupun praktek selama perkuliahan di Universitas Islam Batik Surakarta.
7. Suliman, S.pd.,M.pd selaku kepala sekolah Sekolah Menengah Atas Negeri 1 Polanharjo Klaten yang telah memberikan izin untuk melakukan penelitian bagi penulis.
8. Keluarga yang selalu memberikan semangat dan dukungan dalam menyusun skripsi ini.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari kata sempurna, oleh karena itu saran dan kritik yang bersifat membangun sangat penulis harapkan demi kesempurnaan penyusunan di masa yang akan datang. Hanya ucapan terimakasih dan doa semoga apa yang telah diberikan tercatat sebagai amal baik dan mendapat balasan dari Allah SWT. Semoga skripsi ini bermanfaat bagi semua pihak pada umumnya dan mahasiswa Program Studi Manajemen, khususnya di Universitas Islam Batik Surakarta.

Wasalamu'alaikum Warohmatullahi Wabarokatuh.

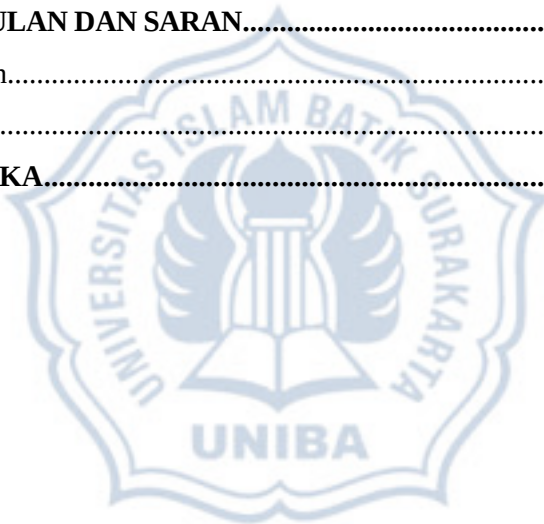
Surakarta, 26 Februari 2024

Ragil Kurniawan

DAFTAR ISI

HALAMAN PERSETUJUAN	I
HALAMAN PENGESAHAN.....	II
SURAT PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI	III
MOTTO	IV
HALAMAN PERSEMBAHAN	V
KATA PENGANTAR	VI
DAFTAR ISI	VIII
DAFTAR TABEL	X
DAFTAR GAMBAR.....	XI
DAFTAR LAMPIRAN.....	XII
ABSTRACT.....	XIII
BAB 1 PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang.....	1
B. Rumusan Masalah.....	7
C. Batasan Masalah	7
D. Tujuan Penelitian.....	7
E. Manfaat Penelitian	8
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	9
A. Kinerja Pegawai.....	9
B. Budaya Organisasi	11
C. Lingkungan Kerja	12
D. Komunikasi.....	15
E. Penelitian Yang Relevan	17
F. Kerangka Penelitian	23
G. Hipotesis.....	24
BAB III METODOLOGI PENELITIAN.....	25
A. Jenis penelitian.....	25
B. Waktu dan tempat penelitian.....	25
C. Populasi dan sampel.....	26

D. Teknik Sampling	26
E. Variabel Penelitian	27
F. Sumber Data	27
G. Pengumpulan Data	28
H. Definisi Operasional Variabel	30
I. Uji Instrumen (Uji Validitas dan Uji Reliabilitas)	33
J. Rencana Analisa Data	36
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN ANALISIS DATA	43
A. Gambaran Umum Objek Penelitian	43
B. Deskripsi responden	56
C. Hasil Analisa Data	58
D. Pembahasan	70
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	73
A. Kesimpulan	73
B. Saran	73
DAFTAR PUSTAKA	75

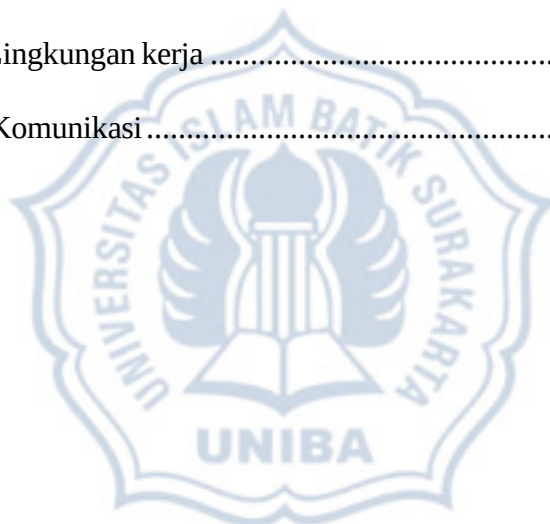


DAFTAR TABEL

Tabel I. Penelitian Yang Relevan	17
Tabel II. Definisi Operasional Variabel.....	30
Tabel III. 1 Hasil Uji Validitas Pegawai (Y)	33
Tabel III. 2 Uji Validitas Budaya Organisasi (X1)	34
Tabel III. 3 Hasil Uji Validitas Lingkungan Kerja (X2).....	34
Tabel III. 4 Uji Validitas Komunikasi (X3).....	34
Tabel IV Uji Reliabilitas	35
Tabel VI Hasil Uji Normalitas.....	59
Tabel VII Hasil Uji Multikolinearitas.....	60
Tabel VIII. Hasil Uji heteroskedastisitas	60
Tabel IX. Koefisien Regresi dan Standard Error Variabel Penelitian	61
Tabel X. Koefisien Regresi dan Standard Error Variabel Penelitian	63
Tabel XI. Hasil Analisis Uji t.....	65
Tabel XII. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)	69

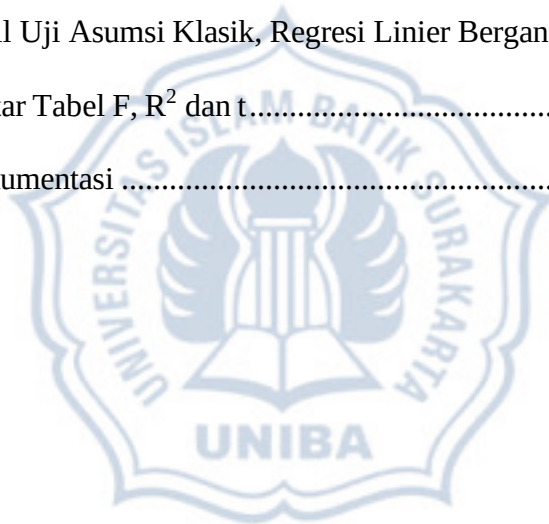
DAFTAR GAMBAR

Gambar 1. Kerangka Penelitian.....	23
Gambar 2. Kurva Normal Uji F.....	39
Gambar 3. Gambar Kurva Uji t.....	41
Gambar 4. Struktur Organisasi SMAN 1 Polanharjo	47
Gambar 5 Kurva Uji F	64
Gambar 6. Uji t Budaya Organisasi.....	66
Gambar 7. Uji t Lingkungan kerja	67
Gambar 8. Uji t Komunikasi.....	68



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Kuisisioner Penelitian
Lampiran 2. Rekapitulasi Data 20 Responden
Lampiran 3. Hasil Uji Intrumen
Lampiran 4. Data Responden
Lampiran 5. Data Tabulasi
Lampiran 6. Hasil Uji Asumsi Klasik, Regresi Linier Berganda
Lampiran 7. Daftar Tabel F, R^2 dan t
Lampiran 8. Dokumentasi



ABSTRACT

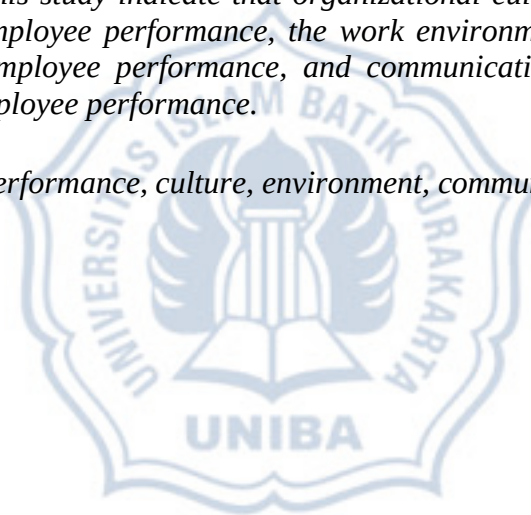
Ragil Kurniawan. Student ID Number 2022020041. Employee Performance Reviewed from Organizational Culture, Work Environment, and Communication at SMA Negeri 1 Polanharjo in Klaten. Thesis, Management Study Program, Faculty of Economics, Batik Islamic University, Surakarta.

The purpose of this study is to determine the effect of employee performance reviewed from organizational culture, work environment, and communication at SMA Negeri 1 Polanharjo, Klaten.

This study focuses on the extent to which organizational culture, work environment, and communication influence employee performance at SMA Negeri 1 Polanharjo, Klaten. By taking a sample of 70 employees using a saturated sampling method, this research applies quantitative analysis with a multiple linear regression model.

The results of this study indicate that organizational culture has a positive and significant effect on employee performance, the work environment has a positive and significant effect on employee performance, and communication has a positive and significant effect on employee performance.

Keywords: *Employee performance, culture, environment, communication.*



ABSTRACT

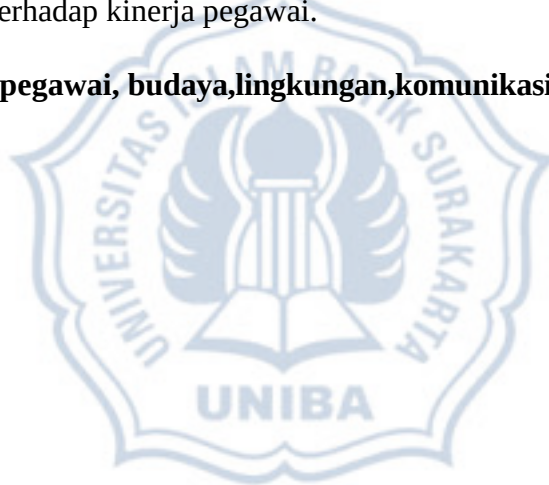
Ragil Kurniawan. NIM 2022020041. Kinerja Pegawai Ditinjau Dari Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja dan Komunikasi Pada SMA Negeri 1 Polanharjo di Klaten. Skripsi, Program Studi Manajemen. Fakultas Ekonomi. Universitas Islam Batik Surakarta.

Tujuan dari penelitian ini untuk mengetahui pengaruh kinerja pegawai yang ditinjau dari budaya organisasi, lingkungan kerja dan komunikasi SMA Negeri 1 Polanharjo Klaten.

Penelitian ini fokus pada sejauh mana budaya organisasi, lingkungan, dan komunikasi mempengaruhi capaian kerja di SMA Negeri 1 Polanharjo Klaten. Dengan mengambil sampel sebanyak 70 pegawai melalui metode sampling jenuh, analisis kuantitatif dengan model regresi linier berganda.

Hasil penelitian ini memperlihatkan bahwa budaya organisasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, lingkungan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, dan komunikasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Kata Kunci: Kinerja pegawai, budaya, lingkungan, komunikasi.



BAB 1

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Pertumbuhan manajemen sumber daya manusia senantiasa jadi faktor penting dalam melakukan tujuan serta fungsi dari sesuatu perusahaan. Setiap perusahaan wajib mempertahankan kelangsungan perusahaan. Salah satu fungsi yang berfungsi dalam mempertahankan kelangsungan hidup suatu perusahaan ialah sumber daya manusia salah satu elemen utama yang sangat strategis dalam organisasi, manusia memegang peranan penting untuk menjalankan yang mencapai tujuan organisasi. Tujuan tidak akan terwujud tanpa adanya peran aktif pegawai meski alat yang dimiliki organisasi begitu canggih. Pengelolaan sumber daya manusia harus dilakukan demi menghasilkan kinerja yang loyal dan berkualitas. Maka setiap harus bekerja sesuai tugas pokok, fungsi dan jabatan masing- masing.

Semua personil dalam sebuah organisasi bertanggung jawab penuh untuk mencapai tujuan-tujuan organisasi, merealisasikan harapan dan impian bersama. Sumber daya yang dimiliki oleh instansi seperti modal, metode dan mesin tidak bisa memberikan hasil yang optimum apabila tidak didukung oleh sumber daya manusia yang mempunyai kinerja yang optimum.

Dalam suatu instansi kinerja pegawai menentukan dalam keberhasilan instansi tersebut. Kinerja dapat diartikan sebagai hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan untuk mencapai

target kerja. Kinerja merupakan suatu capaian atau hasil kerja dalam kegiatan atau aktivitas atau program yang telah direncanakan sebelumnya untuk mencapai tujuan serta sasaran yang telah ditetapkan oleh suatu organisasi dan dilaksanakan dalam jangka waktu tertentu (Nurhandayani 2022).

Kinerja pegawai tidak hanya mencerminkan kemampuan individu, tetapi juga menjadi indikator efektivitas organisasi secara keseluruhan. Pegawai dengan kinerja yang baik akan berkontribusi pada peningkatan produktivitas, efisiensi, serta pencapaian tujuan organisasi. Sebaliknya, apabila kinerja pegawai rendah, maka akan berdampak pada terhambatnya pencapaian target dan menurunnya kualitas pelayanan, kinerja yang baik akan memungkinkan prestasi organisasi secara keseluruhan, akan tetapi apabila kinerja pegawai rendah maka akan mencerminkan moral kerja yang rendah pula ditandai dengan turunnya semangat kegairahan kerja, tetapi kinerja yang baik itu bukan hanya sekedar sebagai indikasi adanya semangat kerja dan kegairahan kerja saja tetapi juga dapat mempengaruhi tingkat produktivitas yang diharapkan oleh organisasi.

Untuk memberikan tenaga yang profesional, kinerja pegawai yang baik sangat diharapkan oleh perusahaan. Semakin banyak pekerja yang memiliki kinerja yang unggul, efisiensi organisasi secara umum akan meningkat dengan tujuan agar organisasi dapat bertahan dalam persaingan dunia. Kinerja pegawai yang tinggi juga banyak faktor yang mempengaruhinya diantaranya Budaya Organisasi, lingkungan kerja dan Komunikasi.

Budaya organisasi merupakan aspek mendasar yang membentuk karakter dan perilaku individu maupun kelompok dalam suatu organisasi. Sebagai konfigurasi unik dari norma, nilai, dan keyakinan, budaya organisasi menciptakan identitas khas yang memengaruhi cara organisasi mengatasi tantangan, mengambil keputusan, dan berinteraksi dengan lingkungan internal maupun eksternal. Budaya yang kuat mampu mendorong kinerja organisasi dengan menciptakan keselarasan tujuan antara individu dan organisasi (Jamal, Setianingsih, and Zaki 2022).

Budaya organisasi adalah sistem nilai yang diyakini oleh semua anggota organisasi dan yang dipelajari, diterapkan, serta dikembangkan secara berkesinambungan, berfungsi sebagai sistem perekat dan dapat dijadikan pedoman berperilaku dalam mencapai tujuan suatu organisasi atau perusahaan. Dengan demikian, budaya organisasi berperan penting dalam membentuk sikap, etika kerja, serta komitmen pegawai terhadap organisasi atau perusahaan, budaya organisasi yang baik mampu menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, mendukung inovasi, serta memperkuat loyalitas dan kepuasan pegawai, suatu organisasi atau perusahaan dapat mengelola budaya secara strategis untuk meningkatkan kinerja dan daya saingnya di tengah dinamika lingkungan bisnis yang terus berubah.

Budaya organisasi menjadi nilai-nilai primer yang dianut bersama dan dihargai organisasi, yang berfungsi menciptakan perbedaan yang jelas antara satu organisasi dengan organisasi lainnya. Menciptakan rasa identitas bagi para anggota organisasi, mempermudah timbulnya komitmen kolektif terhadap

organisasi, meningkatkan kemantapan sistem sosial, serta menciptakan mekanisme pembuat makna dan kendali yang memandu membentuk sikap dan perilaku para anggota organisasi. Untuk itu harus diajarkan kepada anggota termasuk anggota yang baru sebagai suatu cara yang benar dalam mengkaji, berfikir dan merasakan masalah yang dihadapi. Hal-hal tersebut penting karena perlu dipahami dan dikenali. Akan tetapi hal-hal yang bersifat universal tersebut harus diterapkan oleh manajemen dengan pendekatan yang memperhitungkan secara matang faktor-faktor situasi, sesuai kondisi, waktu dan ruang.

Lingkungan kerja yang baik dapat dicontohkan dengan tata ruang kantor yang memadai, tata letak yang kurang efisien menyebabkan pegawai cenderung lebih senang mengobrol disaat jam kerja. Selain itu beberapa perabot ditemukan memiliki kerusakan seperti meja, kursi, dan lemari yang rusak. Lingkungan kerja yang kondusif menimbulkan rasa nyaman bagi pegawai sehingga pegawai dapat bekerja secara optimal. Selain lingkungan kerja, kepuasan kerja merupakan salah satu hal penting dalam kegiatan kerja yang ada di lingkungan Sekolah Menengah Atas (SMA), lingkungan kerja yang sesuai dapat mendukung pelaksanaan kerja sehingga pegawai memiliki semangat bekerja dan meningkatkan kinerja pegawai, sedangkan ketidaksesuaian lingkungan kerja dapat menciptakan ketidaknyamanan bagi pegawai dalam melaksanakan tugas-tugasnya (Putri, 2020).

Lingkungan kerja yang baik dapat menimbulkan rasa betah dalam bekerja, meningkatkan produktivitas, serta memperkuat komitmen pegawai

terhadap organisasi. Sebaliknya, lingkungan kerja yang kurang kondusif, seperti suasana kerja yang tegang, fasilitas yang tidak memadai, atau hubungan kerja yang kurang harmonis, dapat menurunkan semangat kerja dan berdampak pada rendahnya kinerja pegawai. Oleh sebab itu perusahaan butuh menghasilkan lingkungan kerja yang baik, aman, bersih serta menyenangkan untuk pegawainya. (Natania and Martha 2023).

Keterkaitan atasan dan bawahan diharapkan dapat terjalin dengan baik melalui komunikasi yang baik pula tercipta suatu situasi yang harmonis. Komunikasi adalah proses penyampaian informasi, gagasan, pikiran dan ide dari satu orang kepada orang lain. Komunikasi tidak hanya terjadi antara atasan dengan bawahan tetapi juga sesama rekan kerja, agar setiap pegawai dapat bekerja dengan baik. Proses penyampaian gagasan atau informasi melalui satu pihak ke pihak yang lain dapat dilakukan dengan mengandalkan media seperti telepon ataupun alat komunikasi yang lain (Kurniawan & Wijayawanti, 2021). Komunikasi terus dilakukan tidak menutup kemungkinan bahwa kinerja pegawai juga dapat meningkat baik secara kualitas maupun kuantitas. Komunikasi efektif perlu mendapat perhatian untuk diteliti, dipelajari, dipahami, dipecahkan oleh setiap orang untuk menjamin memudahkan menjalankan dalam tugas dan tanggung jawab serta tercapainya tujuan organisasi.

Komunikasi merupakan hubungan lisan maupun tulisan antara dua orang atau lebih yang dapat menimbulkan pemahaman dalam suatu masalah. komunikasi organisasi merupakan proses menciptakan dan saling tergantung

satu sama lain untuk mengatasi lingkungan yang selalu berubah- ubah. Tujuan komunikasi dalam organisasi adalah untuk membentuk saling pengertian (*mutual understanding*) sehingga terjadi kesetaraan kerangka referensi (*frame of references*) dan kesamaan pengalaman (*field of experience*) diantara anggota organisasi. Komunikasi organisasi harus dilihat dari berbagai sisi yaitu pertama komunikasi antara atasan kepada bawahan, kedua antara pegawai yang satu dengan pegawai yang lain, ketiga adalah antara pegawai kepada atasan (Syarif and Riza 2022).

Pemilihan lokasi Sekolah Menengah Atas (SMA) dengan alasan karena masih dijumpai permasalahan mengenai kurangnya nilai budaya organisasi yang dipegang pada beberapa pegawai, kurangnya fasilitas di lingkungan kerja yang sepenuhnya belum memadai, kurangnya komunikasi menjadikan terhambatnya informasi yang seharusnya segera diberikan dan ditangani. Berdasarkan uraian latar belakang di atas dan melihat pentingnya budaya organisasi, Lingkungan Kerja dan komunikasi dalam kinerja pegawai Adapun tujuan dari penelitian ini adalah Untuk mengetahui Budaya Organisasi, lingkungan kerja, Komunikasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Sekolah Menengah Atas (SMA) Negeri 1 Polanharjo Klaten. Berdasarkan uraian latar belakang di atas dan melihat pentingnya budaya organisasi, Lingkungan kerja dan komunikasi dalam kinerja Pegawai, maka peneliti tertarik untuk membuat penelitian dengan judul **“Kinerja Pegawai Ditinjau Dari Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja dan Komunikasi Pada Sekolah Menengah Atas Negeri 1 Polanharjo Di Klaten”**

B. Rumusan Masalah

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

1. Apakah Budaya Organisasi berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai?
2. Apakah Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai?
3. Apakah Komunikasi berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai?

C. Batasan Masalah

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka penulis membatasi masalah dalam penelitian ini, pembatasan masalah yang ditetapkan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Penelitian ini hanya meneliti tentang pengaruh budaya organisasi, lingkungan kerja, dan komunikasi terhadap kinerja Pegawai.
2. Penelitian ini hanya dilakukan pengambilan sampel pada seluruh Pegawai Sekolah Menengah Atas (SMA) Negeri 1 Polanharjo Di Klaten.

D. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh Budaya Organisasi terhadap kinerja Pegawai Sekolah Menengah Atas (SMA) Negeri 1 Polanharjo Klaten.
2. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Sekolah Menengah Atas (SMA) Negeri 1 Polanharjo Klaten.
3. Untuk mengetahui pengaruh Komunikasi terhadap kinerja pegawai Sekolah Menengah Atas (SMA) Negeri 1 Polanharjo Klaten.

E. Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi sejumlah pihak sebagai berikut:

1. Manfaat Praktis

Penelitian ini bisa menjadi pedoman, saran dan bahan pertimbangan bagi pihak Sekolah. Dalam mendorong kinerja pegawai Sekolah Menengah Atas (SMA) Negeri 1 Polanharjo Klaten.

2. Manfaat Teoritis

- a. Sebagai tambahan wawasan bagi ilmu pengetahuan, pembelajaran dan sumber referensi bagi peneliti selanjutnya yang akan melakukan penelitian serupa.
- b. Hasil penelitian ini diharapkan bisa menambah referensi hasil penelitian di perpustakaan Universitas Islam Batik Surakarta.
- c. Bagi penulis dengan hasil penelitian ini penulis dapat mengetahui sejauh mana pemahaman teori-teori yang diperoleh selama ini untuk iterapkam dalam suatu instansi pendidikan Sekolah Menengah Atas (SMA) Negeri 1 Polanharjo Klaten.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Kinerja Pegawai

1. Pengertian Kinerja

Menurut Sutrisno (2016;151) kinerja pegawai merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang berdasarkan perilaku kerjanya dalam melaksanakan aktivitas kerja sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja tidak hanya dilihat dari hasil akhir pekerjaan, tetapi juga dari proses pelaksanaan tugas dan perilaku kerja yang ditunjukkan selama bekerja.

Menurut Fahmi (2018: 2) “kinerja adalah hasil yang diperoleh suatu organisasi baik organisasi tersebut bersifat profit oriented dan non profit oriented yang dihasilkan selama satu periode waktu”. Kinerja dapat diketahui dan diukur jika individu atau sekelompok pegawai telah mempunyai kriteria atau standar keberhasilan tolak ukur yang telah ditetapkan oleh organisasi.

Kinerja Pegawai menurut Nurhandayani (2022) Kinerja dapat diartikan sebagai hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan untuk mencapai target kerja.

Berdasarkan pendapat diatas Kinerja Pegawai menurut penulis merupakan suatu hasil kerja yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya, baik secara kualitas maupun

kuantitas, sesuai dengan standar yang telah ditetapkan oleh organisasi atau perusahaan dalam mencapai tujuan organisasi atau perusahaan.

2. Faktor faktor yang mempengaruhi kinerja Pegawai

Adapaun faktor- faktor yang mempengaruhi kinerja Sutrisno (2016:169) sebagai berikut:

- a. Kepemimpinan: Gaya dan kemampuan pemimpin dalam memberikan arahan serta amotivasi kerja.
- b. Lingkungan Kerja: Kondisi fisik dan non-fisik di tempat kerja yang memepengaruhi kenyamanan serta semangat kerja pegawai.
- c. Komunikasi: Efektivitas penyampain informasi antara atasan dan bawahan serta rekan kerja.
- d. Budaya Organisasi: Nilai, Norma, dan kebiasaan yang menjadi pedoman perilaku di tempat kerja.

3. Indikator yang memperngaruhi Kinerja Pegawai

Kinerja pegawai dapat diukur dengan indikator- indikator menurut Nurhandayani (2022) antara lain:

- a. Kualitas
- b. Kuantitas
- c. Pemahaman atau tupoksi
- d. Inovasi
- e. Kecepatan kerja
- f. Keakuratan kerja
- g. Kerjasama kerja

B. Budaya Organisasi

1. Pengertian Budaya Organisasi

Budaya Organisasi menurut Wardhana (2024:89) tatanan sosial dari suatu organisasi yang membentuk sikap dan perilaku dalam cara yang luas dan tahan lama. Budaya organisasi menurut Agus Kamaroellah (2014:5) juga disebut budaya perusahaan, yaitu seperangkat nilai-nilai atau norma-norma yang telah relatif lama berlakunya, dianut bersama oleh para anggota organisasi (pegawai) sebagai norma perilaku dalam menyelesaikan masalah-masalah organisasi (perusahaan).

Budaya organisasi menurut Firman dan Dirwan (2024) merupakan aspek mendasar yang membentuk karakter dan perilaku individu maupun kelompok dalam suatu organisasi. Sebagai konfigurasi unik dari norma, nilai, dan keyakinan, budaya organisasi menciptakan identitas khas yang memengaruhi cara organisasi mengatasi tantangan, mengambil keputusan, dan berinteraksi dengan lingkungan internal maupun eksternal.

Berdasarkan pendapat diatas Budaya Organisasi menurut penulis merupakan nilai-nilai, keyakinan, norma, dan kebiasaan yang dianut bersama oleh anggota dalam suatu organisasi yang memengaruhi cara mereka berpikir, berperilaku, dan berinteraksi satu sama lain serta dengan pihak luar.

2. Faktor yang mempengaruhi budaya organisasi

Adapun faktor yang mempengaruhi budaya organisasi Wardhana (2024:93) antara lain:

- a. Nilai-nilai bisnis menetapkan norma-norma perilaku staf.
- b. Budaya menentukan cara manajer dan pegawai perusahaan memperlakukan satu sama lain.
- c. Budaya organisasi yang khas dapat mendukung citra merek bisnis dan hubungan dengan pelanggan.
- d. Budaya tidak hanya menentukan bagaimana keputusan dibuat tetapi juga jenis keputusan strategis yang diambil.
- e. Budaya organisasi telah jelas terkait dengan kinerja ekonomi dan keberhasilan jangka panjang organisasi.

3. Indikator yang mempengaruhi budaya organisasi

Indikator yang mempengaruhi Budaya Organisasi menurut Firman dan Dirwan (2024) antara lain:

- a. Inovasi dan keberanian mengambil risiko
- b. Perhatian terhadap detail
- c. Orientasi pada hasil
- d. Orientasi kepada manusia

C. Lingkungan Kerja

1. Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja menurut Mahmudah Enny (2023:56) adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja/pegawai yang dapat mempengaruhi sesuatu yang ada disekitar para pekerja/pegawai yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja pegawai dalam melaksanakan

pekerjaannya sehingga akan diperoleh hasil kerja yang maksimal, dimana dalam lingkungan kerja tersebut terdapat fasilitas kerja yang mendukung pegawai dalam penyelesaian tugas yang bebaskan kepada pegawai guna meningkatkan kerja pegawai dalam suatu perusahaan.

Lingkungan kerja menurut Ahyari (2015:124) merupakan suatu lingkungan di mana para pegawai tersebut bekerja yang di dalamnya terdapat unsur kondisi di mana pegawai tersebut bekerja.

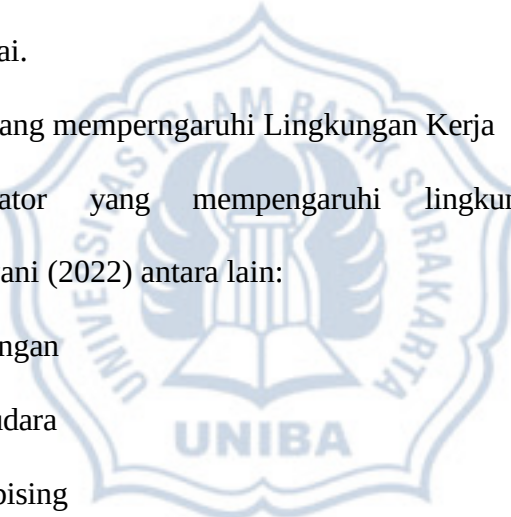
Lingkungan kerja menurut Nurhandayani (2022) sebagai segala sesuatu yang menyangkut segi fisik dan segi psikis yang secara langsung maupun tidak langsung akan berpengaruh terhadap pegawai.

Berdasarkan pendapat diatas Lingkungan Kerja menurut penulis merupakan keseluruhan kondisi fisik, sosial, dan psikologis di tempat kerja yang memengaruhi kenyamanan, produktivitas, dan kesejahteraan pegawai.

2. Faktor yang mempengaruhi Lingkungan Kerja

Adapun faktor yang mempengaruhi Lingkungan Kerja Afandi (2021:66) antara lain:

- a. Rencana Ruang Kerja adalah kesesuaian pengaturan dan tata letak peralatan kerja.
- b. Rancangan Pekerjaan adalah peralatan kerja dan prosedur kerja atau metode kerja, peralatan kerja yang tidak sesuai dengan pekerjaannya akan mempengaruhi kesehatan hasil kerja pegawai.
- c. Kondisi Lingkungan Kerja Penerangan dan kebisingan sangat berhubungan dengan kenyamanan para pekerja dalam bekerja.

- d. Pekerjaan yang berlebihan dengan waktu yang terbatas atau mendesak dalam penyelesaian suatu pekerjaan akan menimbulkan penekanan dan ketegangan terhadap pegawai.
 - e. Sistem pengawasan yang buruk dan tidak efisien dapat menimbulkan ketidak puasaan lainnya, seperti ketidak stabilan suasana politik dan kurangnya umpan balik prestasi kerja.
 - f. Frustrasi Frustrasi dapat berdampak pada terhambatnya usaha pencapaian tujuan, misalnya harapan perusahaan tida sesuai dengan harapan pegawai.
4. Indikator yang memperngaruhi Lingkungan Kerja
- Indikator yang mempengaruhi lingkungan kerja menurut Nurhandayani (2022) antara lain:
- a. Penerangan
 - b. Suhu udara
 - c. Suara bising
 - d. Penggunaan warna
 - e. Ruang gerak yang di perlukan
 - f. Keamanan kerja
 - g. Hubungan pegawai
- 
- The image contains a large, faint watermark of the UNIBA (Universitas Islam Bandung) logo. The logo is circular with a blue border. Inside the circle, there is a stylized building with a dome and a crescent moon. The text "UNIVERSITAS ISLAM BANDUNG" is written around the top inner edge, and "UNIBA" is written at the bottom.

D. Komunikasi

1. Pengertian Komunikasi

Komunikasi Menurut Afandi (2021:47) komunikasi merupakan suatu proses dimana sumber mentransmisikan pesan kepada penerima melalui bermacam macam saluran. Dimana suatu proses yang mentransmisikan kepada penerima pesan melalui media yang dilakukan komunikator dalam suatu tindakan komunikasi.

Komunikasi menurut Agus M.Hardjana (2016:15) “Komunikasi merupakan kegiatan dimana seseorang menyampaikan pesan melalui media tertentu kepada orang lain dan sesudah menerima pesan kemudian memberikan tanggapan kepada pengirim pesan”.

Komunikasi menurut Fahraini dan Syarif (2022) penyampaian atau penerimaan pesan dari satu orang kepada orang lain, baik langsung maupun tidak langsung, secara tertulis, lisan maupun bahasa nonverbal.

Berdasarkan pendapat dia atas Komunikasi menurut penulis adalah proses penyampaian pesan, informasi, atau gagasan dari satu pihak ke pihak lain, dengan tujuan agar pesan tersebut dipahami oleh penerima.

2. Faktor faktor yang memperngaruhi Komunikasi

Faktor faktor yang mempengaruhi komunikasi menurut Afandi (2021:64) antara lain:

- a. Keterbukaan Peranan dalam meningkatkan kinerja pegawai tergantung pada kemampuan pegawai itu sendiri. Seorang pegawai harus mampu untuk berkomunikasi secara terbuka untuk

menciptakan suasana keterbukaan pegawai harus akrab satu sama lain.

- b. Empati pada umumnya kemampuan untuk mengetahui apa yang sedang dialami orang lain.
 - c. Sikap positif dalam komunikasi adalah kemampuan untuk melihat secara positif apa yang ada pada lawan bicara dan pada diri sendiri dimana sikap positif ini bisa diwujudkan dalam bentuk dorongan.
 - d. Disiplin merupakan kepatuhan untuk menghormati dan melaksanakan suatu system yang mengharuskan seseorang mengikuti keputusan, perintah dan peraturan yang berlaku.
3. Indikator yang mempengaruhi Komunikasi

Indikator yang mempengaruhi komunikasi menurut Fahraini and Syarif (2022) antara lain:

- a. Pemahaman adalah penerimaan yang cerat atas kandungan rangsangan seperti yang dimaksudkan oleh pengirim pesan. Dalam hal ini komunikator dikatakan efektif apabila penerima memperoleh pemahaman yang cermat atas pesan yang disampaikan.
- b. Kesenangan, Tingkat kesenangan dalam berkomunikasi berkaitan erat dengan perasaan terhadap orang yang berinteraksi dengan pihak lain.
- c. Pengaruh pada sikap Komunikasi, dikatakan efektif apabila komunikator dapat mempengaruhi sikap komunikan, tindakan

mempengaruhi sikap bertujuan agar orang lain memahami ucapan kita dan menyetujui sesuai dengan yang kita inginka.

- d. Hubungan baik secara keseluruhan, komunikasi yang efektif memerlukan suasana psikologis yang pasif dan penuh kepercayaan. Salah kegagalan dalam berkomunikasi adanya gangguan dalam berhubungan insani yang berasal dari kesalahpahaman.

E. Penelitian Yang Relevan

Tabel I. Penelitian Yang Relevan

No	Judul Jurnal, Nama Peneliti Dan Tahun	Metodologi Penelitian	Hasil Atau Temuan
1.	Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai (Astuti 2022)	• Jenis Penelitian Kuantitatif • Populasi 71 Responden • Sampel 60 Responden • Analisis Data Dengan Regresi Berganda	Komitmen Organisasi Dan Budaya Organisasi Secara Parsial Maupun Simultan Berpengaruh Terhadap Kinerja Pegawai
2.	Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Ar Risalah Kota Padang (Dio Saputra and Jhon Fernos 2023)	• Jenis Penelitian Kuantitatif • Populasi Dan Sampel 50 Responden • Teknik Sampling Jenuh • Analisis Data Dengan Uji Validitas, Reliabilias, Analisis Deskriptif, Uji Normalitas, Uji Multikolineritas, Uji Heterokedastisitas, Analisis Regresi Berganda, Dan Uji T.	Motivasi Dan Lingkungan Kerja Berpengaruh Terhadap Kinerja Pegawai

3.	Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Disiplin Kerja Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan Kepulauan Riau (Syarif 2022)	• Jenis Penelitian Kuantitatif • Populasi 201 Responden • Sampel 67 Responden • Teknik <i>Purposive Sampling</i> • Analisis Data Dengan Uji Validitas, Reliabilitas, Analisis Deskriptif, Uji Normalitas, Uji Multikolineritas, Uji Heterokedastisitas, Analisis Regresi Berganda, Dan Uji T	Kepemimpinan Transformasional, Disiplin Kerja Dan Komunikasi Secara Parsial Maupun Simultan Berpengaruh Terhadap Kinerja Pegawai
4.	Pengaruh Kompetensi, Budaya Organisasi, Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Ukm, Perindustrian,Perdagangan Kabupaten Padang Lawas (Jamal, Setianingsih, and Zaki 2022)	• Jenis Penelitian Kuantitatif • Populasi Dan Sampel 44 Responden • Teknik Sampling Jenuh • Analisis Data Dengan Analisis Deskriptif, Uji Validitas Uji Reliabilitas Dengan Cronbach Alpha. Uji Asumsi Klasik, Uji Regresi Linier Berganda, Uji Kelayakan Model, Serta Uji Hipotesis	Kompetensi, Budaya Organisasi Dan Komunikasi Berpengaruh Terhadap Kinerja Pegawai.
5.	Efek Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai (Firman and Dirwan 2024)	• Jenis Penelitian Kuantitatif • Populasi 150 Responden • Sampel 60 Responden • Teknik Sampling Acak • Analisis Data Dengan Regresi Linier Berganda	Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja Dan Budaya Organisasi Berpengaruh Terhadap Kinerja Pegawai

6.	Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja, Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Nurhandayani 2022)	• Jenis Penelitian Kuantitatif • Populasi Dan Sampel 81 Responden • Analisis Data Dengan Uji T Dan Uji F	Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja Dan Beban Kerja Berpengaruh Terhadap Kinerja Pegawai
7.	Pengaruh Kepemimpinan Transformatif Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Dimediasi Oleh Komitmen Organisasi (Fauzan et al. 2023)	• Jenis Penelitian Kuantitatif • Populasi Dan Sampel 110 Responden • Analisis Data Dengan Partial Least Square – Structural Equation Model (Pls-Sem)	• Kepemimpinan Transformatif, Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi Berpengaruh Terhadap Kinerja Pegawai • Kepemimpinan Transformatif Dan Budaya Organisasi Berpengaruh Terhadap Komitmen Organisasi • Komitmen Organisasi Mampu Memediasi Kepemimpinan Transformatif Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai
8.	Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kabupaten Bulukumba (Ahmad, Mappamiring, and Mustari 2022)	• Jenis Penelitian Kuantitatif • Populasi Dan Sampel 55 Responden • Teknik <i>Purposive Sampling</i> • Analisis Data Dengan Regresi Linier Sederhana	Lingkungan Kerja Berpengaruh Terhadap Kinerja Pegawai
9.	Pengaruh Disiplin Kerja Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Sekretariat Daerah Kota Pagar Alam (Misranian and Maryadi 2022)	• Jenis Penelitian Kuantitatif • Populasi 170 Responden • Sampel 63 Responden	Disiplin Kerja Dan Komunikasi Secara Simultan Dan Parsial Berpengaruh Terhadap Kinerja Pegawai

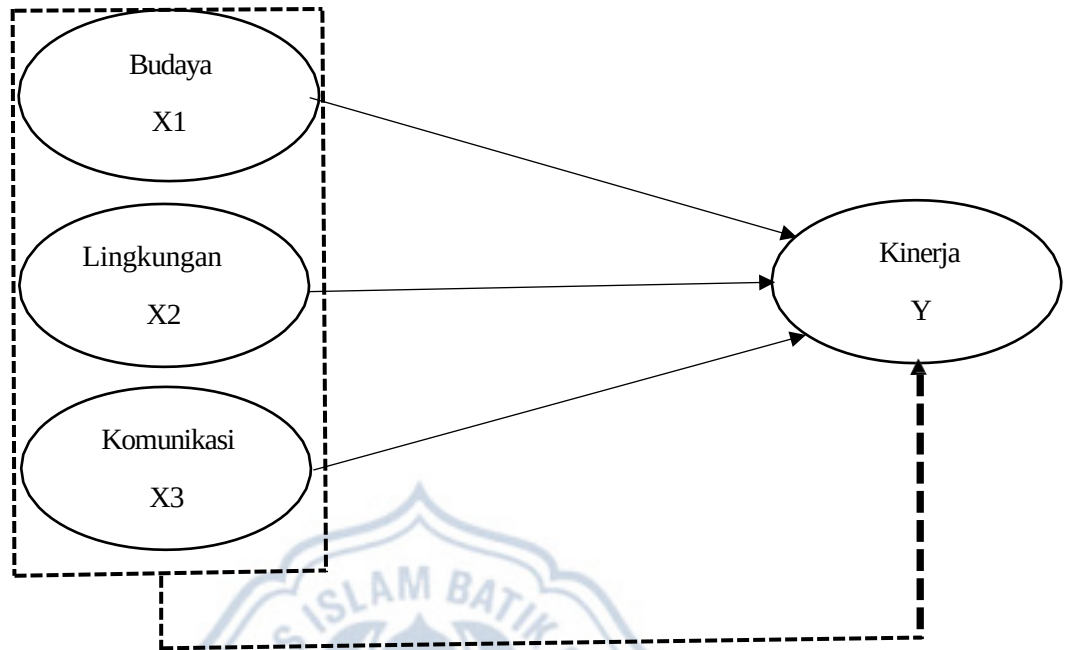
		• Teknik Simple Random Sampling • Analisis Data Dengan Regresi Linier Sederhana	
10.	Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Nikos Distribution Indonesia (Fahraini and Syarif 2022)	• Jenis Penelitian Kuantitatif • Populasi Dan Sampel 74 Responden • Analisis Data regresi linier berganda, alat ukur yang digunakan untuk analisi ini adalah SPSS 26.0	• Kompensasi Berpengaruh Terhadap Kinerja Pegawai • Disiplin Kerja Berpengaruh Terhadap Kinerja Pegawai • Komunikasi Berpengaruh Terhadap Kinerja Pegawai • Dari 4 variabel yang dominan adalah Komunikasi, hal dapat dilihat berdasarkan nilai regresi linier berganda tertinggi yaitu sebesar 0,329
11.	<i>The Effect Of Competence, Work Experience, Work Environment, And Work Discipline On Employee Performance</i> (Nyoman et al. 2023)	• Jenis Penelitian Kuantitatif • Populasi Dan Sampel 46 Responden • Analisis Data Dengan Analisis Deskriptif, Analisis Linier Berganda, Uji Kualitas Data Terdiri Dari Uji Validitas Dan Uji Reliabilitas. Keempat Uji Asumsi Klasik Terdiri Dari Uji Normalitas, Uji Heteroskedastisitas, Uji Autokorelasi Dan Uji Multikolinearitas, Uji Hipotesis Terdiri Dari Uji T	• Lingkungan Kerja Berpengaruh Terhadap Kinerja Pegawai • Kompetensi, Pengalaman Kerja Dan Disiplin Kerja Tidak Berpengaruh Terhadap Kinerja Pegawai

12.	<i>The Effect Of Career Development And Work Environment On Employee Performance With Work Motivation As Intervening Variable At The Office Of Agriculture And Livestock In Aceh</i> (Yusuf Iis et al. 2022)	• Jenis Penelitian Kuantitatif • Populasi Dan Sampel 150 Responden • Teknik sampling sensus • Analisis Data Dengan Structural Equation Model (SEM)	• Pengembangan karir, lingkungan kerja dan motivasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai • Pengembangan karir dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap motivasi kerja • Motivasi kerja mampu memediasi pengembangan karir dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai
13.	<i>The Effect Of Intrinsic Motivation, Organizational Culture On Employee Performance With Organizational Commitment As An Intervening Variable</i> (Setrojoyo et al. 2023)	• Jenis Penelitian Kuantitatif • Populasi 192 Responden • Sampel 70 Responden • Teknik Simple Random Sampling • Analisis Data Dengan SPSS program	• Motivasi instrinsik, budaya organisasi dan komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai • Motivasi instrinsik dan budaya organisasi berpengaruh terhadap komitmen organisasi • Komitmen organisasi mampu memediasi motivasi intrinsik dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai

14.	<i>The Influence Of Organizational Culture, Work Motivation, And Work Discipline On Employee Performance</i> (Karnela, Fitria, and Mulyadi 2022)	• Jenis Penelitian Kuantitatif • Populasi Dan Sampel 80 Responden • Analisis Data Dengan analisis Partial Least Square (Smart-PLS)	Budaya organisasi, motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai
15.	<i>The Impact Of Work Communication And Discipline On Employee Performance</i> (Ade Risna Sari et al. 2023)	• Jenis Penelitian Kuantitatif • Populasi Dan Sampel 41 Responden • Analisis Data Dengan regresi linier bergnda	Komunikadi dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerj pegawai



F. Kerangka Penelitian



Gambar 1. Kerangka Penelitian

Keterangan:

1. Astuti (2022), (Jamal Et Al, 2022), (Fauzan Et Al, 2023)
2. Saputra & Fernos, (2023), Firman Et Al, (2024), (Nurhandayani, 2022)
3. Misrania, (2022), Fahraini & Syarif, (2022), Ade Risna Sari et al. (2023)

G. Hipotesis

Hipotesis menurut Sugiyono (2020: 99) merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan. Dikatakan sementara, karena jawabannya belum didasarkan pada fakta-fakta empiri yang diperoleh melalui pengumpulan data. Hipotesis yang diajukan pada penelitian ini adalah:

1. Budaya Organisasi berpengaruh terhadap kinerja Pegawai Sekolah Menengah Atas (SMA) Negeri 1 Polanharjo Klaten.
2. Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja Pegawai Sekolah Menengah Atas (SMA) Negeri 1 Polanharjo Klaten.
3. Komunikasi berpengaruh terhadap kinerja Pegawai Sekolah Menengah Atas (SMA) Negeri 1 Polanharjo Klaten.

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

A. Jenis penelitian

Penelitian ini adalah deskriptif dengan menggunakan metode kuantitatif. Metode kuantitatif merupakan sebuah metode yang meneliti populasi atau sampel, landasan yang digunakan berupa filsafat positivisme, sampel yang diambil secara acak, instrumen penelitian digunakan untuk mengumpulkan data, dan analisis data bersifat statistik bertujuan untuk menguji hipotesis yang ditetapkan (Sugiono, 2020: 16).

B. Waktu dan tempat penelitian

Dalam penelitian ini dilakukan di Sekolah Menengah Atas (SMA) Negeri 1 Polanharjo Klaten. Alasan peneliti memilih lokasi ini karena sekolah tersebut mengizinkan untuk kegiatan penelitian, ingin mengetahui seberapa besar dampak manajemen sdm di lingkungan pendidikan khusus nya sekolah menengah atas. Waktu untuk penelitian disesuaikan dengan pencapaian data informasi yang dibutuhkan peneliti dilakukan pada bulan Oktober – Desember 2025.

C. Populasi dan sampel

1. Populasi

Populasi adalah suatu wilayah generalisasi yang terdiri dari objek atau subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditentukan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian diambil kesimpulannya (Sugiyono, 2020: 126). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Sekolah Menengah Atas (SMA) Negeri 1 Polanharjo Klaten yang berjumlah 70 orang.

2. Sampel

Sampel adalah sebagian dari populasi yang memiliki karakteristik yang sama dengan populasi (Sugiono, 2020: 127). Sampel dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Sekolah menengah atas negeri 1 Polanharjo Klaten yang berjumlah 70 pegawai.

D. Teknik Sampling

Teknik sampling adalah proses dan cara mengambil sampel untuk menduga keadaan suatu populasi. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan sampel jenuh. Menurut Sugiyono (2019: 133) Sampling jenuh adalah teknik pemilihan sampel apabila semua anggota populasi dijadikan sampel. Penelitian ini dilakukan pada Sekolah Menengah Atas (SMA) Negeri 1 Polanharjo Klaten dengan jumlah pegawai sebanyak 70 orang.

E. Variabel Penelitian

Variabel independen atau variabel bebas adalah variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen. Variabel independen yang digunakan dalam penelitian ini meliputi kompleksitas tugas, tekanan ketaatan, dan pengetahuan auditor, Menurut Sugiyono (2019: 39-68). Dalam penelitian ini variabel yang digunakan adalah Variabel bebas X (Budaya, Lingkungan, Komunikasi) Variabel terikat Y (Kinerja Pegawai).

F. Sumber Data

1. Data primer menurut Sugiyono (2019: 456) yaitu sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data. Dalam penelitian ini data primer berupa data tentang hasil kuesioner yang dibagikan kepada responden mengenai budaya, Lingkungan kerja, komunikasi dan kinerja pegawai.
2. Data Sekunder menurut Sugiyono (2019: 456) data sekunder yaitu sumber data yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data misalnya lewat orang lain atau lewat dokumen. Dalam penelitian ini yang menjadi sumber data sekunder adalah buku, jurnal maupun artikel.

G. Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data merupakan metode pengumpulan data yang diperoleh langsung dari tempat penelitian, untuk mencari data yang lengkap dan berkaitan dengan penelitian. Pengambilan data yang digunakan dalam penelitian ini sebagai berikut :

1. Observasi

Teknik pengumpulan data yang mana peneliti terlibat secara langsung dengan kehidupan dari subjek penelitian. Penelitian akan ikut serta merasakan secara langsung keadaan dan situasi dari sebuah subjek penelitian (Sugiyono, 2019: 219).

2. Dokumentasi

Merupakan suatu cara pengumpulan data yang dilakukan dengan menganalisis isi dokumen yang berhubungan dengan masalah yang diteliti. Data yang diperoleh dapat dipakai sebagai faktor pendukung dan pelengkap bagi data primer yang telah diperoleh Istiatin (2021: 36).

3. Kuisioner

Merupakan Teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab Sugiyono (2019: 199). Pengukuran responden terhadap pernyataan dengan skor berikut :

SS (Sangat Setuju) : Skor 5

S (Setuju) : Skor 4

N (Netral) : Skor 3

TS (Tidak Setuju) : Skor 2

STS (Sangat Tidak Setuju) : Skor 1

4. Wawancara

Merupakan pertemuan dua orang untuk bertukar informasi dan ide melalui tanya jawab, sehingga dapat dikonstruksikan makna dalam suatu topik tertentu (Sugiyono, 2020: 114).

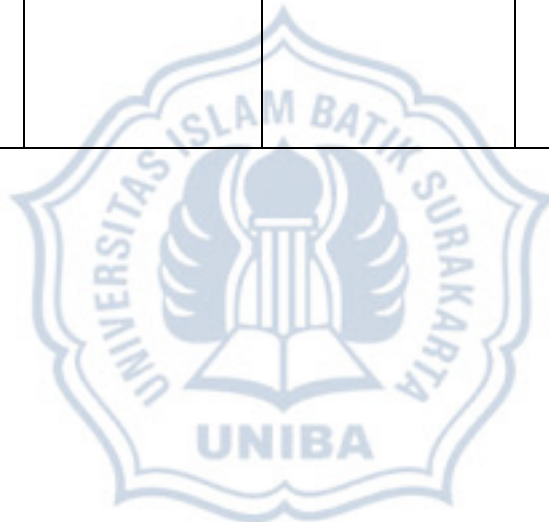
H. Definisi Operasional Variabel

Tabel II. Definisi Operasional Variabel

Variabel Penelitian	Definisi Variabel	Indikator	Kisi-Kisi
Kinerja Pegawai (Y)	Kinerja Pegawai merupakan suatu hasil kerja yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya, baik secara kualitas maupun kuantitas, sesuai dengan standar yang telah ditetapkan oleh organisasi atau perusahaan dalam mencapai tujuan organisasi atau perusahaan.	a) Kualitas b) Kuantitas c) Pemahaman atau tupoksi d) Inovasi e) Kecepatan kerja f) Keakuratan kerja g) Kerjasama kerja Nurhandayani (2022)	a) Pentingnya kualitas produk menjadi tanggung jawab kinerja pegawai b) Pentingnya bekerja dengan baik dan teliti c) Pemahaman yang diperukan untuk menyelesaikan pekerjaan d) Kecepatan yang diperlukan untuk menyelesaikan pekerjaan secara cepat e) Kerjasama yang diperlukan dalam sebuah tim menjadikan pekerjaan lebih ringan
Budaya Organisasi (X1)	Budaya Organisasi merupakan nilai-nilai, keyakinan, norma, dan kebiasaan yang dianut bersama oleh anggota dalam suatu organisasi yang memengaruhi cara mereka berpikir, berperilaku, dan	a) Inovasi dan keberanian mengambil risiko. b) Perhatian terhadap detail c) orientasi pada hasil d) orientasi kepada manusia e) Orientasi tim Firman (2024)	a) berani dalam mengambil resiko untuk kepentingan perusahaan b) perhatian setiap detail pekerjaan yang di berikan c) konsisten fokus pada pencapaian tujuan dan sasaran yang terukur. d) Sesama pegawai akan memengaruhi dan bermanfaat bagi orang-orang yang terlibat atau terpengaruh.

	berinteraksi satu sama lain serta dengan pihak luar.		e) Menciptakan ide yang dapat menjadikan hal hal positif dalam pekerjaan
Lingkungan kerja (X2)	Lingkungan Kerja merupakan keseluruhan kondisi fisik, sosial, dan psikologis di tempat kerja yang memengaruhi kenyamanan, produktivitas, dan kesejahteraan karyawan.	a) Penerangan b) Suhu udara c) Suara bising d) Penggunaan warna e) Ruang gerak yang di perlukan f) Keamanan kerja g) Hubungan karyawan Nurhandayani (2024)	a) Penerangan yang ada di dalam ruangan kerja cukup mendukung dalam bertugas b) Suhu udara yang nyaman di dalam ruangan menjadikan tempat yang nyaman c) Tempat yang tenang dalam bertugas d) Karyawan merasa aman bekerja didalam perusahaan karena banyak petugas yang menjaga e) Hubungan antara sesama pegawai terjalin dengan baik

Komunikasi asi (X3)	Komunikasi menurut penulis adalah proses penyampaian pesan, informasi, atau gagasan dari satu pihak ke pihak lain, dengan tujuan agar pesan tersebut dipahami oleh penerima.	a. Pemahaman b. Kesenangan c. Pengaruh pada sikap d. Hubungan baik Fahraini, F, & Syarif, R (2022)	a) Dapat memahami intruksi yang disampaikan dengan baik b) Bersikap sesuai dengan intruksi yang di berikan atasan c) Senang dalam menjalankan intruksi yang di berikan oleh atasan d) Hubungan baik antara teman kerja dapat dengan mudah berkoordinasi dan menjalin hubungan baik
---------------------------	--	--	---



I. Uji Instrumen (Uji Validitas dan Uji Reliabilitas)

1. Uji Validitas

Menurut Ghozali (2021: 66) menjelaskan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan oleh kuesioner tersebut. Pengujian validitas ini dilakukan dengan menggunakan SPSS 27.0 for windows dengan kriteria berikut:

- Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka pernyataan tersebut dinyatakan valid.
- Jika $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka pernyataan tersebut dinyatakan tidak valid.
- Nilai r_{hitung} dapat dilihat pada kolom corrected item total correlation

Berdasarkan Hasil uji validitas masing masing variabel adalah sebagai berikut

Tabel III. 1 Hasil Uji Validitas Pegawai (Y)

Indikator	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
Kinerja Pegawai 1	0,639	0,443	Valid
Kinerja Pegawai 2	0,746	0,443	Valid
Kinerja Pegawai 3	0,703	0,443	Valid
Kinerja Pegawai 4	0,814	0,443	Valid
Kinerja Pegawai 5	0,658	0,443	Valid

Sumber : Data Primer, diolah 2025

Berdasarkan hasil di atas menunjukkan bahwa 5 item pernyataan yang diajukan responden mengenai Kinerja pegawai (Y) memiliki nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka dinyatakan valid.

Tabel III. 2 Uji Validitas Budaya Organisasi (X1)

Indikator	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
Budaya Organisasi 1	0,810	0,443	Valid
Budaya Organisasi 2	0,919	0,443	Valid
Budaya Organisasi 3	0,883	0,443	Valid
Budaya Organisasi 4	0,621	0,443	Valid
Budaya Organisasi 5	0,815	0,443	Valid

Sumber : Data Primer, diolah 2025

Berdasarkan hasil di atas menunjukkan bahwa 5 item pernyataan yang diajukan responden mengenai Budaya organisasi (X1) memiliki nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka dinyatakan valid.

Tabel III. 3 Hasil Uji Validitas Lingkungan Kerja (X2)

Indikator	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
Lingkungan kerja 1	0,707	0,443	Valid
Lingkungan kerja 2	0,707	0,443	Valid
Lingkungan kerja 3	0,858	0,443	Valid
Lingkungan kerja 4	0,796	0,443	Valid
Lingkungan kerja 5	0,702	0,443	Valid

Sumber : Data Primer, diolah 2025

Berdasarkan hasil di atas menunjukkan bahwa 5 item pernyataan yang diajukan responden mengenai Lingkungan Kerja (X2) memiliki nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka dinyatakan valid.

Tabel III. 4 Uji Validitas Komunikasi (X3)

Indikator	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
Komunikasi 1	0,798	0,443	Valid
Komunikasi 2	0,927	0,443	Valid
Komunikasi 3	0,674	0,443	Valid
Komunikasi 4	0,798	0,443	Valid
Komunikasi 5	0,803	0,443	Valid

Sumber : Data Primer, diolah 2025

Berdasarkan hasil di atas menunjukkan bahwa 5 item pernyataan yang diajukan responden mengenai komunikasi (X3) Memiliki $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka dinyatakan valid.

2. Uji Reliabilitas

Menurut Ghazali (2021: 61) menyatakan bahwa alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Menggunakan program SPSS 27.0 for windows, variabel dinyatakan reliabel dengan kriteria berikut :

- a. Jika nilai Cronbach's Alpha $> 0,6$ maka reliabel.
- b. Jika nilai cronbach's Alpha $< 0,6$ maka tidak reliabel.

Variable dikatakan baik apabila memiliki nilai Cronbach's Alpha $>$ dari 0,6 (Priyanto,2017:30) Berdasarkan hasil uji validitas yang telah dilakukan , maka semua butir pernyataan akan diukur tingkat reabilitasnya

Tabel III Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach`s Alpha	N of Items	Ket
Kinerja pegawai	0,753	5	Reliabel
Budaya	0,874	5	Reliabel
Lingkungan Kerja	0,807	5	Reliabel
Komunikasi	0,851	5	Reliabel

Sumber : Data Primer, diolah 2025

Berdasarkan table diatas menunjukkan bahwa semua variabel dinyatakan reliabel, hal tersebut dibuktikan dengan nilai *Cronbach's Alpha* setiap variabel $> 0,6$. Sehingga kusioner yang digunakan pada penelitian ini reliabel atau dapat di percaya.

J. Rencana Analisa Data

1. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik merupakan uji persyaratan yang dilakukan sebelum melakukan analisis lebih lanjut terhadap data yang telah dikumpulkan. Penelitian ini menggunakan model regresi linier berganda yang terdiri dari uji normalitas, uji heteroskedastitas, uji multikolineritas.

a. Uji Normalitas

Menurut Ghozali (2018:161) uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Rumus yang digunakan dalam uji normalitas ini adalah rumus *Kolmogorov-Smirnov* dengan ketentuan data berdistribusi normal jika signifikansi $> 0,05$ dan data tidak berdistribusi normal, jika signifikansi $< 0,05$.

Menurut Singgih Santoso (2017: 322) pengujian secara visual dapat juga dilakukan dengan metode gambar norma probability Plots dalam program SPSS dengan dasar pengambilan keputusan sebagai berikut :

- 1) Jika data menyebar sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka dapat disimpulkan bahwa model regresi memenuhi asumsi normalitas.
- 2) Jika data menyebar jauh dari garis diagonal dan tidak mengikuti arah garis diagonal, maka dapat disimpulkan bahwa model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

b. Uji Multikolinearitas

Uji Multikolinearitas menurut Ghazali (2021: 157) uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antara variabel bebas (independen). Uji Multikolinearitas dilakukan dengan membandingkan nilai toleransi (*tolerance value*) dan nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) dengan nilai yang disyaratkan. Nilai yang disyaratkan bagi nilai toleransi adalah lebih besar dari 0,01, dan untuk nilai VIF kurang dari 10. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel independen. Jika variabel independen saling berkorelasi, maka variabel-variabel ini tidak orthogonal.

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamat ke pengamat yang lain. Jika *variance* dari residual satu pengamat ke pengamat yang lain tetap, maka disebut Homoskedastisitas. Model regresi yang baik adalah model regresi homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas karena data ini menghimpun data yang mewakili berbagai ukuran Ghazali (2021:178).

2. Uji Regresi Linier Berganda

Regresi linear berganda merupakan metode analisis yang tepat ketika penelitian melibatkan satu variabel terikat yang diperkirakan berhubungan dengan satu atau lebih variabel bebas. Dalam penelitian

menggunakan analisis regresi linier berganda untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel bebas (Budaya Organisasi,Lingkungan Kerja,Komunikasi) secara simultan terhadap variabel terikat (kinerja pegawai). Untuk menguji model pengaruh dan hubungan variabel bebas yang lebih dari dua variabel terhadap variabel dependen, digunakan persamaan regresi linier berganda (multiple linier regression method). Dalam analisis regresi, selain mengukur kekuatan hubungan antara dua variabel atau lebih, juga menunjukkan hubungan antara variabel dependen dengan variabel independent Ghazali(2018: 8).

Analisis dan pengujian dilakukan untuk mengetahui analisis budaya organisasi,lingkungan kerja,komunikasi terhadap kinerja pegawai Sekolah Menengah Atas (SMA) Negeri 1 Polanharjo Klaten.

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

Keterangan :

Y = Kinerja

α = Konstanta

$\beta_1, \beta_2, \beta_3$ = Koefisien besarnya regresi/ pengaruh

X1 = Budaya organisasi

X2 = Lingkungan Kerja

X3 = Komunikasi

e = error

3. Uji Kelayakan Model / Uji F

Menurut Ghazali (2021: 148) memiliki tujuan untuk menguji kelayakan model penelitian yaitu mengetahui atau menguji apakah persamaan model regresi dapat digunakan untuk melihat pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen.

Uji F digunakan untuk melihat apakah variabel independen Budaya Organisasi (X1), Lingkungan Kerja (X2) dan Komunikasi (X3) secara simultan berpengaruh terhadap variabel dependen Kinerja Pegawai (Y).

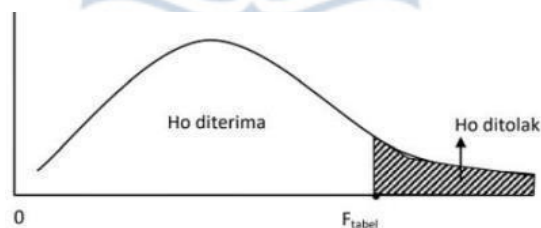
Adapun cara melakukan uji F sebagai berikut :

- a. Menentukan formulasi H_0 dan H_a

$$H_0; \beta_1 = \beta_2 = \dots = \beta_k = 0$$

$$H_a; \beta_1 \neq \beta_2 \neq \dots \neq \beta_k \neq 0$$

- b. Menentukan level of significance (α)
- c. Kriteria pengujian



Gambar 2. Kurva Normal Uji F

Keterangan:

Jika $F_{hitung} \leq F_{tabel}$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak

Jika $F_{hitung} \geq F_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima

d. Menghitung nilai F

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

Dimana:

k = jumlah parameter yang diestimasi termasuk intercept

n = jumlah pengamatan

R^2 = koefisien determinasi

e. Keputusan

Ho diterima apabila $F_{hitung} < F_{tabel}$

Ho ditolak apabila $F_{hitung} > F_{tabel}$

4. Uji Hipotesa / Uji t

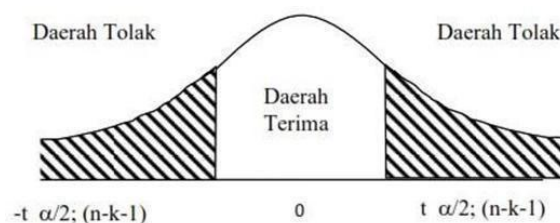
Menurut Ghozali (2021: 148) mengatakan uji statistik t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh satu variabel penjelas/independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen. Uji parsial dalam data penelitian ini menggunakan tingkat signifikansi sebesar 0,05. Dengan tingkat signifikansi 5% maka kriteria pengujian adalah sebagai berikut :

a. Menentukan formuli Ho dan Ha

Ho; $\beta_1 = \beta_2 = \dots = \beta_k = 0$

Ha; $\beta_1 \neq \beta_2 \neq \dots \neq \beta_k \neq 0$

- b. Bila nilai signifikan $< 0,05$ dan $t_{hitung} > t_{tabel}$, artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel independen terhadap variabel dependen.
- c. Bila nilai signifikansi $> 0,05$ dan $t_{hitung} < t_{tabel}$, artinya tidak ada pengaruh yang signifikan antara variabel independen terhadap variabel dependen.
- d. Kriteria Pengujian



Gambar 3. Gambar Kurva Uji t

H_0 diterima : $-t_{(\alpha/2, n-k)} < t < t_{(\alpha/2, n-k)}$

H_0 ditolak : $t < -t_{(\alpha/2, n-k)}$ atau $t > t_{(\alpha/2, n-k)}$

- e. Menghitung nilai t

$$t_{hitung} = \frac{b - \beta}{S_b}$$

Keterangan

b = Koefisien regresi

β = Slop garis regresi

S_b = Standart error

5. Uji Koefisien Determinan (R^2)

Analisis ini digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel yaitu (Budaya organisasi,

lingkungan kerja, komunikasi) terhadap (kinerja pegawaii). Secara umum koefisien determinasi untuk data silang (crosssection) relatif rendah karena adanya variasi yang besar antara masing - masing pengamatan, sedangkan untuk data runtut waktu (time series) biasanya mempunyai nilai koefisien determinasi yang tinggi Ghazali (2021: 147).

Jika dalam uji empiris didapat nilai adjusted R^2 negatif, maka nilai adjusted R^2 dianggap bernilai nol. Secara matematis jika nilai $R^2=1$, maka adjusted $R^2 = R^2 = 1$ sedangkan jika nilai $R^2= 0$, maka adjusted $R^2 = (1 - k)/(n - k)$. Jika $R^2 > 1$, maka adjusted R^2 akan bernilai negatif.



BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN ANALISIS DATA

A. Gambaran Umum Objek Penelitian

1. Sejarah SMA N 1 Polanharjo

SMA Negeri 1 Polanharjo Klaten merupakan salah satu lembaga pendidikan menengah atas negeri yang berada di Kecamatan Polanharjo, Kabupaten Klaten, Provinsi Jawa Tengah. Kehadiran sekolah ini dilatarbelakangi oleh kebutuhan masyarakat Polanharjo dan sekitarnya akan akses pendidikan menengah atas yang terjangkau, merata, dan berkualitas.

Pada awal berdirinya, akses masyarakat Kecamatan Polanharjo terhadap pendidikan tingkat SMA masih terbatas. Banyak lulusan SMP harus melanjutkan pendidikan ke wilayah lain yang jaraknya relatif jauh. Kondisi tersebut mendorong pemerintah daerah bersama tokoh masyarakat untuk mengusulkan pendirian sekolah menengah atas negeri di wilayah Polanharjo.

Atas dasar kebutuhan tersebut, Keberadaan SMA N 1 Polanharjo atau yang dulunya adalah SMA Jatinom ini berada di desa Karanglo, Kecamatan Polanharjo, Kabupaten Klaten. Lokasi sekolahan dekat dari keramaian karena berada di dekat daerah objek

wisata. Menurut SK Menteri Pendidikan dan Kebudayaan RI No. 0473/0/1983 tentang pembukaan, pemanggilan, dan penegrian SMA.

Menteri Pendidikan dan Kebudayaan menimbang, mengingat dan akhirnya memutuskan: menetapkan bahwa pada tanggal 9 November 1983 telah ditetapkan di Jakarta atas nama Menteri Pendidikan dan Kebudayaan telah resmi menjadi SMA Negeri Jatinom. Menurut keputusan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan RI No. 0176/0/1984 tentang perubahan nama dan nomor sekolah Menteri Pendidikan dan Kebudayaan menimbang, menimbang, mengingat, memutuskan bahwa pada tanggal 6 April 1984 SMA Negeri Jatinom telah berubah menjadi SMA Negeri Polanharjo.

Seiring berjalannya waktu, SMA Negeri 1 Polanharjo mengalami perkembangan yang signifikan. Jumlah peserta didik terus meningkat dari tahun ke tahun, diikuti dengan penambahan ruang kelas, laboratorium, perpustakaan, serta fasilitas penunjang lainnya. Peningkatan kualitas tenaga pendidik dan kependidikan juga menjadi perhatian utama guna menunjang mutu pembelajaran.

Mulai tahun 1997 sampai dengan 2003 nama SMA Negeri Polanharjo berganti menjadi SMU Negeri 1 Polanharjo seiring berjalannya waktu tahun 2004 hingga sekarang SMU Negeri 1 Polanharjo berganti nama menjadi SMA Negeri 1 Polanharjo. Dalam bidang akademik, SMA Negeri 1 Polanharjo terus berupaya meningkatkan prestasi peserta didik melalui penguatan proses

pembelajaran, pelaksanaan program remedial dan pengayaan, serta partisipasi dalam berbagai lomba akademik. Selain itu, sekolah juga aktif mengembangkan potensi nonakademik siswa melalui kegiatan ekstrakurikuler seperti olahraga, seni, kepramukaan, dan organisasi siswa.

Sebagai lembaga pendidikan, SMA Negeri 1 Polanharjo tidak hanya berperan dalam mencerdaskan peserta didik secara akademik, tetapi juga membentuk karakter, kedisiplinan, dan kepribadian siswa. Sekolah ini berkomitmen untuk menanamkan nilai-nilai moral, etika, serta semangat kebangsaan kepada seluruh warga sekolah.

Hingga saat ini, SMA Negeri 1 Polanharjo Klaten telah meluluskan banyak alumni yang berkiprah di berbagai bidang, baik melanjutkan pendidikan ke perguruan tinggi maupun terjun langsung ke dunia kerja. Hal tersebut menjadi bukti kontribusi nyata sekolah dalam mendukung pembangunan sumber daya manusia di Kabupaten Klaten.

Dengan berbekal pengalaman dan perkembangan yang telah dicapai, SMA Negeri 1 Polanharjo Klaten terus berupaya meningkatkan mutu pendidikan agar mampu menjawab tantangan zaman. Dukungan dari seluruh warga sekolah, masyarakat, serta pemerintah menjadi faktor penting dalam mewujudkan visi dan misi sekolah ke arah yang lebih baik.

2. Visi Misi

a. Visi

Terwujudnya peserta didik yang unggul dalam imtaq, berakhlak mulia, cerdas, kreatif dan berbudaya

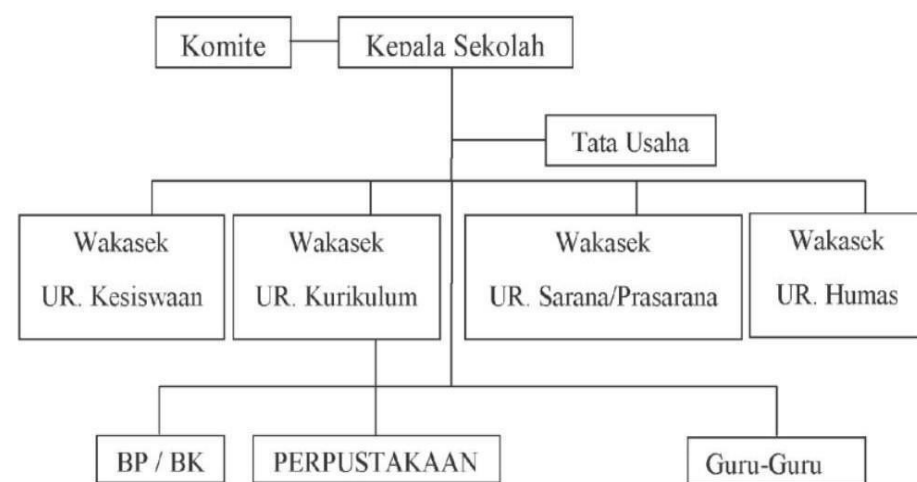
b. Misi

- 1) Mewujudkan kebiasaan tertib beribadah dan pendalaman kitab suci pada peserta didik.
- 2) Membentuk peserta didik yang menghargai diri sendiri dan sesama.
- 3) Membentuk peserta didik yang dapat menghadirkan beragam solusi untuk mengatasi berbagai persoalan yang dihadapi. Membudayakan senyum, sapa, salam, sopan dan santun (5S).
- 4) Menumbuhkan kepedulian kepada alam, bangsa dan negara.
- 5) Membangun peserta didik yang kreatif dan ramah dalam penggunaan teknologi digital.
- 6) Membekali peserta didik dengan pengalaman lintas budaya baik nasional maupun internasional.
- 7) Menerapkan pembelajaran holistik yang berdeferensiasi untuk membangun 6 kemampuan literasi dasar (literasi baca dan tulis, literasi numerasi, literasi sains, literasi digital,

literasi budaya kewarganegaraan dan literasi finansial) dengan berlandaskan prinsip kejujuran dan kemandirian serta memperhatikan bakat dan minat peserta didik.

- 8) Membimbing peserta didik untuk berkarya dalam bidang kewirausahaan dan keilmuan

3. Struktur Organisasi



Gambar 4. Struktur Organisasi SMAN 1 Polanharjo

a. Tugas Komite Sekolah

- 1) Memberikan pertimbangan kepada sekolah dalam penentuan dan pelaksanaan kebijakan pendidikan.
- 2) Memberikan masukan dalam penyusunan rencana dan program kerja sekolah.
- 3) Mendukung penyelenggaraan pendidikan melalui partisipasi orang tua dan masyarakat.

- 4) Menghimpun dan mengelola dukungan dana, pemikiran, serta tenaga secara sukarela dan bertanggung jawab.
 - 5) Melakukan pengawasan terhadap pelaksanaan program dan penggunaan anggaran sekolah.
 - 6) Mendorong terwujudnya transparansi dan akuntabilitas pengelolaan pendidikan di sekolah.
 - 7) Menjadi mediator antara sekolah, orang tua peserta didik, dan masyarakat.
 - 8) Menyalurkan aspirasi, saran, dan kritik dari orang tua dan masyarakat kepada pihak sekolah.
 - 9) Mendukung pengembangan sarana dan prasarana pendidikan.
 - 10) Berperan aktif dalam peningkatan mutu pendidikan dan prestasi peserta didik.
 - 11) Menjalin kerja sama dengan berbagai pihak untuk mendukung program sekolah.
- b. Tugas Kepala Sekolah
- 1) Memimpin dan mengelola seluruh kegiatan penyelenggaraan pendidikan di sekolah.
 - 2) Menyusun perencanaan program sekolah sesuai visi, misi, dan tujuan sekolah.
 - 3) Mengelola dan mengembangkan kurikulum serta proses pembelajaran.
 - 4) Mengelola tenaga pendidik dan kependidikan secara profesional.

- 5) Mengelola peserta didik mulai dari penerimaan, pembinaan, hingga kelulusan.
 - 6) Mengelola sarana dan prasarana pendidikan secara efektif dan berkelanjutan.
 - 7) Mengelola keuangan sekolah secara transparan dan akuntabel.
 - 8) Melaksanakan supervisi dan evaluasi terhadap kinerja guru dan tenaga kependidikan.
 - 9) Menciptakan iklim sekolah yang aman, tertib, dan kondusif.
 - 10) Menjalin kerja sama dengan komite sekolah, orang tua, masyarakat, dan instansi terkait.
 - 11) Mendorong peningkatan mutu pendidikan serta prestasi akademik dan nonakademik peserta didik.
 - 12) Menjamin pelaksanaan administrasi sekolah sesuai ketentuan yang berlaku.
- c. Tugas Wakasek Kesiswaan
- 1) Membantu kepala sekolah dalam merencanakan dan melaksanakan program kesiswaan.
 - 2) Mengkoordinasikan kegiatan penerimaan peserta didik baru (PPDB).
 - 3) Mengelola pembinaan disiplin, tata tertib, dan karakter peserta didik.
 - 4) Membina dan mengawasi kegiatan organisasi siswa (OSIS) dan MPK.

- 5) Mengkoordinasikan kegiatan ekstrakurikuler dan pengembangan minat bakat siswa.
 - 6) Mengelola kegiatan pembinaan prestasi akademik dan nonakademik peserta didik.
 - 7) Mengkoordinasikan layanan bimbingan dan konseling terkait masalah kesiswaan.
 - 8) Mengawasi kehadiran, ketertiban, dan perilaku peserta didik di lingkungan sekolah.
 - 9) Menangani permasalahan peserta didik serta memberikan pembinaan dan sanksi sesuai ketentuan.
- d. Tugas Wakasek Kurikulum
- 1) Membantu kepala sekolah dalam perencanaan dan pelaksanaan program kurikulum.
 - 2) Mengkoordinasikan penyusunan dan pengembangan Kurikulum Tingkat Satuan Pendidikan (KTSP) / Kurikulum Merdeka.
 - 3) Menyusun pembagian tugas mengajar guru dan jadwal pelajaran.
 - 4) Mengkoordinasikan penyusunan perangkat pembelajaran (CP/TP, modul ajar, silabus, dan RPP).
 - 5) Mengawasi pelaksanaan proses pembelajaran di kelas agar sesuai dengan kurikulum yang berlaku.

- 6) Mengkoordinasikan pelaksanaan penilaian hasil belajar peserta didik.
 - 7) Mengelola administrasi akademik dan data nilai peserta didik.
 - 8) Mengkoordinasikan kegiatan remedial, pengayaan, dan evaluasi pembelajaran.
 - 9) Mengatur pelaksanaan asesmen sekolah dan ujian sesuai ketentuan
 - 10) Melaksanakan supervisi akademik bersama kepala sekolah
- e. Tugas Wakasek Sarana/Prasarana
- 1) Membantu kepala sekolah dalam perencanaan dan pengelolaan sarana dan prasarana sekolah.
 - 2) Menyusun program kerja pengadaan, pemeliharaan, dan pengembangan sarana prasarana.
 - 3) Menginventarisasi seluruh sarana dan prasarana sekolah secara tertib dan berkala.
 - 4) Mengelola penggunaan dan pemeliharaan fasilitas sekolah agar berfungsi optimal.
 - 5) Mengawasi kondisi gedung, ruang kelas, laboratorium, perpustakaan, dan fasilitas pendukung lainnya.
 - 6) Mengusulkan kebutuhan sarana dan prasarana sesuai prioritas dan anggaran sekolah.
 - 7) Mengkoordinasikan perawatan dan perbaikan fasilitas sekolah.

- 8) Mengatur pemanfaatan sarana dan prasarana untuk kegiatan pembelajaran dan nonpembelajaran.

f. Tugas Wakasek Humas

- 1) Membantu kepala sekolah dalam merencanakan dan melaksanakan program hubungan masyarakat.
- 2) Menjalin dan mengembangkan kerja sama antara sekolah dengan orang tua, masyarakat, dan instansi terkait.
- 3) Menjadi penghubung komunikasi antara pihak sekolah dengan masyarakat dan pemangku kepentingan.
- 4) Mengelola informasi dan publikasi kegiatan sekolah kepada masyarakat.
- 5) Mengkoordinasikan kegiatan kehumasan yang melibatkan pihak luar sekolah.
- 6) Menangani tamu, kunjungan, dan kegiatan kerja sama dengan lembaga lain.
- 7) Mengelola citra dan reputasi sekolah di lingkungan masyarakat.
- 8) Menghimpun, menyalurkan, dan menindaklanjuti aspirasi serta masukan dari masyarakat.
- 9) Mendukung pelaksanaan kegiatan sekolah yang melibatkan komite sekolah dan masyarakat.
- 10) Mendokumentasikan kegiatan kehumasan dan kerja sama sekolah.

g. Tugas BP/BK

- 1) Menyusun program kerja layanan bimbingan dan konseling sesuai kebutuhan peserta didik.
- 2) Memberikan layanan bimbingan pribadi, sosial, belajar, dan karier kepada peserta didik.
- 3) Melaksanakan layanan konseling individu maupun kelompok.
- 4) Melakukan identifikasi, pendataan, dan penanganan permasalahan peserta didik.
- 5) Membantu peserta didik dalam mengembangkan potensi, bakat, dan minat.
- 6) Membina kedisiplinan dan perilaku peserta didik bekerja sama dengan wali kelas dan wakasek kesiswaan.
- 7) Memberikan layanan konsultasi kepada orang tua/wali peserta didik terkait perkembangan siswa.
- 8) Berkoordinasi dengan guru mata pelajaran, wali kelas, dan pihak sekolah dalam penanganan siswa.
- 9) Memberikan layanan orientasi dan informasi pendidikan kepada peserta didik.
- 10) Membantu perencanaan studi lanjut dan pilihan karier peserta didik.

h. Tugas Perpustakaan

- 1) Mengelola dan mengembangkan layanan perpustakaan sekolah sebagai sumber belajar.
- 2) Menyusun program kerja perpustakaan sesuai dengan visi dan misi sekolah.
- 3) Mengelola koleksi bahan pustaka, baik buku teks, referensi, maupun nonbuku.
- 4) Melaksanakan pengadaan, inventarisasi, klasifikasi, dan katalogisasi bahan pustaka.
- 5) Memberikan layanan peminjaman, pengembalian, dan referensi kepada warga sekolah.
- 6) Menyediakan sumber informasi yang mendukung kegiatan pembelajaran.
- 7) Meningkatkan minat baca dan budaya literasi peserta didik.
- 8) Menjaga dan merawat koleksi serta fasilitas perpustakaan.
- 9) Mengelola administrasi dan pendataan koleksi perpustakaan secara tertib.
- 10) Bekerja sama dengan guru dalam mendukung kegiatan literasi dan pembelajaran.
- 11) Mengembangkan layanan perpustakaan berbasis teknologi informasi.

- 12) Menyusun laporan kegiatan dan pengelolaan perpustakaan secara berkala.

i. Tugas Guru

- 1) Merencanakan dan melaksanakan proses pembelajaran sesuai kurikulum yang berlaku.
- 2) Menyusun perangkat pembelajaran seperti modul ajar, silabus, dan rencana pelaksanaan pembelajaran.
- 3) Melaksanakan kegiatan pembelajaran yang aktif, kreatif, dan inovatif.
- 4) Melakukan penilaian dan evaluasi hasil belajar peserta didik secara objektif dan berkelanjutan.
- 5) Membimbing dan membina peserta didik dalam kegiatan akademik maupun nonakademik.
- 6) Melaksanakan program remedial dan pengayaan bagi peserta didik.
- 7) Menanamkan nilai karakter, disiplin, dan akhlak mulia kepada peserta didik.
- 8) Mengembangkan kompetensi profesional melalui kegiatan pengembangan diri.
- 9) Melaksanakan tugas administrasi pembelajaran secara tertib dan bertanggung jawab.
- 10) Berpartisipasi dalam kegiatan sekolah dan pengembangan budaya sekolah.

B. Deskripsi responden

Analisis deskripsi responden digunakan oleh peneliti untuk memberikan informasi mengenai data demografi responden terhadap butir pernyataan kuisioner. Berdasarkan sub pembahasan ini menunjukkan bahwa deskripsi responden pada penelitian ini difokuskan pada jenis kelamin, usia, dan pendidikan terakhir. Adapun hasil deskripsi responden secara rinci sebagai berikut:

1. Data Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel V. 1 Data Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No.	Jenis Kelamin	Jumlah	Presentase (%)
1	Laki-laki	28	40%
2	Perempuan	42	60%
	Jumlah	70	100%

Sumber : Data Primer diolah 2025

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa Pegawai SMA Negeri 1 Polanharjo Klaten terdiri dari Pegawai laki-laki sebanyak 28 orang dengan presentase 40% dan pegawai perempuan sebanyak 42 orang dengan presentase 60%. Hal ini menunjukan bahwa Pegawai SMA Negeri 1 Polanharjo Klaten yang berjenis kelamin Perempuan lebih kuat.

2. Deskripsi Responden Berdasarkan Usia

Tabel V. 2 Data Responden Berdasarkan Usia

No.	Usia	Jumlah	Presentase (%)
1	20-30 Tahun	27	38,6%
2	31-40 Tahun	20	28,6%
3	41-50 Tahun	15	21,4%
4	>50 Tahun	8	11,4%
Jumlah		70	100%

Sumber : Data Primer diolah 2025

Berdasarkan tabel di atas, deskripsi responden berdasarkan usia dapat dilihat bahwa pegawai yang berusia 20-30 tahun sebanyak 27 orang dengan presentase (38,6%), pegawai yang berusia 31-40 tahun sebanyak 20 orang dengan presentase (28,6%), pegawai yang berusia 41-50 tahun sebanyak 15 orang dengan presentase (21,4%), pegawai yang berusia >50 tahun sebanyak 8 orang dengan presentase (11,4%). Maka dapat disimpulkan dari data di atas pegawai terbanyak berusia 20 – 30 tahun, karena pada masa ini produktif yang cenderung memiliki kinerja kerja yang tinggi, karena didukung oleh kondisi fisik yang optimal, kreativitas, lingkungan kerja, komunikasi dan juga pemegangan budaya organisasi.

3. Deskripsi Responden Berdasarkan Pendidikan

Tabel V. 3 Data Responden Berdasarkan Pendidikan

No.	Pendidikan Terakhir	Jumlah	Presentase (%)
1	SD	0	0%
2	SMP	0	0%
3	SMA/SMK	17	24,28%
4	D3	3	4,29%
5	S1	35	50,0%
6	S2	15	21,43%
u	Jumlah	114	100%

Sumber : Data Primer diolah 2025

Berdasarkan tabel di atas menjelaskan bahwa mayoritas pendidikan terakhir responden adalah SD dan SMP Tidak ada, SMA/SMK sebanyak 17 orang (24,28%), D3 sebanyak 3 orang (4,29%), S1 sebanyak 35 orang (50,0%), dan S2 sebanyak 15 orang (21,43%).

C. Hasil Analisa Data

1. Uji Asumsi Klasik

Pengujian asumsi klasik bertujuan untuk memberikan kepastian dimana persamaan regresi yang didapatkan memiliki ketetapan dan konsisten. Adapun pengujian asumsi klasik dilakukan sebelum pengujian Regresi Linear Berganda, dengan menggunakan uji normalitas, uji multikolinearitas, dan uji heteroskedastisitas.

a. Uji Normalitas

Test yang dilakukan dengan software SPSS versi 27.0

Pengujian ini dilakukan dengan melihat nilai signifikan statistic

yang dihasilkan dari perhitungan. Jika Probabilitas signifikasinya diatas 5% atau 0,05 maka model regresi mempengaruhi asumsi normalitas. Hasil pengujian normalitas dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel IV Hasil Uji Normalitas

Sig	Stansar	Keterangan
0.200	0.05	Normal

Sumber : Data Primer diolah 2025

Berdasarkan hasil nilai Asymp Sig (2tailed) sebesar 0,200 yang berarti lebih besar dari standar 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa data pada penelitian ini berdistribusi normal dan telah memenuhi syarat normalitas pada model regresi.

b. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen. Untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolinearitas dapat dilihat dari nilai *variance inflation factor* (VIF) dan tolerance. Suatu model regresi yang bebas multikolinearitas adalah yang mempunyai nilai $VIF < 10$ dan angka $tolerance > 0,1$. Jika nilai $VIF > 10$ dan nilai $tolerance < 0,1$ maka terjadi gejala multikolineritas.

Tabel V Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel	<i>Tolerance</i>	VIF	Kesimpulan
Budaya	0,599	1,671	Tidak Terjadi
Lingkungan	0,761	1,315	Tidak Terjadi
Komunikasi	0,711	1,407	Tidak Terjadi

Sumber : Data Primer diolah 2025

Berdasarkan hasil perhitungan pada tabel di atas, diketahui seluruh variabel independen memiliki nilai *Tolerance* lebih besar dari 0,10 dan nilai VIF lebih kecil dari 10 sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi pada penelitian ini tidak terjadi multikolinieritas.

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain. Salah satu cara untuk mendeteksi ada atau tidaknya heteroskedastisitas adalah dengan menggunakan uji glejser.

Tabel VI. Hasil Uji heteroskedastisitas

Variabel	<i>p-value</i>	Kesimpulan
Budaya	0,223	Tidak Terjadi heteroskedastisitas
Lingkungan	0,175	Tidak Terjadi heteroskedastisitas
Komunikasi	0,435	Tidak Terjadi heteroskedastisitas

Sumber : Data Primer diolah 2025

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa semua variabel bebas menunjukkan $p\text{-value} > 0,05$ sehingga secara

keseluruhan dapat di simpulkan bahwa model regresi tersebut bebas dari adanya gejala heteroskedastisitas.

2. Analisa Regresi Linier Berganda

Analisis ini digunakan untuk menentukan pengaruh variabel budaya organisasi (X1), Lingkungan Kerja (X2), dan komunikasi (X3) terhadap variabel terikat yaitu kinerja Pegawai (Y). Persamaan regresi berganda secara umum ditulis:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Untuk mempermudah penggunaan rumus tersebut, penulis menggunakan program *Computer Statistical Product and Service Solution* (SPSS) versi 27.0 berdasarkan analisis regresi linier berganda dengan menggunakan program SPSS, maka hasilnya dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel VII. Koefisien Regresi dan Standard Error Variabel

(Constant)	1,899	2,316
Budaya	0,357	0,113
Lingkungan	0,269	0,098
Komunikasi	0,265	0,095

Sumber : Data Primer diolah 2025

Berdasarkan hasil di atas dapat dirumuskan model regresi linier berganda dalam penelitian ini adalah:

$$Y = 1,899 + 0,357X_1 + 0,269X_2 + 0,265X_3 + e$$

Dari persamaan regresi di atas dapat di interpretasikan sebagai berikut:

- a. Nilai konstan (α) sebesar 1,899 yang artinya apabila variabel independen yaitu Budaya organisasi, lingkungan, dan komunikasi nilainya adalah 0 (nol), maka variabel kinerja pegawai berada pada angka 1,899.
- b. Koefisien variabel budaya (β_1) dari perhitungan regresi linier berganda nilai *coefficients* (β) = 0,357. Hal ini menunjukkan apabila variabel lingkungan dan komunikasi sama dengan 0, maka dengan adanya tambahan variabel budaya organisasi akan mengakibatkan kinerja pegawai meningkat sebesar 0,357. Sehingga variabel budaya organisasi berasosiasi positif terhadap kinerja Pegawai SMA Negeri 1 Polanharjo Klaten.
- c. Koefisien variabel Lingkungan Kerja (β_2) dari perhitungan regresi linier berganda nilai *coefficients* (β) = 0,269. Hal ini menunjukkan apabila variabel budaya organisasi dan komunikasi sama dengan 0, maka dengan adanya tambahan variabel lingkungan mengakibatkan kinerja pegawai meningkat sebesar 0,269. Sehingga variabel lingkungan berasosiasi positif terhadap Pegawai SMA Negeri 1 Polanharjo Klaten.
- d. Koefisien variabel komunikasi (β_3) dari perhitungan regresi linier berganda nilai *coefficients* (β) = 0,265. Hal ini menunjukkan apabila variabel budaya organisasi dan lingkungan sama dengan 0, maka dengan adanya tambahan variabel komunikasi mengakibatkan kinerja pegawai akan meningkat sebesar 0,265.

Sehingga variabel komunikasi berasosiasi positif terhadap kinerja Pegawai SMA Negeri 1 Polanharjo Klaten.

- e. Dari hasil analisis regresi linier berganda di atas dapat diketahui bahwa variabel budaya organisasi mempunyai pengaruh paling dominan terhadap kinerja Pegawai, karena koefisien regresinya mempunyai nilai paling besar diantara variabel lainnya yaitu sebesar 0,357.

3. Uji Kelayakan Model / Uji F

Uji pengaruh bersama-sama (joint) digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen secara bersama-sama atau joint mempengaruhi variabel dependen.

Tabel VIII. Koefisien Regresi dan Standard Error Variabel Penelitian

Fhitung	Sig	Standar	Keputusan
23.609	0,000 ^b	< 0,05	H ₀ ditolak, H _a diterima

Sumber : Data Primer, Diolah 2024

Langkah pengujian sebagai berikut :

a. Menentukan Ho dan Ha

Ho: $\beta_1 = \beta_2 = \beta_3 = 0$; Berarti tidak ada pengaruh secara simultan antara variabel budaya organisasi (X1), Lingkungan Kerja (X2) dan komunikasi (X3) terhadap variabel kinerja Pegawai (Y).

$H_a: \beta_1 \neq \beta_2 \neq \beta_3 \neq 0$; Bearti ada pengaruh secara simultan antara variabel budaya organisasi (X1), Lingkungan Kerja (X2) dan komunikasi (X3) terhadap variabel kinerja Pegawai (Y).

- b. Tingkat level of significance (α) = 0,05

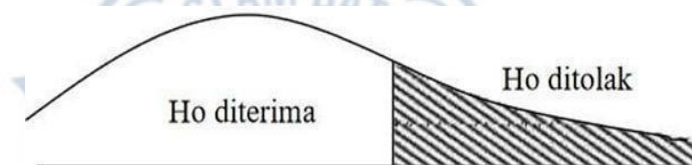
$$F_{\text{tabel}} = k; (n-k)$$

$$= 3; (70-3)$$

$$= 3; 70$$

$$= 2,74$$

- c. Kriteria Pengujian



Gambar 5 Kurva Uji F

Ho diterima apabila $F_{\text{hitung}} < F_{\text{tabel}}$ yaitu $23,609 < 2,74$

Ho ditolak apabila $F_{\text{hitung}} > F_{\text{tabel}}$ yaitu $23,609 > 2,74$

- d. Nilai F Hitung

Diketahui hasil $F_{\text{hitung}} = 23,609$ dari analisis data yang telah dilakukan dengan menggunakan bantuan SPSS Versi 27.

- e. Keputusan

Hasil analisis data yang telah didapatkan, maka dapat diketahui bahwa nilai F_{hitung} sebesar 23,609 sedangkan sebesar 2,74 dan signifikansi $0,000 < 0,05$ maka Ho ditolak. Dan dapat disimpulkan H_a diterima, itu artinya ada pengaruh simultan

antara variabel budaya organisai (X1), Lingkungan Kerja (X2), dan komunikasi (X3) terhadap kinerja Pegawai (Y).

4. Uji Hipotesa / Uji t

Uji parsial (t test) digunakan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen. Hasil uji t dapat dilihat dari hasil output analisis data sebagai berikut.

Tabel IX. Hasil Analisis Uji t

Variabel	thitung	ttabel	Sig	Ket
Budaya Organisai	3,150	1,996	0,002	Ho ditolak
lingkungan	2,749	1,996	0,008	Ho ditolak
Komunikasi	2,793	1,996	0,007	Ho ditolak

Sumber : Data Primer, diolah 2025

Langkah Pengujian Sebagai Berikut :

- a. Uji pengaruh budaya organisasi (X1) terhadap kinerja Pegawai (Y) dengan langkah – langkah pengujian sebagai berikut :

1) Menentukan Ho dan Ha

Ho : $\beta_1 = 0$, artinya tidak ada pengaruh yang signifikan antara budaya organisasi (X1) terhadap kinerja Pegawai (Y).

Ha : $\beta_1 \neq 0$, artinya terdapat pengaruh signifikan antara budaya organisasi (X1) terhadap kinerja Pegawai (Y).

2) Tingkatan *level of significance* (α) = 0,05

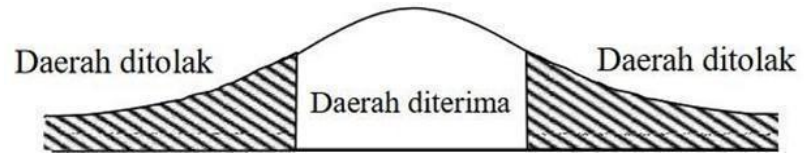
$$ttabel = \alpha/2; (n-k-1)$$

$$= 0,025; (70-3-1)$$

$$= 0,025; 70$$

$$= 1,996$$

3) Kriteria Pengujian



Gambar 6. Uji t Budaya Organisasi

H_0 diterima jika $-1,996 \leq t_{hitung} \leq 1,996$

H_0 ditolak jika $-t_{hitung} \leq -1,996$ atau $t_{hitung} \geq 1,996$

4) Menentukan Nilai t

Hasil analisis data yang telah dilakukan dengan menggunakan bantuan SPSS 27, maka dapat diketahui bahwa t_{hitung} budaya organisasi (X_1) = 3,150

5) Keputusan

Hasil perhitungan menunjukkan $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3,150 > 1,996$) dan nilai signifikansi ($0,002 < 0,05$), maka H_0 ditolak. Dapat disimpulkan bahwa variabel budaya organisasi (X_1) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai (Y).

b. Uji pengaruh Lingkungan Kerja (X_2) terhadap kinerja Pegawai (Y)

dengan langkah – langkah pengujian sebagai berikut :

1) Menentukan H_0 dan H_a

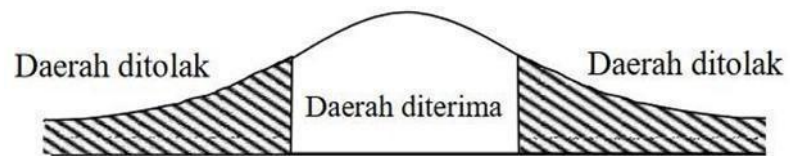
$H_0 : \beta_1 = 0$, artinya tidak ada pengaruh yang signifikan antara Lingkungan Kerja (X_2) terhadap kinerja Pegawai (Y).

$H_a : \beta_1 \neq 0$, artinya terdapat pengaruh signifikan antara Lingkungan Kerja (X_2) terhadap kinerja Pegawai (Y).

2) Tingkatan *level of significance* (α) = 0,05

$$\begin{aligned} t_{\text{tabel}} &= \alpha/2; (n-k-1) \\ &= 0,025; (70-3-1) \\ &= 0,025; 70 \\ &= 1,996 \end{aligned}$$

3) Kriteria Pengujian



Gambar 7. Uji t Lingkungan kerja

H_0 diterima jika $-1,996 \leq t_{\text{hitung}} \leq 1,996$

H_0 ditolak jika $-t_{\text{hitung}} \leq -1,996$ atau $t_{\text{hitung}} \geq 1,996$

4) Menentukan nilai t

Hasil analisis data yang telah dilakukan dengan menggunakan bantuan SPSS 27, maka dapat diketahui bahwa t_{hitung} Lingkungan (X2) = 2,749.

5) Keputusan

Hasil perhitungan menunjukkan $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$ ($2,749 > 1,996$) dan nilai signifikansi ($0,008 < 0,05$), maka H_0 ditolak. Dapat disimpulkan bahwa variabel Lingkungan Kerja (X2) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai (Y).

c. Uji pengaruh komunikasi (X3) terhadap kinerja Pegawai (Y) dengan langkah – langkah pengujian sebagai berikut :

1) Menentukan H_0 dan H_a

$H_0 : \beta_1 = 0$, artinya tidak ada pengaruh yang signifikan antara komunikasi (X3) terhadap kinerja Pegawai (Y).

$H_a : \beta_1 \neq 0$, artinya terdapat pengaruh signifikan antara komunikasi (X3) terhadap kinerja Pegawai (Y).

2) Tingkatan *level of significance* (α) = 0,05

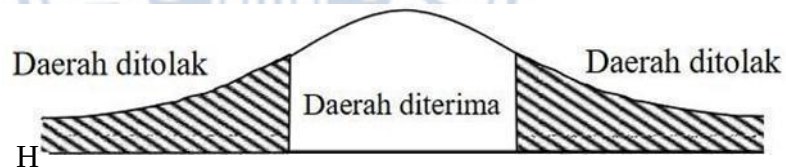
$$t_{\text{tabel}} = \alpha/2; (n-k-1)$$

$$= 0,025; (70-3-1)$$

$$= 0,025; 1,996$$

$$= 1,996$$

3) Kriteria Pengujian



Gambar 8. Uji t Komunikasi

H_0 ditolak jika $-t_{\text{hitung}} \leq -1,996$ atau $t_{\text{hitung}} \geq 1,996$

4) Menentukan nilai t

Hasil analisis data yang telah dilakukan dengan menggunakan bantuan SPSS 21, maka dapat diketahui bahwa t_{hitung} komunikasi (X3) = 2,793.

5) Keputusan

Hasil perhitungan menunjukkan $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$ ($2,793 > 1,996$) dan nilai signifikansi ($0,007 < 0,05$), maka H_0 ditolak. Dapat disimpulkan bahwa variabel komunikasi (X3) secara parsial

berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai (Y).

5. Uji Koefisien Determinan (R^2)

Uji koefisien determinasi (Uji R^2) bertujuan untuk mengukur sejauh mana variabel bebas dapat menjelaskan variasi variabel terikat, baik secara parsial maupun simultan. Nilai R^2 yang kecil mengandung arti bahwa kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen yang sangat terbatas. Namun jika nilainya mendekati satu, maka variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen. Hasil analisis koefisien determinan adalah sebagai berikut :

Tabel X. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

R	R Square	Adjusted R Square
0,719^a	0,518	0,496

Sumber : Data Primer, diolah 2025

Hasil perhitungan dengan menggunakan program SPSS dapat diketahui bahwa koefisien determinasi (Adjusted R Square) diperoleh sebesar 0,496 (49,6%). Artinya kontribusi variabel budaya organisasi, Lingkungan Kerja, dan komunikasi terhadap kinerja Pegawai SMA Negeri 1 Polanharjo Klaten 49,6% dan sisanya sebesar 50,4% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti pada penelitian ini.

D. Pembahasan

1. Pengaruh Budaya Organisasi terhadap kinerja Pegawai SMA Negeri 1 Polanharjo Klaten.

Berdasarkan hasil perhitungan Tabel IV.9 diketahui bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3,150 > 1,996$) dan nilai signifikansi ($0,002 < 0,05$), menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai SMA Negeri 1 Polanharjo Klaten.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Jamal *et.al*, (2022) dan Astuti, (2022) serta Fauzan *et.al*, (2023) yang menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini berarti bahwa semakin baik budaya organisasi maka akan berdampak kepada peningkatan kinerja pegawai, sebaliknya semakin buruk budaya organisasi suatu perusahaan maka berdampak kepada penurunan Kinerja Pegawai.

Budaya organisasi yang diterapkan dengan baik serta dapat diterima dan dijalankan oleh seluruh Pegawai SMA Negeri 1 Polanharjo Klaten akan membentuk perilaku pegawai yang baik pula, sehingga Pegawai akan mampu melayani dengan baik dan memberikan kepuasan tersendiri bagi orang-orang sekitar. Selain itu, budaya organisasi dapat menciptakan suasana harmonis di dalam perusahaan dimana budaya organisasi tersebut akan menyatukan pemahaman dan pemikiran yang berbeda pada setiap Pegawai, sehingga perilaku Pegawai dalam perusahaan dapat selaras.

Hubungan yang terjalin dengan baik antar Pegawai akan membuat Pegawai nyaman dan tenang dalam bekerja sehingga kinerjanya akan meningkat.

2. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap kinerja Pegawai SMA Negeri 1 Polanharjo Klaten.

Berdasarkan hasil perhitungan Tabel IV. 9 diketahui bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,749 > 1,996$) dan nilai signifikansi ($0,008 < 0,05$), menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai SMA Negeri 1 Polanharjo Klaten.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Saputra & Fernos, (2023) dan Firman et.al. (2024) serta Nurhandayani, (2022) menyatakan bahwa Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai. Hal ini dengan adanya Lingkungan Kerja mampu bekerja lebih baik.

Adanya Lingkungan kerja yang baik di SMA Negeri 1 Polanharjo Klaten dapat mempengaruhi terhadap kinerja pegawai. Lingkungan kerja berpengaruh terhadap motivasi dan semangat kerja pegawai karena apabila lingkungan kerja di perusahaan tersebut nyaman dan menyenangkan tentunya pegawai dapat meningkatkan kinerjanya sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai dengan baik.

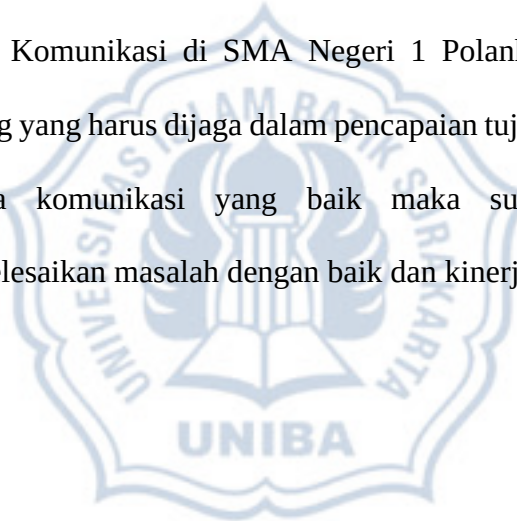
3. Pengaruh komunikasi terhadap kinerja Pegawai SMA Negeri 1 Polanharjo Klaten.

Berdasarkan hasil perhitungan Tabel IV. 9 diketahui bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,793 > 1,996$) dan nilai signifikansi ($0,007 < 0,05$),

menunjukkan bahwa komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai SMA Negeri 1 Polanharjo Klaten.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Misrania dan Maryadi, (2022) dan, Fahraini and Syarif, (2022) serta Ade risna sari et.al, (2023) menyatakan bahwa komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

Hal ini dapat memberikan pengaruh yang kuat juga serta pekerjaan dapat terkoordinasi dan hubungan antar Pegawai juga menjadi lebih akrab. Komunikasi di SMA Negeri 1 Polanharjo merupakan faktor penting yang harus dijaga dalam pencapaian tujuan perusahaan. Dengan adanya komunikasi yang baik maka suatu perusahaan dapat menyelesaikan masalah dengan baik dan kinerja akan meningkat.



BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dari pembahasan yang telah diuraikan pada bab sebelumnya dan pengujian yang telah dilakukan maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai SMA Negeri 1 Polanharjo Klaten. Jika budaya organisasi ditingkatkan maka kinerja pegawai juga akan meningkat.
2. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai SMA Negeri 1 Polanharjo Klaten. Jika lingkungan kerja ditingkatkan maka kinerja pegawai juga akan meningkat.
3. Komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai SMA Negeri 1 Polanharjo Klaten. Jika komunikasi ditingkatkan maka kinerja pegawai juga akan meningkat.
4. Nilai Adjusted R Square (R^2) sebesar 0,496. Kontribusi budaya, Lingkungan kerja dan komunikasi berkontribusi terhadap kinerja pegawai SMA Negeri 1 Polanharjo Klaten sebesar 49,6% dan 50,4% dipengaruhi oleh variabel lainnya seperti disiplin, motivasi, kepemimpinan dan lain-lain.

5. Dari hasil analisis regresi linier berganda menunjukkan bahwa variabel budaya organisasi mempunyai pengaruh paling dominan terhadap kinerja Pegawai, karena koefisien regresinya mempunyai nilai paling besar diantara variabel lainnya yaitu sebesar 0,357.

B. Saran

1. Disarankan budaya organisasi untuk lebih diperkuat dan membangun budaya yang baik dan terstruktur tanpa menghilangkan etika pendidikan. Dari rasa disiplin, tanggung jawab, kerja sama, dan saling menghargai sesama pegawai. Meningkatkan kualitas kerja yang baik dan konsisten dalam budaya kerja yang positif.
2. Disarankan untuk lebih meningkatkan kualitas dan tatanan lingkungan kerja, khususnya di area sekolah, dengan cara menjaga kebersihan lingkungan, kerapian lingkungan, dan merawat fasilitas sehingga dapat meningkatkan kualitasn kerja.
3. Disarankan untuk meningkatkan Komunikasi yang baik antara sesama pegawai dan menjalin kerja sama yang baik antara satu sama lain serta koordinasi yang baik antara kepala sekolah dan para pegawai yang lain sehingga dapat meningtkkan kuualitas kinerja pegawai,
4. Bagi Instansi disarankan untuk meningkatkan budaya yang baik tanpa menghilangkan norma dan etika pendidikan, membangun lingkungan yang nyaman, merawat fasilitas dan menjaga kebersihan. Menjalin komunikasi dan koordinasi yang baik antara sesama pegawai.
5. Peneliti selanjutnya disarankan untuk menambahkan variabel lain yang diduga dapat memengaruhi kinerja pegawai, seperti motivasi kerja, kepemimpinan, kompensasi, disiplin kerja, atau kepuasan kerja,

DAFTAR PUSTAKA

- Ade Risna Sari, Geofakta Razali, Darmawati Manda, Arief Yanto Rukmana, and Pitono Pitono. 2023. "The Impact Of Work Communication And Discipline On Employee Performance." *Transformasi: Journal of Economics and Business Management* 209–22.
<https://doi.org/10.56444/transformasi.v2i3.947>.
- Afandi, P. 2021. *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori, Konsep Dan Indikator*. Pekanbaru, Riau: Zanaf Publishing.
- Ahmad, Andi Jusdiana, Mappamiring, and Nuryanti Mustari. 2022. "Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kabupaten Bulukumba." *Kajian Ilmiah Mahasiswa Administrasi Publik* 3 (1): 287–98.
- Ahyari, Agus. 2015. "Manajemen Produksi (Pengendalian Produksi)." In Yogyakarta
- Astuti, Dewi. 2022. "Jurnal jaman vol 2 no. 2 agustus 2022 – pissn:" *jurnal jaman* vol 2 No. 2 Agustus 2022 – PISSN: 2 (2): 55–68.
- Dio Saputra, and Jhon Fernos. 2023. "Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Ar Risalah Kota Padang." *Jurnal Publikasi Ilmu Manajemen* 2 (2): 62–74.
<https://doi.org/10.55606/jupiman.v2i2.1613>.
- Fahraini, Firda, and Rinaldi Syarif. 2022. "Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Nikos Distribution Indonesia." *Ikraith-Ekonomika* 5 (1): 20–30.
- Fauzan, Ahmad, Zulaspan Tupti, Fajar Pasaribu, and Hasrudy Tanjung. 2023. "Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Dimediasi Oleh Komitmen Organisasi." *Jesya* 6 (1): 517–34.
<https://doi.org/10.36778/jesya.v6i1.978>.
- Firman, Ahmad, and Fitriani Latief Dirwan. 2024. "Efek Motivasi Kerja , Lingkungan Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Abstrak Pendahuluan." *Ilmu Ekonomi* 7 (4): 425–35.
- Jamal, Anrila Rahmadani, Rahayu Setianingsih, and Hammam Zaki. 2022. "Pengaruh Kompetensi, Budaya Organisasi, Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas UKM, Perindustrian, Perdagangan Kabupaten Padang Lawas." *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Merdeka Emba* 1 (1): 35–44.
- Kamaroellah, Agus. 2014. *Pengantar Budaya Organisasi. Pertama*. Surabaya: Penerbit Buku Pustaka Radja.

- Karnela, Rita, Happy Fitria, and Mulyadi Mulyadi. 2022. "The Influence of Organizational Culture and Work Discipline on Teacher's Professionalism." *Journal of Social Work and Science Education* 3 (3): 283–92. <https://doi.org/10.52690/jswse.v4i2.402>.
- M.Hardjana, Agus. 2016. Ilmu Komunikasi. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Mahmudah Enny. 2023. Manajemen Sumber Daya Manusia Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi Jakarta: Bumi Aksara.
- Misrانيا, Yulia, and Yadi Maryadi. 2022. "Pengaruh Disiplin Kerja Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Sekretariat Daerah Kota Pagar Alam." *EKOMBIS REVIEW: Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Bisnis* 10 (1): 518–25. <https://doi.org/10.37676/ekombis.v10i1.1706>.
- Natania, Olga, and Lidya Martha. 2023. "The Influence of Physical Work Environment and Non-Physical Work Environment on Employee Job Satisfaction at the Research and Development Agency of West Sumatra Province." *Economia Journal* 2 (8): 2122–36.
- Nurhandayani, Annisa. 2022. "Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja, Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja." *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Digital (Ekobil)* 1 (2): 108 <https://doi.org/10.58765/ekobil.v1i2.65>.
- Nyoman, I, Tri Sutaguna, Muhammad Yusuf, Rian Ardianto, and Pawit Wartono. 2023. "The Effect Of Competence, Work Experience, Work Environment, And Work Discipline On Employee Performance." *Journal of Management Entrepreneurship and Social Science* 03 (01): 367–81. <https://ajmesc.com/index.php/ajmesc>.
- Setrojoyo, Sudarmo Muhammad, Zahara Tussoleha Rony, Sutrisno, Sidrotun Naim, Abdul Manap, and Bayu Purbha Sakti. 2023. "The Effect of Intrinsic Motivation, Organizational Culture on Employee Performance with Organizational Commitment as an Intervening Variable." *International Journal of Professional Business Review* 8 (7): e02436. <https://doi.org/10.26668/businessreview/2023.v8i7.2436>
- Sutrisno, E. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Syarif, Arman, and Khairul Riza. 2022. "Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Disiplin Kerja Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan Kepulauan Riau." *Jurnal Humaniora Dan Ilmu Pendidikan* 2 (1): 33–41. <https://doi.org/10.35912/jahidik.v2i1.1664>.
- Wardhana, Aditya. 2024. Budaya Organisasi. Widya Balina. Vol.4. <https://doi.org/10.53958/wb.v4i2.39>.
- Yusuf Iis, Em, Wahyuddin Wahyuddin, Armanu Thoyib, Rico Nur Ilham, and Irada Sinta. 2022. "The Effect of Career Development and Work Environment on Employee Performance With Work Motivation As Intervening Variable At the Office of Agriculture and Livestock in Aceh." *International Journal of Economic, Business, Accounting, Agriculture Management and Sharia Administration (IJEBA)* 2 (2): 227–36. <https://doi.org/10.54443/ijevas.v2i2.191>.

Zainal., Yusuf. 2015. Manajemen Komunikasi Filosofi, Konsep, Dan Aplikasi. Bandung: Pustaka Setia.



LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuisisioner

KUESIONER PENELITIAN

Kepada Yth.

Bapak/Ibu Pegawai SMA N 1 Polanharjo Klaten

di Tempat

Assalamualaikum wr. wb.

Dengan ini saya Ragil Kurniawan, Mahasiswa Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Batik Surakarta. Saat ini saya sedang melakukan penelitian guna menyelesaikan tugas akhir berupa skripsi yang berjudul **“Kinerja Pegawai Ditinjau Dari Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja, dan Komunikasi SMA N 1 Polanharjo Klaten”**.

Berkaitan dengan itu, dengan kerendahan hati saya mohon bantuan Bapak/Ibu untuk menjawab pertanyaan/ Pernyataan dalam kuesioner penelitian dengan sebaik baiknya. Kuesioner ini bukan tes, sehingga tidak ada jawaban benar atau salah. Jawaban yang paling baik adalah yang sesuai dengan keadaan Bapak/Ibu yang sebenarnya.

Jawaban yang Bapak/Ibu berikan semata-mata demi kepentingan ilmu pengetahuan dan peneliti menjamin kerahasiaannya. Jawaban Bapak/Ibu juga tidak akan mempengaruhi nilai Bapak/Ibu atau nama baik instansi.

Atas bantuan Bapak/Ibu, saya ucapkan terima kasih.

Wassalamualaikum wr. wb.

Hormat Saya

Ragil Kurniawan

A. Petunjuk Pengisian

1. Jawablah pernyataan dengan jujur dan benar.
2. Bacalah terlebih dahulu pernyataan dengan cermat sebelum anda memulai untuk menjawab.
3. Pilih salah satu jawaban yang tersedia dengan memberi tanda checklist (✓) pada salah satu jawaban yang anda anggap paling benar.

Sangat Setuju (SS) 5

Setuju (S) 4

Kurang Setuju (N) 3

Tidak Setuju (TS) 2

Sangat Tidak Setuju (STS) 1

B. Identitas Responden

1. Nama :

2. Jenis Kelamin ☐ : Laki-laki ☐ Perempuan

3. Usia ☐ : 15-30 Tahun ☐ 41-50 Tahun

☐ : 31-40 Tahun ☐ >50 Tahun

4. Pendidikan Terakhir :

Kinerja Pegawai (Y)

NO	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
1	Bapak/Ibu Pegawai memiliki kuantitas kerja sesuai dengan rencana kerja					
2	Kualitas kerja bapak/ibu sudah sesuai dengan SOP yang ditentukan					
3	Bapak/Ibu menjaga ketepatan waktu dan kesempurnaan hasil pekerjaan					
4	Bapak/Ibu datang tepat waktu dalam pekerjaan maupun tugas					
5	Bapak/Ibu dapat bekerja sama dengan baik bersama rekan kerja					

Budaya Organisasi (X₁)

NO	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
1	Bapak/Ibu menghargai dan mengembangkan ide ide yang inovatif dalam pekerjaan					
2	Bapak/Ibu mengalisa setiap pekerjaan saat melaksanakan dan sebelum diserahkan kepada pimpinan					
3	Pimpinan mengontrol setiap pekerjaan Bapak/Ibu Pegawai					
4	Pimpinan menerima saran dari Bapak/Ibu Pegawai					
5	Kegiatan yang dilakuan bapak/ibu dalam tim lebih didahulukan daripada kegiatan individu					

Lingkungan Kerja (X₂)

NO	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
1	Ruangan kerja memiliki pencahayaan yang cukup.					
2	Sirkulasi udara di tempat kerja cukup baik.					
3	Suhu ruangan kerja terasa nyaman untuk bekerja.					
4	Kebersihan lingkungan kerja selalu terjaga.					
5	Fasilitas kerja seperti meja, kursi, dan komputer dalam kondisi baik					

Komunikasi (X₃)

NO	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
1	Dengan rekan kerja, koordinasi dan kerjasama terhadap pekerjaan dapat dengan mudah terbentuk					
2	Bapak/Ibu dapat dengan leluasa memberikan masukan atau saran kepada pimpinan					
3	Bapak/Ibu memiliki kesetaraan dalam mengutarakan pendapat					
4	Komunikasi yang terjadi mampu menciptakan hubungan baik antar rekan kerja					
5	Bapak/Ibu mampu menjaga informasi yang bersikap pribadi dan rahasia					

Lampiran 2 Rekapitulasi Data 20 Responden

1. Kinerja Pegawai (Y)

No	Kinerja Pegawai (Y)					TOT_Y
	Y_1	Y_2	Y_3	Y_4	Y_5	
1	4	4	4	4	4	20
2	5	5	5	5	4	24
3	4	4	4	4	4	20
4	4	4	4	4	4	20
5	4	4	4	4	4	20
6	4	4	5	5	5	23
7	4	4	4	5	4	21
8	5	4	4	4	4	21
9	4	4	4	4	4	20
10	5	5	5	5	5	25
11	5	5	4	5	5	24
12	4	4	4	4	4	20
13	5	4	4	4	4	21
14	4	4	4	4	4	20
15	5	5	4	5	4	23
16	5	4	5	5	4	23
17	5	4	4	4	4	21
18	5	5	4	4	4	22
19	5	4	4	4	4	21
20	5	5	4	4	4	22

2. Budaya Organisasi (X1)

Budaya Organisasi (X1)					TOT_X1
X1_1	X1_2	X1_3	X1_4	X1_5	
5	5	4	4	4	22
5	5	5	4	5	24
4	4	4	4	4	20
4	4	4	4	4	20
4	4	4	4	4	20
5	5	5	5	5	25
4	4	4	4	4	20
4	5	5	4	5	23
4	4	4	4	4	20
5	5	5	5	5	25
5	5	5	4	5	24
5	5	5	5	4	24
4	5	4	4	5	22
4	4	4	4	4	20
5	5	4	4	5	23
5	5	5	4	5	24
4	4	4	4	4	20
5	4	4	4	4	21
4	4	4	4	4	20
4	4	4	4	4	20

3. Lingkungan Kerja (X2)

No	Lingkungan Kerja (X2)					TOT_X2
	X2_1	X2_2	X2_3	X2_4	X2_5	
1	5	5	4	4	4	22
2	5	4	5	5	5	24
3	4	4	4	4	4	20
4	5	4	4	4	4	21
5	5	5	4	4	4	22
6	4	4	4	4	4	20
7	5	4	4	4	4	21
8	4	5	4	4	5	22
9	4	4	4	4	4	20
10	5	5	5	5	5	25
11	5	5	5	5	4	24
12	5	5	5	4	5	24
13	5	5	4	5	4	23
14	4	4	4	4	4	20
15	4	5	4	4	4	21
16	4	5	5	5	4	23
17	4	4	4	4	4	20
18	4	4	4	4	4	20
19	4	4	4	4	4	20
20	5	5	5	5	5	25

4. Komunikasi (X3)

Komunikasi (X3)					TOT_X3
X3_1	X3_2	X3_3	X3_4	X3_5	
4	4	4	5	4	21
5	5	5	5	5	25
4	4	4	4	4	20
4	4	4	4	4	20
4	4	4	4	4	20
5	4	4	4	5	22
4	4	4	4	4	20
4	4	4	4	4	20
4	4	4	4	4	20
5	5	5	5	5	25
5	5	5	5	5	25
4	4	4	5	5	22
4	4	4	4	4	20
4	4	4	4	4	20
5	4	4	4	4	21
4	4	5	4	4	21
4	4	4	4	4	20
4	4	4	4	5	21
4	4	5	4	4	21
4	4	5	4	4	21

Lampiran 3 Hasil Uji Vliditas

HASIL UJI INSTRUMEN

Uji Validitas

Kinerja Pegawai

Correlations

		kinerja1	kinerja2	kinerja3	kinerja4	kinerja5	kinerja_total
kinerja1	Pearson Correlation	1	.592**	.201	.242	.099	.639**
	Sig. (2-tailed)		.006	.395	.303	.679	.002
	N	20	20	20	20	20	20
kinerja2	Pearson Correlation	.592**	1	.218	.435	.336	.746**
	Sig. (2-tailed)	.006		.355	.055	.147	<.001
	N	20	20	20	20	20	20
kinerja3	Pearson Correlation	.201	.218	1	.681**	.490*	.703**
	Sig. (2-tailed)	.395	.355		<.001	.028	<.001
	N	20	20	20	20	20	20
kinerja4	Pearson Correlation	.242	.435	.681**	1	.572**	.814**
	Sig. (2-tailed)	.303	.055	<.001		.008	<.001
	N	20	20	20	20	20	20
kinerja5	Pearson Correlation	.099	.336	.490*	.572**	1	.658**
	Sig. (2-tailed)	.679	.147	.028	.008		.002
	N	20	20	20	20	20	20
kinerja_total	Pearson Correlation	.639**	.746**	.703**	.814**	.658**	1
	Sig. (2-tailed)	.002	<.001	<.001	<.001	.002	
	N	20	20	20	20	20	20

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

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

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.753	5

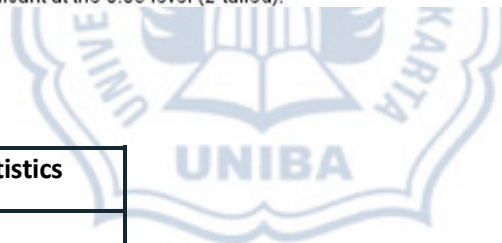
Budaya Organisasi

Correlations

		budaya1	budaya2	budaya3	budaya4	budaya5	budaya_total
budaya1	Pearson Correlation	1	.704**	.601**	.464*	.492*	.810**
	Sig. (2-tailed)		<.001	.005	.039	.027	<.001
	N	20	20	20	20	20	20
budaya2	Pearson Correlation	.704**	1	.734**	.420	.816**	.919**
	Sig. (2-tailed)	<.001		<.001	.065	<.001	<.001
	N	20	20	20	20	20	20
budaya3	Pearson Correlation	.601**	.734**	1	.572**	.685**	.883**
	Sig. (2-tailed)	.005	<.001		.008	<.001	<.001
	N	20	20	20	20	20	20
budaya4	Pearson Correlation	.464*	.420	.572**	1	.229	.621**
	Sig. (2-tailed)	.039	.065	.008		.332	.003
	N	20	20	20	20	20	20
budaya5	Pearson Correlation	.492*	.816**	.685**	.229	1	.815**
	Sig. (2-tailed)	.027	<.001	<.001	.332		<.001
	N	20	20	20	20	20	20
budaya_total	Pearson Correlation	.810**	.919**	.883**	.621**	.815**	1
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001	<.001	.003	<.001	
	N	20	20	20	20	20	20

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

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



Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.874	5

Lingkungan Kerja

		Correlations					
		lingkungan1	lingkungan2	lingkungan3	lingkungan4	lingkungan5	lingkungan_t otal
lingkungan1	Pearson Correlation	1	.400	.436	.436	.346	.707**
	Sig. (2-tailed)		.081	.054	.054	.135	<.001
	N	20	20	20	20	20	20
lingkungan2	Pearson Correlation	.400	1	.436	.436	.346	.707**
	Sig. (2-tailed)	.081		.054	.054	.135	<.001
	N	20	20	20	20	20	20
lingkungan3	Pearson Correlation	.436	.436	1	.762**	.630**	.858**
	Sig. (2-tailed)	.054	.054		<.001	.003	<.001
	N	20	20	20	20	20	20
lingkungan4	Pearson Correlation	.436	.436	.762**	1	.378	.796**
	Sig. (2-tailed)	.054	.054	<.001		.100	<.001
	N	20	20	20	20	20	20
lingkungan5	Pearson Correlation	.346	.346	.630**	.378	1	.702**
	Sig. (2-tailed)	.135	.135	.003	.100		<.001
	N	20	20	20	20	20	20
lingkungan_total	Pearson Correlation	.707**	.707**	.858**	.796**	.702**	1
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	
	N	20	20	20	20	20	20

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

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.807	5

Komunikasi

Correlations

		komunikasi1	komunikasi2	komunikasi3	komunikasi4	komunikasi5	komunikasi_t otal
komunikasi1	Pearson Correlation	1	.728**	.378	.467*	.630**	.798**
	Sig. (2-tailed)		<.001	.100	.038	.003	<.001
	N	20	20	20	20	20	20
komunikasi2	Pearson Correlation	.728**	1	.642**	.728**	.642**	.927**
	Sig. (2-tailed)	<.001		.002	<.001	.002	<.001
	N	20	20	20	20	20	20
komunikasi3	Pearson Correlation	.378	.642**	1	.378	.286	.674**
	Sig. (2-tailed)	.100	.002		.100	.222	.001
	N	20	20	20	20	20	20
komunikasi4	Pearson Correlation	.467*	.728**	.378	1	.630**	.798**
	Sig. (2-tailed)	.038	<.001	.100		.003	<.001
	N	20	20	20	20	20	20
komunikasi5	Pearson Correlation	.630**	.642**	.286	.630**	1	.803**
	Sig. (2-tailed)	.003	.002	.222	.003		<.001
	N	20	20	20	20	20	20
komunikasi_total	Pearson Correlation	.798**	.927**	.674**	.798**	.803**	1
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001	.001	<.001	<.001	
	N	20	20	20	20	20	20

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

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

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.851	5

Lampiran 4 Data Responden

DATA RESPONDEN

No.	Jenis Kelamin	Jumlah	Presentase (%)
1	Laki-laki	28	40%
2	Perempuan	42	60%
	Jumlah	70	100%

No.	Usia	Jumlah	Presentase (%)
1	20-30 Tahun	27	38,6%
2	31-40 Tahun	20	28,6%
3	41-50 Tahun	15	21,4%
4	>50 Tahun	8	11,4%
	Jumlah	70	100%

No.	Pendidikan Terakhir	Jumlah	Presentase (%)
1	SD	0	0%
2	SMP	0	0%
3	SMA/SMK	17	24,28%
4	D3	3	4,29%
5	S1	35	50,0%
6	S2	15	21,43%
u	Jumlah	114	100%

Lampiran 5 Data Tabulasi

No	Kinerja Pegawai (Y)					TOT_Y	Budaya Organisasi (X1)					TOT_X1
	Y_1	Y_2	Y_3	Y_4	Y_5		X1_1	X1_2	X1_3	X1_4	X1_5	
1	4	4	4	4	4	20	5	5	4	4	4	22
2	5	5	5	5	4	24	5	5	5	4	5	24
3	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20
4	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20
5	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20
6	4	4	5	5	5	23	5	5	5	5	5	25
7	4	4	4	5	4	21	4	4	4	4	4	20
8	5	4	4	4	4	21	4	5	5	4	5	23
9	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20
10	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25
11	5	5	4	5	5	24	5	5	5	4	5	24
12	4	4	4	4	4	20	5	5	5	5	4	24
13	5	4	4	4	4	21	4	5	4	4	5	22
14	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20
15	5	5	4	5	4	23	5	5	4	4	5	23
16	5	4	5	5	4	23	5	5	5	4	5	24
17	5	4	4	4	4	21	4	4	4	4	4	20
18	5	5	4	4	4	22	5	4	4	4	4	21
19	5	4	4	4	4	21	4	4	4	4	4	20
20	5	5	4	4	4	22	4	4	4	4	4	20
21	4	4	4	4	4	20	5	5	5	5	4	24
22	5	4	4	4	4	21	5	5	4	4	4	22
23	5	4	4	4	4	21	4	4	4	4	4	20
24	4	4	4	4	4	20	5	4	4	4	5	22
25	4	3	3	3	3	16	4	4	3	3	4	18
26	5	5	5	5	5	25	5	5	4	4	5	23
27	4	5	4	4	4	21	4	4	4	3	4	19
28	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20
29	5	5	5	5	5	25	5	5	4	4	4	22
30	5	5	5	5	4	24	5	5	5	4	5	24
31	5	5	4	5	5	21	5	5	4	5	5	24
32	4	4	3	4	3	18	4	4	3	4	4	19
33	4	4	4	4	4	20	5	5	4	4	4	22
34	4	4	4	4	5	21	4	4	4	4	4	20
35	5	5	4	5	5	24	5	5	4	4	5	23
36	5	5	4	4	5	23	5	5	4	5	5	24
37	5	5	4	5	5	24	5	5	5	5	5	25
38	4	4	4	4	4	20	5	4	4	4	4	21
39	4	4	4	4	4	20	5	4	4	4	4	21
40	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20
41	4	4	3	4	4	19	5	5	4	4	4	22
42	4	4	4	4	4	20	5	4	4	4	4	21
43	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20
44	4	4	4	4	4	20	5	5	5	4	4	23
45	4	4	4	4	5	21	5	5	4	4	4	22
46	4	4	4	4	5	21	4	4	4	4	5	21
47	5	4	4	4	5	22	5	5	4	4	5	23
48	4	4	4	4	4	20	5	5	4	4	5	23
49	5	4	4	4	5	22	5	4	4	4	4	21
50	4	4	4	4	4	20	5	5	4	4	5	23
51	5	4	5	5	5	24	5	5	4	5	5	24
52	4	4	4	4	4	20	5	5	4	4	4	22
53	4	4	4	4	4	20	4	5	4	4	4	21
54	4	4	4	4	4	20	4	4	4	3	4	19
55	4	5	4	4	4	21	5	5	4	4	4	22
56	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20
57	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20
58	4	5	4	4	4	21	4	4	4	4	4	20
59	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20
60	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20
61	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20
62	5	5	5	5	5	25	5	4	4	5	5	23
63	4	5	4	5	4	22	5	4	4	4	4	21
64	4	4	4	4	4	20	4	4	3	4	4	19
65	5	5	5	5	5	25	5	5	5	4	4	23
66	4	4	4	5	4	21	4	4	4	4	4	20
67	4	4	4	4	4	20	5	4	4	4	4	21
68	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20
69	5	4	4	4	4	21	4	4	4	5	5	23
70	5	5	4	4	4	22	4	4	4	4	4	20

No	Lingkungan Kerja (X2)					TOT_X2	Komunikasi (X3)					TOT_X3
	X2_1	X2_2	X2_3	X2_4	X2_5		X3_1	X3_2	X3_3	X3_4	X3_5	
1	5	5	4	4	4	22	4	4	4	5	4	21
2	5	4	5	5	5	24	5	5	5	5	5	25
3	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20
4	5	4	4	4	4	21	4	4	4	4	4	20
5	5	5	4	4	4	22	4	4	4	4	4	20
6	4	4	4	4	4	20	5	4	4	4	5	22
7	5	4	4	4	4	21	4	4	4	4	4	20
8	4	5	4	4	5	22	4	4	4	4	4	20
9	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20
10	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25
11	5	5	5	5	4	24	5	5	5	5	5	25
12	5	5	5	4	5	24	4	4	4	5	5	22
13	5	5	4	5	4	23	4	4	4	4	4	20
14	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20
15	4	5	4	4	4	21	5	4	4	4	4	21
16	4	5	5	5	4	23	4	4	5	4	4	21
17	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20
18	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	5	21
19	4	4	4	4	4	20	4	4	5	4	4	21
20	5	5	5	5	5	25	4	4	5	4	4	21
21	4	4	4	4	4	20	5	5	5	5	5	25
22	5	5	4	4	4	22	5	4	4	5	4	22
23	4	4	4	4	3	19	4	4	4	4	4	20
24	5	4	4	4	4	21	5	4	4	5	4	22
25	4	4	4	4	4	20	3	3	3	3	4	16
26	4	4	4	5	5	22	5	5	5	5	5	25
27	5	4	4	5	5	23	4	4	4	4	4	20
28	4	4	5	4	4	21	4	4	4	4	5	21
29	5	5	5	5	5	25	5	5	5	4	5	24
30	5	4	5	5	5	24	4	4	4	4	5	21
31	5	5	5	4	4	23	5	5	5	5	5	25
32	4	3	4	4	4	19	5	4	4	5	5	23
33	5	5	5	5	4	24	5	5	4	4	4	22
34	5	4	4	4	4	21	4	4	5	5	5	23
35	5	5	5	4	4	23	5	5	5	4	5	24
36	4	4	4	5	5	22	4	4	4	5	4	21
37	4	5	4	5	4	22	5	5	5	5	5	25
38	4	4	4	5	4	21	4	4	4	4	4	20
39	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20
40	4	3	4	4	4	19	4	4	4	4	4	20
41	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20
42	4	4	4	4	5	21	4	4	4	4	4	20
43	5	5	5	5	5	25	4	4	4	4	4	20
44	5	4	4	5	4	22	4	4	4	4	5	21
45	4	5	5	5	5	24	5	5	5	5	4	24
46	4	5	5	4	4	22	4	4	4	3	4	19
47	5	4	4	4	5	22	4	4	4	4	5	21
48	5	5	5	5	5	25	5	5	4	5	5	24
49	5	4	5	4	5	23	4	4	4	4	4	20
50	5	4	5	5	5	24	4	4	4	4	4	20
51	5	4	5	5	5	24	5	5	5	5	5	25
52	4	5	4	5	4	22	4	4	4	4	4	20
53	5	5	4	4	4	22	4	4	4	4	4	20
54	5	5	5	5	4	24	4	4	4	4	4	20
55	5	4	4	5	4	22	4	4	4	4	4	20
56	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	5	21
57	4	4	4	4	4	20	4	4	5	4	5	22
58	4	5	4	4	4	21	4	5	4	4	4	21
59	4	4	4	4	4	20	4	5	5	5	5	24
60	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20
61	4	4	4	4	4	20	5	5	5	4	4	23
62	5	5	5	5	5	25	5	5	5	4	5	24
63	5	4	4	5	4	22	4	4	4	5	4	21
64	4	4	4	4	4	20	4	5	5	4	5	23
65	5	5	5	5	5	25	5	5	5	4	4	23
66	5	4	4	4	4	21	5	4	5	4	5	23
67	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	5	21
68	4	4	4	4	4	20	4	4	5	5	5	23
69	4	4	4	4	4	20	5	5	4	5	5	24
70	4	4	4	4	4	20	4	4	4	5	4	21

Lampiran 6 Hasil Uji Asumsi Klasik

Hasil Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		70
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.24561535
Most Extreme Differences	Absolute	.081
	Positive	.048
	Negative	-.081
Test Statistic		.081
Asymp. Sig. (2-tailed) ^c		.200 ^d
Monte Carlo Sig. (2-tailed) ^e Sig.		.300
99% Confidence Interval		Lower Bound .288
		Upper Bound .312

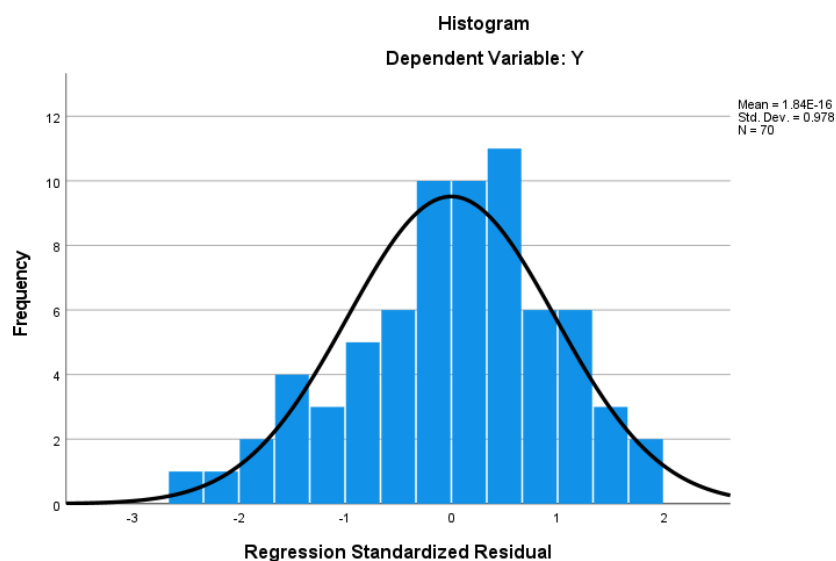
a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

e. Lilliefors' method based on 10000 Monte Carlo samples with starting seed 2000000.

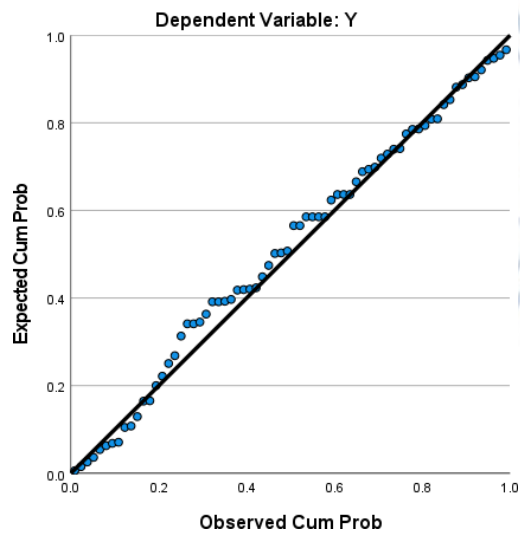


Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	1.899	2.316		.820	.415		
	Budaya	.357	.113	.348	3.150	.002	.599	1.671
	Lingkungan	.269	.098	.269	2.749	.008	.761	1.315
	Komunikasi	.265	.095	.283	2.793	.007	.711	1.407

a. Dependent Variable: Kinerja

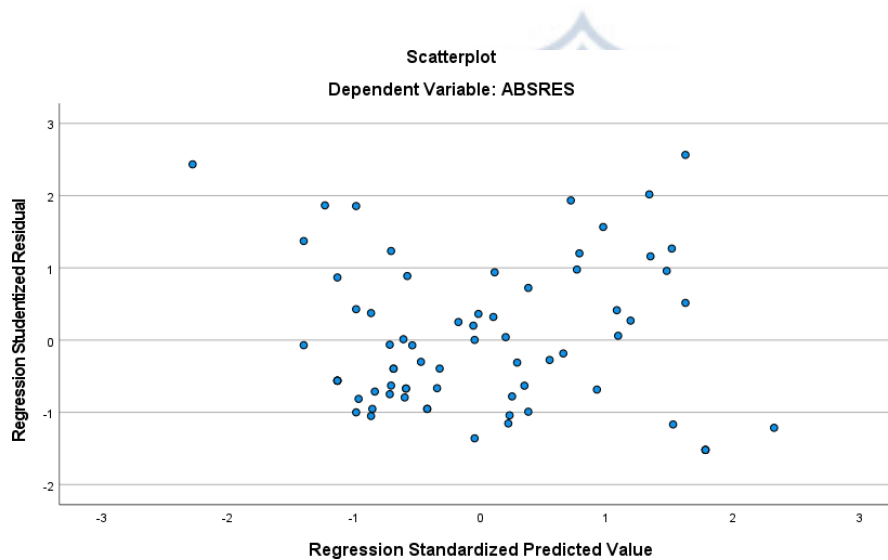
Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Uji Heteroskedastistas

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-3.224	1.294		-2.491	.015
	BUDAYA	.078	.063	.182	1.231	.223
	LINGKUNGAN	.075	.055	.179	1.370	.175
	KOMUNIKASI	.042	.053	.106	.785	.435

a. Dependent Variable: ABSRES



Uji regresi Linier Berganda

Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.899	2.316		.820	.415
	BUDAYA	.357	.113	.348	3.150	.002
	LINGKUNGAN	.269	.098	.269	2.749	.008
	KOMUNIKASI	.265	.095	.283	2.793	.007

a. Dependent Variable: KINERJA

Hasil Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	114.885	3	38.295	23.609	.000 ^b
	Residual	107.057	66	1.622		
	Total	221.943	69			
a. Dependent Variable: KINERJA						
b. Predictors: (Constant), KOMUNIKASI, LINGKUNGAN, BUDAYA						

Hasil Uji t

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.899	2.316		.820	.415
	BUDAYA	.357	.113	.348	3.150	.002
	LINGKUNGAN	.269	.098	.269	2.749	.008
	KOMUNIKASI	.265	.095	.283	2.793	.007
a. Dependent Variable: KINERJA						

Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.719 ^a	.518	.496	1.274
a. Predictors: (Constant), KOMUNIKASI, LINGKUNGAN, BUDAYA				

Lampiran 7 Daftar Tabel F, t dan R²

Daftar Tabel Uji F, Uji t dan Uji R²

Tabel F

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

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

Tabel t

Titik Persentase Distribusi t (df = 1 – 40)

df \ Pr	0.25 0.50	0.10 0.20	0.05 0.10	0.025 0.050	0.01 0.02	0.005 0.010	0.001 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	1.43078	1.94318	2.44691	3.14267	3.70743	5.20763
7	0.71114	1.41492	1.89458	2.36482	2.99795	3.49048	4.78529
8	0.70639	1.39882	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	2.51785	2.83136	3.52715
22	0.68581	1.32124	1.71714	2.07387	2.50832	2.81876	3.50499
23	0.68531	1.31948	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	2.47883	2.77871	3.43500
27	0.68368	1.31370	1.70329	2.05183	2.47286	2.77088	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

Titik Persentase Distribusi t (df = 41 – 80)

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

Uji r

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

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

Lampiran 8 Dokumentasi

