

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN KOMUNIKASI
TERHADAP KINERJA PEGAWAI PT. PLN (PERSERO)
UNIT INDUK WILAYAH SUMATERA UTARA**

SKRIPSI

*Diajukan Guna Memenuhi Sebagian Syarat
Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen (S.M)
Program Studi Manajemen*



UMSU

Unggul | Cerdas | Terpercaya

Oleh :

NAMA : AYU SRI DEWI
NPM : 1605160459
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
MEDAN
2020**



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

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

PENGESAHAN UJIAN SKRIPSI

Panitia Ujian Strata-I Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, dalam sidang yang diselenggarakan pada hari Jum'at, tanggal 17 April 2020, pukul 14.00 WIB sampai dengan selesai setelah mendengar, melihat, memperhatikan, dan seterusnya.

MEMUTUSKAN

Nama : AYU SRI LEWI
NPM : 1605160459
Program Studi : MANAJEMEN
Judul Skripsi : **PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN KOMUNIKASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PT. PLN (PERSERO) UNIT INDUK WILAYAH SUMATERA UTARA**

Dinyatakan : (A-) *Lulus Yudisium dan telah memenuhi persyaratan untuk memperoleh Gelar Sarjana pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara*

Tim Penguji

Penguji I

Penguji II

(JASMAN SARIPUDDIN HSB, S.E., M.Si)

(MUSLIH, S.E., M.Si)

Pembimbing

Lesma

(MUHAMMAD TAUFIK LESMANA, S.P., M.M)

Panitia Ujian

Ketua

Sekretaris

(H. JANURI, S.E., M.M., M.Si)

(ADE GUNAWAN, S.E., M.Si)





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

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

PENGESAHAN SKRIPSI

Skripsi ini disusun oleh :

Nama : AYU SRI DEWI
N.P.M : 1605160459
Program Studi : MANAJEMEN
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
Judul Skripsi : PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN KOMUNIKASI
TERHADAP KINERJA PEGAWAI PT. PLN (PERSERO)
UNIT INDUK WILAYAH SUMATERA UTARA

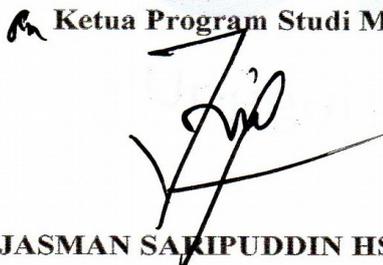
Disetujui dan memenuhi persyaratan untuk diajukan dalam ujian mempertahankan skripsi.

Medan, Maret 2020

Pembimbing Skripsi

MUHAMMAD TAUFIK LESMANA, S.P, M.M

Disetujui Oleh :

 Ketua Program Studi Manajemen

JASMAN SARIPUDDIN HSB, S.E., M.Si

 Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis



H. JANURI, S.E., M.M., M.Si

SURAT PERNYATAAN PENELITIAN/SKRIPSI

Nama : AYU SRI DEWI
NPM : 1605160459
Konsentrasi : MSDM
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis (~~Akuntansi/Perpajakan/Manajemen/Ekonomi~~
Pembangunan)
Perguruan Tinggi : Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara

Menyatakan Bahwa ,

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

Demikianlah Pernyataan ini saat perbuat dengan kesadaran sendiri

Medan..18..01..2020

Pembuat Pernyataan



Ayu Sri Dewi
AYU SRI DEWI

NB :

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



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
Jl. Kapt. Mukhtar Basri BA No. 3 Telp. (061) 6624567 Medan 20238

BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI

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

Ketua Program Studi : JASMAN SARIPUDDIN HSB, SE, M.Si
Dosen Pembimbing : MUHAMMAD TAUFIK LESMANA, S.P, M.M

Nama lengkap : AYU SRI DEWI
NPM : 1605160459
Program Studi : MANAJEMEN
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
Judul Skripsi : PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN KOMUNIKASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PT. PLN (PERSERO) UNIT INDUK WILAYAH SUMATERA UTARA

Tanggal	Materi Bimbingan	Paraf	Keterangan
04/03/20	Perbaiki: keterangan gbr histogram Tambahkan gbr uji t & uji F Tambahkan lagi lampiran	JF	
05/03/20	Perbaiki: spani abstrak Perbaiki: kerah angka dari gbr uji t & uji F	JF	
06/03/20	Acc Skripsi	JF	

Pembimbing Skripsi

Medan, Maret 2020

Ketua Program Studi Manajemen

ABSTRAK

Pengaruh Budaya Organisasi dan Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai PT. PLN (Persero) Unit Induk Wilayah Sumatera Utara

Ayu Sri Dewi

Manajemen

Ayusridewi31@gmail.com

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh budaya organisasi dan komunikasi terhadap kinerja pegawai PT. PLN (Persero) Unit Induk Wilayah Sumatera Utara. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan metode pendekatan asosiatif dan kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai PT. PLN (Persero) Unit Induk Wilayah Sumatera Utara dengan jumlah 184 orang. Jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah berjumlah 65 orang dengan menggunakan rumus slovin.

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan teknik kuisioner/angket dan wawancara. Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan Regresi Linier Berganda, Uji Asumsi Klasik, Uji Hipotesis (Uji t dan Uji f) dan Koefisien Determinasi. Pengolahan data dalam penelitian ini menggunakan program *Software SPSS (Statistic Package For the Social Sciences)* versi 23,0. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara parsial diketahui budaya organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai PT. PLN (Persero) Unit Induk Wilayah Sumatera Utara, secara parsial diketahui bahwa komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai PT. PLN (Persero) Unit Induk Wilayah Sumatera Utara dan secara simultan diketahui bahwa budaya organisasi dan komunikasi secara bersama-sama memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai PT. PLN (persero) Unit Induk Wilayah Sumatera Utara.

Kata kunci : Budaya Organisasi, Komunikasi dan Kinerja Pegawai

ABSTRACT

The Effect of Organizational Culture and Communication on Employee Performance of PT. PLN (Persero) Main Unit for North Sumatra Region

**Ayu Sri Dewi
Management**

Ayusridewi31@gmail.com

The purpose of this study was to determine and analyze the influence of organizational culture and communication on the performance of employees of PT. PLN (Persero) Main Unit for North Sumatra Region. The method used in this research is to use the associative and quantitative approaches. The population in this study were all employees of PT. PLN (Persero) North Sumatra Region Main Unit with 184 people. The number of samples used in this study were 65 people using the Slovin formula.

Data collection techniques used in this study used questionnaire / questionnaire and interview techniques. Data analysis techniques in this study used Multiple Linear Regression, Classical Assumption Test, Hypothesis Test (t Test and f Test) and the Coefficient of Determination. Data processing in this study uses the SPSS (Statistic Package For the Social Sciences) software program version 23.0. The results of this study indicate that partially known organizational culture has a positive and significant effect on the performance of employees of PT. PLN (Persero) Main Unit of North Sumatra Region, partially it is known that communication has a positive and significant effect on the performance of the employees of PT. PLN (Persero) Main Unit of North Sumatra Region and simultaneously it is known that organizational culture and communication together have a positive and significant influence on the performance of employees of PT. PLN (Persero) North Sumatra Regional Main Unit.

Keywords: Organizational Culture, Communication and Employee Performance

KATA PENGANTAR



Assalamu'alaikum Wr. Wb

Puji dan syukur penulis ucapkan kehadirat Allah SWT yang telah memberikan Rahmat dan KaruniaNya yang tiada tara kepada kita semua terutama kepada penulis, dan sholawat beriring salam disampaikan kepada Nabi Muhammad SAW, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini. Skripsi ini berjudul **“Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai PT PLN (Persero) Unit Induk Wilayah Sumatera Utara”** yang diajukan untuk melengkapi tugas dan syarat menyelesaikan pendidikan S1 pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis, jurusan Manajemen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

Penulis menyadari bahwa penyelesaian skripsi ini banyak mendapat bimbingan, bantuan dan fasilitas yang berharga dari berbagai pihak. Oleh karena itu, dalam kesempatan ini dengan kerendahan hati, penulis mengucapkan terima kasih kepada :

1. Teristimewa Kedua Orangtua Penulis Ayah Hartono dan Ibunda Setia Wati tercinta, yang selama ini memberikan kasih sayang, memberikan motivasi, memberikan dukungan dan mendoakan penulis hingga sejauh ini, Kakak kandung saya tercinta Sri Haryati dan Widiana serta adik kandung saya Reni Jayanti sangat menyayangi, mendukung dan mendoakan penulis dalam menyelesaikan penulisan skripsi ini.

2. Bapak Dr. Agussani, MAP selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
3. Bapak H. Januri, SE., MM., M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
4. Bapak Ade Gunawan, SE., M.Si selaku Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
5. Bapak Dr. Hasrudy Tanjung, SE., M.Si selaku Wakil Dekan III Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
6. Bapak Jasman Sarifuddin Hasibuan, SE., M.Si selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
7. Bapak Dr. Jufrizen, SE., M.Si selaku Sekretaris Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
8. Bapak Muhammad Taufik Lesmana, S.P, M.M selaku Dosen Pembimbing Skripsi yang banyak berperan, berkontribusi dan memberikan ilmunya kepada penulis serta membimbing penulis dalam menyelesaikan skripsi sehingga skripsi ini dapat diselesaikan dengan sebaik mungkin.
9. Ibu Susi Handayani, SE., M.Si selaku Dosen PA yang telah membantu dan membimbing penulis dalam masalah perkuliahan.
10. Bapak/Ibu dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara yang telah mendukung penulis dalam hal pelaksanaan penulisan skripsi.
11. Seluruh Staff/Pegawai Biro Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara yang telah membantu penulis dalam hal administrasi.

Penulis menyadari bahwasanya susunan skripsi ini masih jauh dari kata sempurna dan memuaskan, maka dari itu penulis mengharapkan kritik dan saran para pembaca untuk penyempurnaan skripsi ini agar lebih bermanfaat di masa yang akan datang.

Wassalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh.

Medan, Maret 2020

Penulis

AYU SRIDEWI

1605160459

DAFTAR ISI

ABSTRAK.....	i
KATA PENGANTAR.....	iii
DAFTAR ISI.....	vi
DAFTAR TABEL.....	ix

DAFTAR GAMBAR.....	xi
---------------------------	-----------

BAB I PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah.....	1
1.2 Identifikasi Masalah.....	5
1.3 Batasan Masalah.....	5
1.4 Rumusan Masalah.....	6
1.5 Tujuan Penelitian.....	6
1.6 Manfaat Penelitian.....	7

BAB II KAJIAN TEORI

2.1 Landasan Teori.....	8
2.1.1 Kinerja Pegawai	8
2.1.1.1 Pengertian Kinerja Pegawai	8
2.1.1.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai...9	
2.1.1.3 Indikator Kinerja Pegawai	11
2.1.2 Budaya Organisasi	14
2.1.2.1 Pengertian Budaya Organisasi	14
2.1.2.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Budaya Organisasi.....	16
2.1.2.3 Fungsi Budaya Organisasi	17
2.1.2.4 Unsur-Unsur Budaya Organisasi	18
2.1.2.5 Indikator Budaya Organisasi	21
2.1.3 Komunikasi	22
2.1.3.1 Pengertian Komunikasi	22
2.1.3.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Komunikasi	24
2.1.3.3 Fungsi Komunikasi	25
2.1.3.4 Indikator Komunikasi	27
2.2 Kerangka Konseptual.....	23
2.3 Hipotesis.....	32

BAB III METODE PENELITIAN

3.1 Pendekatan Penelitian.....	33
3.2 Definisi Operasional.....	33
3.3 Tempat dan Waktu Penelitian.....	35
3.4 Teknik Pengambilan Sampel.....	36
3.5 Teknik Pengumpulan Data.....	38
3.6 Teknik Analisis Data.....	44

BAB IV HASIL PENELITIAN

4.1 Hasil Penelitian.....	51
4.2 Pembahasan.....	75

BAB V PENUTUP

5.1 Kesimpulan.....	79
5.2 Saran.....	80

DAFTAR PUSTAKA.....	81
----------------------------	-----------

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Tabel III.1	Indikator Kinerja Pegawai.....	34
-------------	--------------------------------	----

Tabel III.2	Indikator Budaya Organisasi	34
Tabel III.3	Indikator Komunikasi	35
Tabel III.4	Waktu Penelitian	36
Tabel III.5	Daftar Pegawai PT. PLN (Persero) Unit Induk Wilayah Sumatera Utara	36
Tabel III.6	Daftar Pegawai PT. PLN (Persero) Unit Induk Wilayah Sumatera Utara	38
Tabel III.7	Skala Likert.....	39
Tabel III.8	Hasil Pengujian Validitas Variabel Budaya Organisasi (X_1).....	41
Tabel III.9	Hasil Pengujian Validitas Variabel Komunikasi (X_2).....	41
Tabel III.10	Hasil Pengujian Validitas Variabel Kinerja Pegawai (Y).....	42
Tabel III.11	Uji Reliabilitas Instrument Penelitian.....	43
Tabel IV.1	Skala Likert.....	52
Tabel IV.2	Identitas Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	52
Tabel IV.3	Identitas Reponden Berdasarkan Usia.....	53
Tabel IV.4	Identitas Reponden Berdasarkan Tingkat Pendidikan.....	53
Tabel IV.5	Identitas Reponden Berdasarkan Lama Bekerja.....	54
Tabel IV.6	Skor Angket Variabel Budaya Organisasi (X_1).....	55

Tabel IV.7	Skor Angket Variabel Komunikasi (X_2).....	59
Tabel IV.8	Skor Angket Variabel Kinerja Pegawai (Y).....	61
Tabel IV.9	Uji Multikolinieritas.....	68
Tabel IV.10	Regresi Linier Berganda.....	69
Tabel IV.11	Hasil Pengujian Parsial (Uji t).....	71
Tabel IV.12	Hasil Pengujian Parsial (Uji t)	72
Tabel IV.13	Hasil Pengujian Simultan (Uji F).....	73
Tabel IV.14	Hasil Pengujian Koefisien Determinasi.....	74

DAFTAR GAMBAR

Gambar II.1	Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai.....	30
-------------	--	----

Gambar II.2	Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai.....	31
Gambar II.3	Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai.....	32
Gambar III.1	Kriteria Pengujian Hipotesis t.....	49
Gambar III.2	Kriteria Pengujian Hipotesis f.....	50
Gambar IV.1	Grafik Histogram.....	65
Gambar IV.2	Grafik Probability-Plot.....	66
Gambar IV.3	Uji Heteroskedastisitas.....	67
Gambar IV.4	Kriteria Uji t.....	72
Gambar IV.5	Kriteria Uji t.....	73
Gambar IV.6	Kriteria Uji F.....	74

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Di era global ini berbagai pengaruh perubahan sering terjadi sehingga menuntut suatu perusahaan untuk dapat melihat terhadap tuntutan perubahan dan melakukan upaya untuk membuat strategi dan kebijakan yang sesuai dengan perubahan lingkungan untuk mengatasi setiap perubahan yang terjadi di lingkungan. Suatu organisasi didirikan karena mempunyai tujuan yang ingin dan harus dicapai (Sutrisno, 2010, hal. 169).

Dalam mencapai tujuannya setiap organisasi membutuhkan sumber daya manusia karena sumber daya manusia merupakan salah satu unsur terpenting di dalam suatu perusahaan, tanpa adanya peran pegawai suatu perusahaan tidak akan berjalan (Tanjung, 2016). Untuk itu, diperlukan sebuah cara untuk upaya pemberdayaan sumber daya manusia guna untuk meningkatkan kinerja pegawai. Kegiatan yang paling dinilai dalam suatu perusahaan adalah kinerja pegawai yaitu bagaimana pegawai melakukan segala sesuatu yang berhubungan dengan suatu pekerjaan, posisi jabatan atau tanggung jawab dan wewenang dalam suatu perusahaan (Sutrisno, 2010, hal. 169). Kinerja berkaitan dengan proses pelaksanaan tugas seseorang sesuai dengan tanggung jawab dan wewenang yang dimiliki pegawai (Subroto, 2017, hal. 133).

Kinerja pegawai adalah hasil kerja yang dicapai oleh pegawai yang dilihat dari aspek kualitas, kuantitas, waktu kerja dan kerja sama untuk

mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan (Sutrisno, 2010, hal. 172). Kinerja pegawai merupakan tingkat hasil kerja pegawai dalam mencapai target dengan persyaratan kerja yang diberikan oleh perusahaan (Sulaksono, 2019, hal. 103). Dari pengertian diatas dapat disimpulkan kinerja pegawai adalah prestasi kerja pegawai dalam mencapai target yang telah diberikan perusahaan untuk tercapainya tujuan perusahaan.

Dalam meningkatkan kinerja pegawai suatu organisasi atau perusahaan tentunya memiliki budaya organisasi yang dapat dijadikan acuan dengan harapan dapat mengatur bagaimana anggota-anggota dalam suatu perusahaan untuk bertindak karena budaya dalam suatu organisasi dapat mempengaruhi kinerja seorang pegawai dalam mencapai tujuan organisasi (Novziransyah, 2017). Budaya organisasi menjadi identitas perusahaan yang membedakan karakteristik atau ciri khas suatu perusahaan dengan perusahaan lain (Nasution & Lesmana, 2019).

Budaya organisasi merupakan perangkat sistem nilai, keyakinan dan norma-norma yang berlaku dan diikuti oleh anggota dalam suatu organisasi sebagai pedoman perilaku dalam bertindak dan memecahkan masalah-masalah (Sutrisno, 2010, hal. 2). Budaya organisasi adalah suatu level dimana dalam level tersebut menggambarkan karakteristik atau ciri khas dari suatu organisasi (Kusdi, 2011, hal. 84).

Dalam melaksanakan kegiatan budaya kerja, keterampilan dalam komunikasi merupakan alat yang sangat penting untuk menyampaikan dan menerima informasi atau pesan dari pihak lain serta sangat penting dalam menciptakan lingkungan yang kondusif agar nilai-nilai dan norma-norma dapat teraktualisasi dalam sikap dan perilaku organisasi (Bangun, 2012, hal. 360).

Komunikasi merupakan suatu proses penyampaian informasi kepada seseorang atau kelompok dengan tujuan tertentu (Mesiono, 2012, hal. 105).

Komunikasi adalah suatu proses pertukaran informasi antara pengirim pesan dengan penerima pesan (Wibowo, 2015, hal. 165).

Budaya organisasi yang dianut oleh suatu perusahaan harus sejalan dengan tindakan-tindakan seluruh anggota dalam perusahaan untuk kemajuan suatu perusahaan sehingga meningkatkan kinerja pegawainya (Ritonga, 2015, hal. 140). Selain itu, para pimpinan dan bawahan senantiasa menciptakan komunikasi yang baik sehingga dapat mempermudah dalam menjalankan tugas perusahaan dengan begitu dapat meningkatkan kinerja pegawai (Sulaksono, 2019, hal. 104) (Rangkuti, 2016, hal. 106).

Berdasarkan kenyataan yang terlihat di perusahaan PT. PLN (Persero) Unit Induk Wilayah Sumatera Utara bahwa budaya organisasi yang dimiliki dan dikembangkan oleh PT. PLN (Persero) Unit Induk Wilayah Sumatera Utara yang dilakukan oleh pihak manajemen untuk meningkatkan kinerja belum sepenuhnya mencapai sasaran sesuai dengan yang diharapkan, terlihat bahwa dari hasil penilaian kinerja pegawai masih terdapat beberapa pegawai yang perlu diperhatikan kinerjanya yang disebabkan oleh masih adanya beberapa pegawai yang bertindak tidak sesuai dengan budaya organisasi dimana budaya organisasi yang dianut dan dimiliki yaitu SIPP (saling percaya, integritas, peduli dan pembelajaran) hal ini dapat dilihat dari beberapa atasan dan bawahan masih ada yang tidak peduli terkait dalam hal tidak menghargai waktu dalam menjalankan tugas perusahaan seperti masih adanya terdapat beberapa pegawai yang menunda-nunda pekerjaan akibatnya berpengaruh terhadap kinerja pegawai dikarenakan waktu terbuang untuk

menyelesaikan pekerjaannya. Selain itu, terdapat beberapa atasan dan bawahan yang tidak memahami kepentingan orang lain dan hanya mementingkan kepentingan pribadi baik dari segi tugas maupun hal-hal diluar tugas sehingga menimbulkan hubungan yang kurang harmonis antar sesama anggota perusahaan yang mengakibatkan pegawai kurang maksimal dalam melakukan pekerjaannya sehingga hasil kinerjanya pun kurang optimal.

Komunikasi yang terjadi antar sesama anggota perusahaan PT. PLN (Persero) Unit Induk Wilayah Sumatera Utara tidak berjalan dengan baik, hal ini terlihat dari kurangnya pemahaman beberapa pegawai dalam memperoleh pesan dan informasi yang disampaikan terkait tugas yang diberikan sehingga tidak tercapainya tujuan dari komunikasi tersebut yang akibatnya menghambat proses pegawai dalam melaksanakan tugasnya dengan tepat waktu akibatnya membuat kinerja pegawai pun menurun (sumber: wawancara dan pengamatan lapangan, Desember 2019).

Meningkat dan menurunnya kinerja pegawai dalam suatu perusahaan dipengaruhi oleh beberapa faktor, faktor tersebut diantaranya efektifitas dan efisiensi, otoritas dan tanggung jawab, disiplin dan inisiatif (Sutrisno, 2010, hal. 176-178). Faktor-faktor lainnya yang juga mempengaruhi kinerja pegawai yaitu sikap mental, pendidikan, keterampilan, kepemimpinan, tingkat penghasilan, kedisiplinan dan komunikasi (Sulaksono, 2019, hal. 104). Menurut pendapat lain, faktor-faktor yang juga mempengaruhi kinerja pegawai adalah faktor ekonomi makro dan mikro organisasi, kehidupan politik, kehidupan sosial budaya masyarakat, agama/spiritualitas, kompetitor, budaya organisasi, iklim organisasi, etos kerja dan disiplin kerja (Wirawan, 2015, hal. 272-278).

Berdasarkan penjelasan diatas, penulis merasa tertarik untuk meneliti dan menulis penelitian dengan judul **“Pengaruh Budaya Organisasi dan Komunikasi terhadap Kinerja Pegawai PT. PLN (Persero) Unit Induk Wilayah Sumatera Utara”**.

1.2 Identifikasi Masalah

Adapun identifikasi masalah penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Masih terdapatnya beberapa pegawai yang bertindak tidak sesuai dengan budaya organisasi yang ditetapkan oleh PT. PLN (Persero) Unit Induk Wilayah Sumatera Utara.
2. Kurangnya pemahaman pegawai PT. PLN (Persero) Unit Induk Wilayah Sumatera Utara dalam memperoleh pesan dan informasi yang disampaikan terkait tugas yang diberikan.
3. Kinerja pegawai PT. PLN (Persero) Unit Induk Wilayah Sumatera Utara belum optimal akibat komunikasi dan budaya organisasi yang belum berjalan dengan baik.

1.3 Batasan Masalah

Adapun batasan masalah dalam penelitian ini adalah banyak faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai diantaranya efektifitas dan efisiensi, otoritas dan tanggung jawab, disiplin dan inisiatif, sikap mental, pendidikan, keterampilan, kepemimpinan, tingkat penghasilan, kedisiplinan dan komunikasi, faktor ekonomi makro dan mikro organisasi, kehidupan politik, kehidupan sosial budaya masyarakat, agama/spiritualitas, competitor, budaya organisasi, iklim organisasi, etos kerja dan disiplin kerja.

Namun, dalam penelitian ini hanya membahas budaya organisasi dan komunikasi sebagai faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai PT. PLN (Persero) Unit Induk Wilayah Sumatera Utara, Selain itu objek penelitian ini hanya ditujukan kepada pegawai PT. PLN (Persero) Unit Induk Wilayah Sumatera Utara.

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian dari latar belakang, maka rumusan masalah yang dijadikan objek penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai PT. PLN (Persero) Unit Induk Wilayah Sumatera Utara ?
2. Apakah komunikasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai PT. PLN (Persero) Unit Induk Wilayah Sumatera Utara ?
3. Apakah budaya organisasi dan komunikasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai PT. PLN (Persero) Unit Induk Wilayah Sumatera Utara ?

1.5 Tujuan Penelitian

Relevan dengan rumusan masalah sebelumnya, adapun tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai PT. PLN (Persero) Unit Induk Wilayah Sumatera Utara.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh komunikasi terhadap kinerja pegawai PT. PLN (Persero) Unit Induk Wilayah Sumatera Utara.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh budaya organisasi dan komunikasi terhadap kinerja pegawai PT. PLN (Persero) Unit Induk Wilayah Sumatera Utara.

1.6 Manfaat Penelitian

1.6.1 Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi peneliti dalam menambah pengetahuan dan memperluas wawasan dalam bidang ilmu pengetahuan ekonomi manajemen, khususnya mengenai hubungan budaya organisasi dan komunikasi dengan kinerja pegawai.

1.6.2 Manfaat Praktis

1.6.2.1 Bagi peneliti

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi sarana yang bermanfaat dalam mengimplementasikan pengetahuan penulis tentang budaya organisasi, komunikasi dan kinerja pegawai.

1.6.2.2 Bagi perusahaan

Penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai bahan masukan agar dapat mengambil langkah dan keputusan guna melakukan persiapan dan perbaikan demi kemajuan perusahaan PT. PLN (Persero) Unit Induk Wilayah Sumatera Utara, Serta memberikan gambaran dan harapan yang mantap terhadap nilai masa depan perusahaan tersebut.

BAB II KAJIAN TEORI

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Kinerja Pegawai

2.1.1.1 Pengertian Kinerja Pegawai

Manajemen kinerja bersifat menyeluruh semua elemen dan unsur yang harus digunakan untuk meningkatkan kinerja organisasi. Sistem manajemen kinerja berusaha mengukur, mengevaluasi, mencegah kinerja buruk dan cara bekerja sama memperbaiki kinerja.

Kinerja merupakan suatu keadaan yang wajib diketahui dan dikonfirmasi kepada pihak tertentu untuk mengetahui tingkat pencapaian hasil kerja seseorang dalam suatu perusahaan (Moehariono, 2012, hal. 270).

Kinerja pegawai adalah hasil kerja perseorangan dalam suatu perusahaan dimana berkaitan dengan kegiatan program dan visi misi perusahaan (Uha, 2013, hal. 212).

Kinerja pegawai adalah hasil akhir dari sebuah kegiatan dalam perusahaan yang dilakukan dengan seefisien dan seefektif mungkin (Robbins & Coulter, 2016, hal. 168).

Kinerja pegawai adalah hasil kerja yang diperoleh pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan perusahaan dalam periode tertentu (Kasmir, 2016, hal. 183).

Kinerja pegawai adalah hasil kerja yang dicapai oleh pegawai yang dilihat dari aspek kualitas, kuantitas, waktu kerja dan kerja sama untuk mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan (Sutrisno, 2010, hal. 172).

Kinerja pegawai adalah keberhasilan yang diperoleh pegawai dalam melaksanakan tugas yang diberikan perusahaan dalam waktu tertentu sesuai dengan tugas dan fungsinya (Noor, 2013, hal. 65).

Berdasarkan pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja pegawai adalah keberhasilan pegawai dalam melakukan suatu pekerjaan dalam kurun waktu tertentu sesuai dengan tugas dan fungsinya guna untuk tercapainya tujuan perusahaan.

2.1.1.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai

Dalam melaksanakan evaluasi kinerja pimpinan harus memahami faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai (Wirawan, 2015, hal. 272-278) adalah sebagai berikut :

- 1) Lingkungan eksternal organisasi, meliputi faktor ekonomi makro dan mikro organisasi, kehidupan politik, kehidupan sosial budaya masyarakat, agama/spiritualitas dan kompetitor.
- 2) Lingkungan internal organisasi, meliputi budaya organisasi dan iklim organisasi.
- 3) Faktor-faktor pegawai, meliputi etos kerja dan disiplin kerja

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai menurut (Sulaksono, 2019, hal. 103-105) adalah sebagai berikut :

- 1) Sikap mental (motivasi kerja, disiplin kerja, etika kerja). Sikap mental yang dimiliki oleh seorang pegawai akan memberikan pengaruh yang terhadap kinerjanya. Sikap mental yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai adalah motivasi kerja, disiplin kerja dan etika kerja yang dimiliki oleh seorang pegawai.
- 2) Pendidikan

- Pendidikan yang dimiliki oleh seorang pegawai mempengaruhi kinerja pegawai tersebut. Semakin tinggi pendidikan seorang pegawai maka kinerjanya juga juga semakin meningkat.
- 3) Keterampilan
Pegawai yang memiliki keterampilan dan skill akan mempunyai kinerja yang lebih baik dari pada pegawai yang tidak mempunyai keterampilan.
 - 4) Kepemimpinan
Kepemimpinan manajer memberikan pengaruh pada kinerja pegawai. Manajer yang memiliki kepemimpinan yang baik tentu akan dapat meningkatkan kinerja bawahannya sehingga tercapainya tujuan perusahaan.
 - 5) Tingkat penghasilan
Tingkat penghasilan pegawai berpengaruh pada kinerja pegawai. Pegawai tentu akan termotivasi untuk meningkatkan kinerjanya apabila mendapatkan penghasilan sesuai dengan yang diinginkan.
 - 6) Kedisiplinan
Situasi dan keadaan yang kondusif dan nyaman akan dapat meningkatkan kinerja pegawai. Pegawai yang tidak disiplin akan berleha-leha dalam menjalankan tugas sehingga berakibat pada kinerja.
 - 7) Komunikasi
Para pegawai dan manajer harus menciptakan komunikasi yang harmonis dan baik. Karena dengan terjalannya komunikasi yang baik maka akan mempermudah dalam menjalankan tugas perusahaan.
 - 8) Sarana pra sarana
Perusahaan harus memberikan fasilitas yang mendukung kinerja pegawai karena dengan begitu karyawan akan termotivasi untuk semangat dalam bekerja.
 - 9) Kesempatan berprestasi

Adanya kesempatan berprestasi dalam perusahaan dapat memberikan dorongan pada pegawai untuk semangat dalam bekerja sehingga membuat pegawai termotivasi untuk selalu meningkatkan kinerja.

2.1.1.3 Indikator Kinerja Pegawai

Dimensi dan indikator kinerja pegawai menurut (Fattah, 2017, hal.

25-26) sebagai berikut :

Dimensi hasil kerja dengan indikator :

- 1) Kuantitas hasil kerja
Pegawai mencapai hasil kerja yang sesuai dengan target yang diberikan perusahaan.
- 2) Kualitas hasil kerja
Pegawai memiliki mindset, keterampilan, pengetahuan, dan niat baik untuk bekerja dengan hasil yang berkualitas.
- 3) Efisiensi
Perbandingan hasil kerja pegawai dalam melaksanakan tugasnya dengan sumber-sumber yang digunakan dalam melaksanakan tugasnya.

Dimensi perilaku kerja dengan indikator :

- 1) Disiplin kerja
Pegawai menunjukkan nilai-nilai ketaatan, kepatuhan, kesetiaan, keteraturan dan ketertiban dalam bekerja untuk memperoleh hasil kerja yang baik.
- 2) Inisiatif
Sikap inisiatif dari pegawai dapat menghasilkan peningkatan dalam hal kinerja untuk memperoleh hasil yang maksimal.
- 3) Ketelitian
Teliti dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan dapat meningkatkan kinerja suatu pegawai meningkat.

Dimensi sifat pribadi dengan indikator :

- 1) Kepemimpinan
Pemimpin dalam perusahaan merupakan suatu faktor yang dapat menentukan keberhasilan pegawai dalam melaksanakan tugasnya.
- 2) Kejujuran

Dalam perusahaan kejujuran sangat penting karena apabila jujur dalam bekerja tentunya dipercaya oleh semua anggota perusahaan sehingga memberikan rasa nyaman dalam bekerja dan kinerja pegawai pun dapat meningkat.

- 3) Kreativitas
Kreativitas yang dimiliki seorang pegawai dalam menyelesaikan permasalahan dalam perusahaan tentunya hasil kerja yang diperoleh sangat optimal.

Untuk mengukur kinerja pegawai dapat digunakan beberapa indikator mengenai kriteria kinerja menurut (Kasmir, 2016, hal. 208-210)

meliputi :

- 1) Kualitas
Bahwa kualitas merupakan suatu tingkatan dimana proses atau hasil dari penyelesaian suatu kegiatan mendekati titik kesempurnaan.
- 2) Kuantitas
Untuk mengukur kinerja dapat pula dilakukan dengan melihat dari kuantitas (jumlah) yang dihasilkan oleh seseorang.
- 3) Ketepatan Waktu
Waktu merupakan dimana kegiatan tersebut dapat diselesaikan, atau suatu hasil produksi dapat dicapai dengan batas waktu yang telah ditetapkan sebelumnya.
- 4) Penekanan Biaya
Biaya yang dikeluarkan untuk setiap aktivitas perusahaan sudah dianggarkan sebelum aktivitas dijalankan. Artinya dengan biaya yang sudah dianggarkan tersebut merupakan sebagai acuan agar tidak melebihi dari yang sudah dianggarkan.
- 5) Pengawasan
Dengan melakukan pengawasan karyawan akan merasa lebih bertanggung jawab atas pekerjaannya dan jika terjadi penyimpangan

akan memudahkan untuk melakukan koreksi dan melakukan perbaikan secepatnya.

6) Hubungan Antar Karyawan

Dalam hubungan ini diukur apakah seorang karyawan mampu untuk mengembangkan perasaan saling menghargai, niat baik dan kerja sama antara karyawan yang satu dengan yang lain.

2.1.2 Budaya Organisasi

2.1.2.1 Pengertian Budaya Organisasi

Budaya organisasi merupakan bagian yang tidak terpisah dari lingkungan dalam perusahaan karena keragaman budaya yang terdapat dalam suatu perusahaan sama jumlahnya dengan individu yang terdapat dalam suatu perusahaan (Fattah, 2017, hal. 26).

Budaya organisasi merupakan kebiasaan dan perilaku seseorang atau tim dalam perusahaan yang harus dikembangkan dengan menjalin hubungan antara perusahaan dengan *stakeholders* untuk memperoleh dukungan dari *stakeholders* dalam proses mengoptimalkan efisiensi (Hasibuan, 2012, hal. 56).

Budaya organisasi adalah apa yang dipersepsikan pegawai dan bagaimana persepsi menciptakan keyakinan dan norma perilaku keseluruhan anggota perusahaan dalam melakukan aktivitas perusahaan (Wibowo, 2015, hal. 150).

Budaya organisasi adalah cara seseorang melakukan sesuatu dalam perusahaan dimana merupakan satuan norma dalam melakukan kegiatan dalam perusahaan (Uha, 2013, hal. 229).

Budaya organisasi adalah suatu norma-norma, prinsip-prinsip, tradisi dan cara bekerja yang dianut bersama oleh seluruh anggota perusahaan dan memengaruhi cara mereka bertindak serta yang membedakan perusahaan tersebut dengan perusahaan lain (Robbins & Coulter, 2016, hal 162).

Budaya organisasi adalah norma, nilai-nilai, kepercayaan, filsafat dan kebiasaan perusahaan yang dikembangkan dalam waktu yang lama oleh pendiri, pimpinan dan anggota perusahaan yang disosialisasikan diajarkan kepada anggota baru perusahaan serta dijadikan pedoman dalam melakukan kegiatan dalam perusahaan sehingga dapat mengubah pola pikir, sikap dan tindakan perusahaan (Wirawan, 2015, hal. 275).

Budaya organisasi adalah sistem dari nilai bersama, keyakinan dan kebiasaan-kebiasaan dalam suatu perusahaan yang saling berinteraksi untuk menciptakan dan menumbuhkan norma-norma perilaku dalam perusahaan (Riani, 2011, hal. 6).

Budaya organisasi adalah sistem nilai-nilai yang diyakini seluruh anggota perusahaan untuk dipelajari, diterapkan, dikembangkan serta dijadikan pedoman berperilaku dalam perusahaan untuk tercapainya tujuan perusahaan yang telah ditetapkan (Tobari, 2015, hal. 15).

Budaya organisasi adalah kerangka kerja yang menjadi pedoman tingkah laku sehari-hari, pedoman dalam membuat keputusan serta mengarahkan tindakan anggota perusahaan untuk mencapai tujuan perusahaan (Ritonga, 2015, hal. 140).

Budaya organisasi adalah filosofi dasar perusahaan yang didalamnya mencakup keyakinan, nilai-nilai, norma yang menjadi karakteristik bagaimana melakukan tindakan dalam suatu perusahaan (Wibowo, 2018, hal. 16).

Berdasarkan beberapa pengertian diatas, dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi adalah sekumpulan nilai-nilai, norma dan cara bekerja seluruh anggota perusahaan yang dijadikan acuan sebagai pedoman dalam melakukan tindakan keseluruhan kegiatan atau aktivitas dalam perusahaan.

2.1.2.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Budaya Organisasi

Dalam proses pengembangan, budaya organisasi dipengaruhi oleh faktor-faktor (Bismala, Arianty & Farida, 2017, hal. 140):

- 1) Kebijakan perusahaan (*corporate wisdom*). Kebijakan perusahaan ditunjang oleh kumpulan nilai-nilai yang menjelaskan bagaimana perusahaan dengan konsumen dan bagaimana pegawai berhubungan satu sama lain, sikap, perilaku serta apa yang bisa mempengaruhi semangat, keterampilan yang dimiliki dan *skill* yang dihimpun dalam perusahaan.
- 2) Gaya perusahaan (*corporate style*), ditunjang oleh gambaran pegawai, pengembangan SDM dan seluruh anggota perusahaan atau bagaimana penampilan perusahaan tersebut di lingkungan perusahaan lainnya.
- 3) Jati diri perusahaan (*corporate identity*), jati diri perusahaan ditunjang oleh citra perusahaan, semboyan perusahaan, dan apa yang menonjol dalam perusahaan.

Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi budaya organisasi menurut (Maryadi, 2019, hal. 162) meliputi :

- 1) Lingkungan usaha, dimana suatu perusahaan akan beroperasi dan menentukan langkah apa yang harus diambilnya.
- 2) Adanya nilai-nilai konsep dasar dan keyakinan perusahaan untuk memberikan *reward* kepada pegawai pada saat-saat tertentu.
- 3) Adanya jaringan yang dimiliki setiap perusahaan yang berbeda-beda.

2.1.2.3 Fungsi Budaya Organisasi

Budaya organisasi dapat membantu pimpinan dan pengelolaan untuk menjalankan perusahaan (Duha, 2018, hal. 284) berikut merupakan fungsi budaya organisasi :

- 1) Budaya memiliki suatu peran sebagai batas-batas penentu: budaya menciptakan perbedaan antara satu perusahaan dengan perusahaan lain.

- 2) Budaya berfungsi untuk menyampaikan rasa jati diri kepada anggota-anggota dalam perusahaan.
- 3) Budaya mempermudah penerusan komitmen hingga mencapai batasan yang lebih luas, melebihi batas ketertarikan seseorang.
- 4) Budaya mendorong stabilitas sistem sosial.
Dari sisi fungsi, budaya organisasi mempunyai beberapa fungsi

menurut (Sutrisno, 2010, hal. 7) yaitu sebagai berikut :

- 1) Budaya mempunyai suatu peran pembeda. Hal itu berarti bahwa budaya kerja menciptakan perbedaan yang jelas antara satu perusahaan dengan perusahaan yang lain.
- 2) Budaya organisasi membawa suatu rasa identitas bagi anggota-anggota.
- 3) Budaya organisasi mempermudah timbul pertumbuhan komitmen pada sesuatu yang lebih luas daripada kepentingan pribadi.
- 4) Budaya organisasi itu meningkatkan kemantapan sistem sosial

2.1.2.4 Unsur-Unsur Budaya Organisasi

Unsur-unsur budaya organisasi (Riani, 2011, hal. 25) adalah

sebagai berikut :

- 1) Asumsi dasar
Asumsi dasar bisa dikatakan asumsi yang tersirat yang tersirat yang membimbing bagaimana perusahaan bertindak, dan berbagi kepada anggota bagaimana mereka melihat, berfikir dan merasakan.
- 2) Seperangkat nilai dan keyakinan yang dianut
Nilai dan keyakinan yang dianut bersama oleh anggota perusahaan yang membedakan suatu perusahaan dengan perusahaan lainnya.
- 3) Pemimpin
Karakteristik budaya dalam organisasi dapat dijadikan pedoman bagi pemimpin untuk membuat keputusan agar organisasi lebih efektif dalam mencapai tujuan.
- 4) Pedoman mengatasi masalah
Dalam organisasi terdapat dua masalah pokok yang sering muncul, yaitu masalah eksternal dan internal. Kedua masalah tersebut dapat

- diatasi dengan asumsi dasar dan keyakinan yang dianut bersama anggota perusahaan.
- 5) Berbagi nilai
Dalam budaya organisasi perlu berbagi nilai terhadap apa yang paling diinginkan atau apa yang lebih baik atau berharga bagi seseorang.
 - 6) Pewarisan
Asumsi dasar dan keyakinan yang dianut oleh anggota perusahaan perlu diwariskan kepada anggota-anggota baru dalam perusahaan sebagai pedoman untuk bertindak dan berperilaku dalam perusahaan.
 - 7) Acuan perilaku
Budaya organisasi yang dimiliki dan dianut dalam perusahaan dijadikan sebagai acuan dalam anggota perusahaan untuk berperilaku dalam melakukan suatu aktivitas perusahaan.
 - 8) Citra dan brand yang khas
Budaya organisasi yang dimiliki perusahaan menunjukkan citra perusahaan dan karakteristik perusahaan yang membedakan suatu perusahaan dengan perusahaan yang lain
 - 9) Adaptasi
Perlu penyesuaian anggota kelompok terhadap peraturan atau norma yang berlaku dalam kelompok atau perusahaan tersebut, serta adaptasi terhadap perubahan lingkungan.
Adapun unsur-unsur budaya organisasi menurut (Duha, 2018, hal.

277) diantaranya :

- 1) Lingkungan usaha
Lingkungan usaha merupakan yang menentukan terhadap apa yang harus dilakukan perusahaan agar bisa berhasil.
- 2) Nilai-nilai
Nilai-nilai adalah keyakinan dasar yang dianut oleh sebuah perusahaan. nilai-nilai inti yang dianut bersama oleh anggota perusahaan antara lain dapat berupa slogan atau motto yang dapat digunakan sebagai karakteristik dan harapan pelanggan.

- 3) Pahlawan
Pahlawan adalah tokoh yang dipandang berhasil mewujudkan nilai-nilai budaya dalam kehidupan nyata.

2.1.2.5 Indikator Budaya Organisasi

Untuk menilai kualitas budaya suatu organisasi dapat dilihat dari tujuh faktor utama (Bismala, Arianty & Farida, 2015, hal. 167) yaitu sebagai berikut :

- 1) Inovasi dan pengambilan risiko. Pegawai didukung untuk menjadi inovatif dan berani dalam mengambil risiko dalam pengambilan keputusan.
- 2) Perhatian terhadap detail. Sejauh mana pegawai diharapkan cermat dan detail dalam melakukan tugas dan tanggungjawab.
- 3) Orientasi hasil. Sejauh mana manajemen difokuskan pada hasil bukan pada proses dalam tercapainya hasil tersebut.
- 4) Orientasi tim. Sejauh mana aktivitas kerja dalam perusahaan sekitar dalam tim-tim bukan hanya individu.
- 5) Orientasi orang. Sejauh mana keputusan manajemen memperkirakan dampak pada orang-orang dalam suatu perusahaan.
- 6) Agresivitas. Berkaitan dengan agresivitas pegawai
- 7) Stabilitas. Perusahaan menekankan dalam mempertahankan budaya organisasi yang sudah baik.

Indikator yang menentukan budaya organisasi (Busro, 2018, hal.

22) adalah sebagai berikut :

- 1) Ketekunan (*dilligency*)
Tekun dalam hal teliti, rajin mendalami sesuatu pekerjaan/tugas seseorang maupun kelompok yang bersifat konsisten dan berkelanjutan sesuai yang termuat dalam nilai-nilai budaya.
- 2) Ketulusan (*sincerity*)
Selalu bekerja dalam kesungguhan dan keikhlasan serta senantiasa menjaga kebersihan hati. Suatu bentuk kebajikan seseorang dalam

berbicara dan berperilaku benar-benar bersumber dari perasaan, pikiran dan keinginannya.

3) Kesabaran (*patience*)

Sabar dalam menerima kesusahan atau halangan dengan menganggap tekanan dan kesukaran tugas adalah cobaan.

4) Kewirausahaan (*entrepreneurship*)

Perusahaan dengan budaya wirausaha akan dapat beradaptasi pada perubahan dan aktif mengejar peluang baru dipasar.

2.1.3 Komunikasi

2.1.3.1 Pengertian Komunikasi

Komunikasi memegang peranan penting dalam suatu perusahaan.

Tanpa komunikasi, perusahaan akan tidak berjalan. Perusahaan yang didalamnya anggota-anggota, divisi-divisi, serta fungsional tidak dapat menjalankan fungsinya dengan baik tanpa adanya komunikasi satu sama lain (Soetopo, 2010, hal. 189).

Komunikasi adalah suatu proses aktivitas dimana komponen-komponen dalam komunikasi saling berkaitan guna untuk memperoleh informasi dan memberikan informasi (Panuju, 2018, hal. 39).

Komunikasi adalah suatu proses penyampaian dan penerimaan berita atau pesan dari seseorang kepada orang lain dengan penyampaian yang tepat dan efektif agar terjadi pemahaman dalam proses komunikasi (Thoha, 2014, hal. 167).

Komunikasi adalah proses manusia berusaha melakukan dan membagi arti melalui pengiriman berita simbolis dari satu orang kepada orang lain dengan maksud untuk saling memahami dan mengerti serta untuk mengubah tingkah laku (Supomo, 2018, hal. 94).

Komunikasi adalah proses penyampaian suatu pernyataan oleh seseorang kepada orang lain untuk memberitahu dan mengubah sikap, pendapat atau tingkah laku baik secara verbal maupun non verbal (Daulay et al., 2017, hal. 173).

Komunikasi adalah proses menghasilkan, menyampaikan dan menerima informasi dalam keseluruhan proses dalam perusahaan yang bertujuan untuk memberi dan menerima informasi, menyelesaikan suatu persoalan, pengambilan keputusan dan mengevaluasi tingkah laku secara efektif (Soetopo, 2010, hal. 189).

Komunikasi adalah mekanisme yang menyebabkan adanya interaksi antar manusia dan mengembangkan semua pola pikiran secara bersama yang didalamnya mencakup wajah, sikap dan gerak-gerik, suara, kata-kata dalam proses interaksi (Mustafa, 2018, hal. 106).

Komunikasi adalah proses dimana orang yang bekerja dalam suatu perusahaan saling mentransmisikan pesan atau informasi dan menginterpretasikan maknanya (Manullang, 2017, hal. 81).

Berdasarkan pengertian diatas, dapat disimpulkan bahwa komunikasi adalah Suatu proses dimana menciptakan, menyalurkan, memahami dan menerima informasi melalui simbol-simbol dari satu orang kepada orang lain.

2.1.3.2 Faktor-faktor yang mempengaruhi komunikasi

Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi komunikasi (Ariani, 2018, hal. 12-14) adalah sebagai berikut :

- 1) Faktor personal yang dapat menghambat atau interpretasi informasi yang akurat diantaranya mencakup faktor emosional (mood, respons terhadap stres, bias pribadi), Faktor sosial (pengalaman sebelumnya, perbedaan budaya, perbedaan bahasa) dan faktor kognitif (kemampuan pemecahan masalah, tingkat pengetahuan, bahasa).

Salah satu yang juga mempengaruhi komunikasi adalah persepsi.

- 2) Faktor-faktor lingkungan
Faktor lingkungan yang dapat mempengaruhi komunikasi yaitu faktor fisik (kebisingan latarbelakang, kurangnya privasi, akomodasi

- yang tidak nyaman) dan faktor penentu sosial (faktor sosial politik, historis dan ekonomi, kehadiran orang lain, harapan orang lain).
- 3) Faktor-faktor yang berhubungan
Faktor yang berhubungan yang dapat mempengaruhi komunikasi adalah status individu dalam hal kedudukan sosial, kekuatan, tipe hubungan, usia. Komunikasi juga dipengaruhi oleh budaya, jarak dan jauh dan waktu.

Adapun faktor-faktor lain yang mempengaruhi komunikasi menurut (Muhyadi, 2012, hal. 131) sebagai berikut :

- 1) Perbedaan bahasa, dalam proses komunikasi perbedaan bahasa dapat membuat penerima pesan tidak paham atas pesan yang disampaikan.
- 2) Harapan pendengar, harapan dari penerima pesan dapat membuat komunikasi yang terjalin tidak efektif.
- 3) Informasi yang disampaikan bertentangan, informasi yang disampaikan oleh penyampai informasi apabila tidak sesuai dan bertentangan maka dapat membuat komunikasi yang terjadi tidak baik dikarenakan informasi yang diterima bertentangan dengan penerima informasi.
- 4) Makna kata-kata yang digunakan, dalam berkomunikasi harus menggunakan kata-kata yang tepat sehingga makna dari kata-kata tersebut tidak menyinggung penerima informasi ataupun pengirim informasi.

2.1.3.3 Fungsi Komunikasi

Komunikasi dalam perusahaan mempunyai empat fungsi (Wibowo, 2015, hal. 166) adalah sebagai berikut :

- 1) Komunikasi bertindak mengontrol perilaku anggota dalam beberapa cara.

- 2) Komunikasi memperkuat motivasi dengan klarifikasi pada pekerja apa yang harus mereka kerjakan, seberapa baik mereka melakukan, dan bagaimana memperbaiki apabila dibawah standar.
- 3) Komunikasi dalam kelompok adalah mekanisme fundamental dengan mana anggota menunjukkan kepuasan dan frustasi mereka.
- 4) Komunikasi juga memfasilitasi pengambilan keputusan.
Fungsi komunikasi menurut (Marwansyah, 2016, hal. 321) adalah

sebagai berikut :

- 1) Fungsi informasi. Komunikasi memungkinkan penyampaian informasi, petunjuk atau pedoman yang diperlukan orang-orang dalam sebuah perusahaan dalam menjalankan tugasnya.
- 2) Fungsi perintah dan instruksi. Fungsi ini tampak dalam komunikasi antara atasan dengan bawahan.
- 3) Fungsi pengaruh dan persuasi atau motivasi. Komunikasi menciptakan motivasi dengan cara menjelaskan kepada pegawai apa yang harus dilakukan dan apa yang bisa mereka lakukan dalam upaya untuk meningkatkan kinerja.
- 4) Fungsi integrasi. Komunikasi memungkinkan terciptanya kerja sama yang harmonis antara atasan dengan bawahan dan antar sesama pegawai.
- 5) Fungsi pengungkapan emosi. Komunikasi menyediakan saluran bagi pengungkapan emosi dan bagi pemenuhan kebutuhan sosial pegawai.

2.1.3.4 Indikator Komunikasi

Terdapat beberapa indikator dari komunikasi (Bismala, Arianty &

Farida, 2017, hal. 133) adalah sebagai berikut :

- 1) Pemahaman

- Pemahaman merupakan kemampuan dalam memahami informasi secara teliti sebagaimana yang dimaksud oleh penyampai informasi.
- 2) Kesenangan
Kesenangan adalah apabila proses komunikasi itu selain berhasil menyampaikan pesan, juga dapat berlangsung dalam suasana yang menyenangkan ke dua belah pihak.
 - 3) Pengaruh pada sikap
Tujuan komunikasi untuk mempengaruhi sikap, jika dengan berkomunikasi dengan seseorang kemudian terjadi perubahan pada sikapnya maka komunikasi yang terjalin efektif.
 - 4) Hubungan yang makin baik
Bahwa dalam proses komunikasi yang efektif secara tidak sadar akan meningkatkan hubungan seseorang dengan pihak lain.
 - 5) Tindakan
Komunikasi akan berjalan dengan efektif jika kedua belah pihak setelah melakukan interaksi dalam proses komunikasi terdapat adanya sebuah tindakan.

Indikator komunikasi menurut (Afandi, 2018, hal. 64) diantaranya sebagai berikut:

- 1) Bijaksana
Bijak dalam menerima dan menyampaikan informasi dengan baik dan sopan.
- 2) Kesopanan
Dalam berkomunikasi menggunakan bahasa yang halus dan santun.
- 3) Kata yang tepat
Menggunakan kata-kata yang jelas dan mudah dimengerti saat melakukan proses komunikasi sehingga terjalin komunikasi yang baik.
- 4) Bahasa yang sopan dan santun
Kata-kata dan nada bicara harus sopan dan santun agar tidak timbul kesalahpahaman.
- 5) Penerimaan tanggapan dari pesan yang disampaikan

Dalam berkomunikasi harus menerima tanggapan dari pesan yang disampaikan oleh penyampai pesan agar komunikasi yang berlangsung terjalin baik.

- 6) Penerimaan tanggapan dari informasi tugas
Menerima tanggapan dan respons mengenai informasi terkait tugas yang diberikan oleh suatu organisasi.
- 7) Penerima kapasitas tugas
Komunikasi yang terjalin tidak baik dapat membuat penerima informasi mengenai tugas yang diberikan terbatas dikarenakan minimnya kemampuan penerima informasi dalam menanggapi pesan yang disampaikan.

2.2 Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual merupakan penjelasan mengenai preposisi hubungan antar variabel penelitian sebagai fondasi dalam merumuskan hipotesis. Kerangka konseptual yang baik akan menjelaskan secara teoritis peraturan antar variabel yang akan diteliti (Juliandi, Irfan & Manurung, 2014, hal. 109).

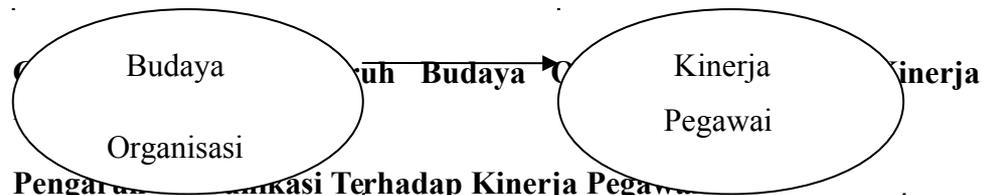
2.2.1 Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai

Setiap organisasi memiliki perbedaan budaya organisasi. Secara umum, organisasi budaya ditemukan atau dibuat oleh pendiri organisasi, strategi yang diciptakan oleh para pendiri kemudian menjadi instruksi dan pedoman untuk bawahan mereka dalam melaksanakan tugas (Jufrizen, Gultom, Sitorus, Sari, & Nasution, 2018). Budaya organisasi dijadikan acuan dengan harapan dapat mengatur bagaimana anggota-anggota dalam suatu perusahaan bertindak dikarenakan budaya dalam suatu organisasi dapat mempengaruhi kinerja seorang pegawai dalam mencapai tujuan organisasi (Novziransyah, 2017). Apabila budaya organisasi yang dimiliki suatu perusahaan dilaksanakan dengan baik maka dapat meningkatkan

kinerja pegawai. Maka dapat disimpulkan budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Hal ini sejalan dengan penelitian terdahulu (yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai).

Hubungan antara budaya organisasi dengan kinerja pegawai dapat dilihat pada gambar dibawah ini :



2.2.2 Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai

Dalam melaksanakan kegiatan budaya kerja, keterampilan dalam komunikasi adalah salah satu faktor yang sangat penting dalam perusahaan karena komunikasi merupakan suatu peralatan manajemen yang dirancang untuk mencapai tujuan perusahaan (Farisi, 2016). Keberhasilan komunikasi dalam suatu perusahaan dapat meningkatkan kinerja sehingga tercapainya visi, misi dan tujuan perusahaan (Rangkuti, 2016, hal. 106). Maka, apabila komunikasi yang terjalin dalam perusahaan baik akan meningkatkan kinerja pegawai. Maka dapat disimpulkan komunikasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Hal ini sejalan dengan penelitian terdahulu (yang menyatakan bahwa komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai).

Hubungan antara komunikasi dengan kinerja pegawai dapat dilihat pada gambar dibawah ini :

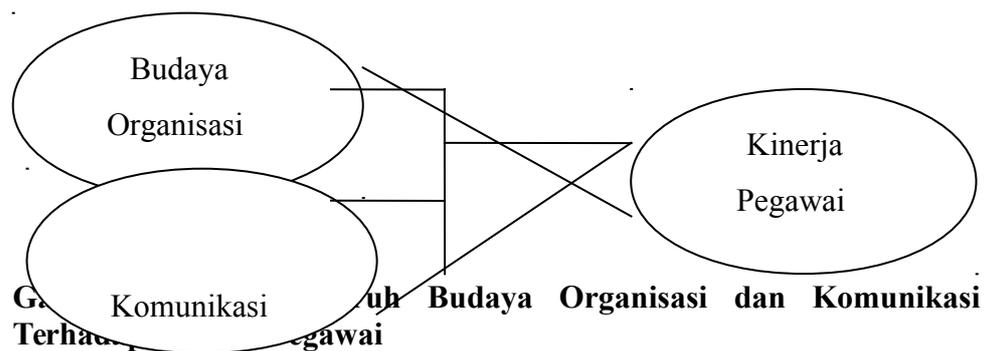


2.2.3 Pengaruh Budaya Organisasi dan Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai

Budaya organisasi diciptakan dan dibentuk untuk meningkatkan kinerja pegawai (Shaleh, 2018, hal. 62). Selain itu, para pimpinan dan bawahan senantiasa menciptakan komunikasi yang efektif dengan begitu dapat mempermudah dalam menjalankan tugas perusahaan sehingga dapat meningkatkan kinerja pegawainya. (Sulaksono, 2019, hal. 104) (Rangkuti, 2016, hal. 106). Maka apabila budaya organisasi yang dimiliki perusahaan baik dan komunikasi yang terjadi dalam suatu perusahaan berjalan dengan efektif maka akan meningkatkan kinerja pegawai. Maka dapat disimpulkan budaya organisasi dan komunikasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Hal ini sejalan dengan penelitian terdahulu (yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari budaya organisasi dan komunikasi terhadap kinerja pegawai.

Hubungan budaya organisasi dan komunikasi terhadap kinerja pegawai dapat dilihat pada gambar berikut ini :



2.3 Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap hal-hal yang dipertanyakan rumusan masalah penelitian yang diajukan (Juliandi et al.,

2016, hal. 5). Maka titik tolak untuk merumuskan hipotesis adalah rumusan masalah dan kerangka berpikir konseptual.

Berdasarkan latar belakang, batasan dan rumusan masalah yang telah diuraikan sebelumnya, maka hipotesis penelitian ini adalah :

1. Ada pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai PT. PLN (Persero) Unit Induk Wilayah Sumatera Utara.
2. Ada pengaruh komunikasi terhadap kinerja pegawai PT. PLN (Persero) Unit Induk Wilayah Sumatera Utara.
3. Ada pengaruh budaya organisasi dan komunikasi terhadap kinerja pegawai PT. PLN (Persero) Unit Induk Wilayah Sumatera Utara.

BAB III METODE PENELITIAN

3.1 Pendekatan Penelitian

Pendekatan penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan pendekatan asosiatif dan kuantitatif. Pendekatan asosiatif adalah suatu metode dalam penelitian yang menganalisis menggunakan dua variabel atau lebih untuk mengetahui apakah hubungan variabel yang satu dengan yang lain berpengaruh atau tidak (Juliandi, Irfan & Manurung, 2014, hal. 86). Pendekatan kuantitatif adalah menguji kevalidan populasi dan sampel yang digunakan berupa angka yang kemudian dianalisis dengan menggunakan statistika (Ismail, 2018, hal. 1).

3.2 Defenisi Operasional

Defenisi operasional adalah petunjuk bagaimana suatu variabel diukur dan untuk mengetahui baik buruknya pengukuran dari suatu penelitian.

3.2.1 Kinerja Pegawai (Y)

Kinerja pegawai adalah seperangkat hasil kerja yang diperoleh pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab sesuai dengan tujuan suatu perusahaan (Riani, 2011, hal. 98).

Indikator yang mempengaruhi kinerja pegawai menurut (Kasmir, 2016, hal. 208-210) sebagai berikut :

Tabel III.1
Indikator Kinerja Pegawai

No	Indikator
1	Kualitas
2	Kuantitas
3	Ketepatan waktu
4	Penekanan biaya
5	Pengawasan
6	Hubungan antar karyawan

Sumber : (Kasmir, 2016, hal. 208-210)

3.2.2 Budaya Organisasi (X1)

Budaya organisasi adalah nilai-nilai yang diciptakan oleh suatu perusahaan yang dianut bersama oleh anggota perusahaan yang dilakukan dalam bentuk sikap dan tindakan pada perusahaan (Amanah, 2011, hal. 53).

Indikator yang menentukan budaya organisasi (Busro, 2018, hal. 22) adalah sebagai berikut :

Tabel III.2
Indikator Budaya Organisasi

No	Indikator
1	Inovasi dan pengambilan risiko
2	Perhatian terhadap detail
3	Orientasi hasil
4	Orientasi tim
5	Orientasi orang
6	Agresivitas
7	Stabilitas

Sumber : (Bismala, Arianty & Farida, 2015, hal. 167)

3.2.3 Komunikasi (X2)

Komunikasi adalah suatu proses untuk memperoleh makna atau pemahaman melalui informasi yang disampaikan oleh penyampai informasi kepada penerima informasi (Marwansyah, 2016, hal. 321).

Terdapat indikator dari komunikasi (Bismala, Arianty & Farida 2017, hal. 133) adalah sebagai berikut :

Tabel III.3
Indikator Komunikasi

No	Indikator
1	Pemahaman
2	Kesenangan
3	Pengaruh pada sikap
4	Hubungan yang makin baik
5	Tindakan

Sumber : (Bismala, Arianty & Farida 2017, hal. 133)

3.3 Tempat dan Waktu Penelitian

3.3.1 Tempat Penelitian

Tempat penelitian ini dilakukan di PT. PLN (Persero) Unit Induk

Wilayah Sumatera Utara Jl.K.L Yos Sudarso No. 284 Medan.

3.3.2 Waktu Penelitian

Waktu pelaksanaan penelitian ini dilaksanakan pada bulan Desember 2019 sampai Maret 2020.

Tabel III.4
Waktu Penelitian

No	Kegiatan	Bulan/Tahun															
		Desember				Januari				Februari				Maret			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	Pra riset				■												
2	Pengajuan judul					■											
3	Pembuatan proposal						■	■	■	■	■	■					
4	Bimbingan proposal						■	■	■	■	■	■					
5	Seminar proposal											■					
6	Riset												■	■			
7	Pengumpulan data												■	■	■		
8	Penulisan skripsi												■	■	■		
9	Bimbingan skripsi												■	■	■		
10	Sidang meja hijau														■		

Sumber : Data diolah peneliti 2019-2020

3.4 Teknik Pengambilan Sampel

3.4.1 Populasi

Populasi merupakan seluruh subjek yang akan diteliti oleh peneliti (Juliandi, Irfan & Manurung, 2014, hal 114). Adapun yang menjadi populasi dalam penelitian ini seluruh pegawai PT. PLN (Persero) Unit Induk Wilayah Sumatera Utara yang berjumlah 184 orang.

Tabel III.5
Daftar Pegawai PT. PLN (Persero) Unit Induk Wilayah Sumatera Utara

No	Divisi	Pegawai
1	Bidang Perencanaan	38
2	Bidang Distribusi	36
3	Bidang Niaga dan Pelayanan Pelanggan	36
4	Bidang Keuangan	37
5	Bidang SDM dan Umum	37
	Jumlah	184

Sumber : PT. PLN (Persero) Unit Induk Wilayah Sumatera Utara

3.4.2 Sampel

Sampel merupakan bagian dari jumlah populasi yang digunakan dalam suatu penelitian (Juliandi, Irfan, & Manurung, 2014, hal 114). Dalam penelitian ini menggunakan teknik *probability sampling*, yaitu teknik pengambilan sampel dimana seluruh elemen populasi memiliki peluang yang sama untuk dijadikan sampel. Penarikan sampel berdasarkan dari populasi digunakan teknik *simple random sampling*, yaitu pengambilan sampel anggota populasi dilakukan secara acak tanpa memperhatikan golongan yang ada dalam populasi (Juliandi, Irfan, & Manurung, 2014, hal 53). Untuk membutuhkan sampel yang dibutuhkan dari populasi sebanyak 184 orang dengan menggunakan rumus Slovin sebagai berikut :

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

Dimana :

n = ukuran sampel

N = ukuran populasi
e = presisi (10% = 0,1)

Dengan rumus tersebut maka dapat dicari sampel sebagai berikut :

$$n = \frac{184}{1 + 184(0,1)^2}$$

$$n = \frac{184}{1 + 184(0,01)}$$

$$n = \frac{184}{1 + 1,84}$$

$$n = \frac{184}{2,84}$$

$$n = 65 \text{ orang}$$

Berdasarkan dari hasil perhitungan tersebut, maka dapat diketahui bahwa sampel penelitian ini adalah sebanyak 65 orang pegawai yang mewakili dari populasi sebanyak 184 orang pegawai pada PT. PLN (Persero) Unit Induk Wilayah Sumatera Utara.

Tabel III.6
Daftar Pegawai PT. PLN (Persero) Unit Induk Wilayah Sumatera Utara

No	Divisi	Pegawai
1	Bidang Perencanaan	13
2	Bidang Distribusi	12
3	Bidang Niaga dan Pelayanan Pelanggan	12
4	Bidang Keuangan	10
5	Bidang SDM dan Umum	18
	Jumlah	65

Sumber : PT. PLN (Persero) Unit Induk Wilayah Sumatera Utara

3.5 Teknik Pengumpulan Data

Untuk memperoleh data yang lengkap dan teliti dalam penelitian ini, maka penelitian menggunakan teknik pengumpulan data dengan menggunakan :

3.5.1 Wawancara

Wawancara merupakan instrument pengumpulan data yang digunakan untuk memperoleh informasi langsung dari sumbernya. Wawancara adalah pertemuan dua orang untuk bertukar informasi dan ide melalui proses tanya jawab sehingga dapat dikonstruksikan arti dan maksud dalam suatu topik (Sugiyono, 2016, hal. 231). Wawancara dalam penelitian adalah pegawai bidang SDM PT. PLN (Persero) Induk Wilayah Sumatera Utara.

3.5.2 Angket/Kuesioner

Angket/kuesioner yaitu sekumpulan pertanyaan atau pernyataan secara tertulis untuk mengukur sikap, pendapat, tingkah laku dan persepsi seseorang atau sekelompok orang (Sugiyono, 2016, hal. 199).

Dalam penelitian ini kuesioner diukur menggunakan skala *Likert* dengan bentuk ceklist yang nantinya akan ditunjukkan kepada pegawai PT. PLN (Persero) Induk Wilayah Sumatera Utara, dimana setiap pertanyaan atau pernyataan mempunyai 5 opsi sebagaimana terlihat pada tabel berikut ini :

Tabel III.7
Skala Likert

Pernyataan	Bobot
Sangat setuju	5
Setuju	4
Kurang setuju	3
Tidak setuju	2
Sangat tidak setuju	1

Sumber : (Sugiyono, 2017, hal. 94)

Selanjutnya untuk menguji apakah angket/kuesioner yang diukur cukup layak digunakan sehingga menghasilkan data yang akurat, maka perlu pengujian melalui validitas dan reliabilitas.

3.5.3.1 Uji Validitas

Uji validitas dilakukan untuk memastikan apakah suatu instrument yang digunakan untuk mengukur suatu variabel sudah tepat. Untuk

menguji validitas dilakukan dengan cara mengkorelasikan antara skor butir pernyataan dengan skortotalnya (Sugiyono, 2016, hal. 121).

Selanjutnya dalam melakukan uji validitas secara statistik, teknik yang digunakan adalah korelasi didasarkan pada rumus berikut :

$$r = \frac{n\sum xy - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{\{n\sum x^2 - (\sum x)^2\}\{n\sum y^2 - (\sum y)^2\}}}$$

Sumber : (Juliandi, Irfan, & Manurung, 2014, hal. 77)

Keterangan :

r = koefisien validitas item yang dicari

$(\sum x)$ = jumlah skor dalam distribusi x yang berkala ordinal

$(\sum y)$ = jumlah skor dalam distribusi y yang berkala ordinal

$(\sum x^2)$ = jumlah kuadrat masing-masing skor x

$(\sum y^2)$ = jumlah kuadrat masing-masing skor y

n = banyaknya responden

Untuk menguji validitas digunakan uji Korelasi Product Moment dengan kriteria pengujian sebagai berikut :

1. Jika nilai r hitung > r tabel dan nilai signifikansi < 0,05 maka dapat dikatakan bahwa indikator adalah valid.
2. Jika nilai r hitung < r tabel dan nilai signifikansi > 0,05 maka dapat dikatakan bahwa indikator tidak valid.

Berdasarkan pada hasil olahan data, maka diketahui hasil pengujian validitas data instrument penelitian pada variabel adalah sebagai berikut :

Tabel III.8
Hasil Pengujian Validitas Variabel Budaya Organisasi (X₁)

No Item	Nilai Korelasi r_{hitung}	Nilai Ketentuan r_{tabel}	Probabilitas	Keterangan
1	0,754	0,2441	0,000 < 0,05	Valid
2	0,750	0,2441	0,000 < 0,05	Valid
3	0,604	0,2441	0,000 < 0,05	Valid
4	0,603	0,2441	0,000 < 0,05	Valid
5	0,522	0,2441	0,000 < 0,05	Valid
6	0,627	0,2441	0,000 < 0,05	Valid
7	0,763	0,2441	0,000 < 0,05	Valid
8	0,612	0,2441	0,000 < 0,05	Valid
9	0,434	0,2441	0,000 < 0,05	Valid
10	0,595	0,2441	0,000 < 0,05	Valid
11	0,592	0,2441	0,000 < 0,05	Valid
12	0,694	0,2441	0,000 < 0,05	Valid
13	0,438	0,2441	0,000 < 0,05	Valid
14	0,699	0,2441	0,000 < 0,05	Valid
15	0,456	0,2441	0,000 < 0,05	Valid
16	0,666	0,2441	0,000 < 0,05	Valid

Sumber : Data Penelitian Diolah (SPSS 23) 2020

Tabel III.9
Hasil Pengujian Validitas Komunikasi (X₂)

No Item	Nilai Korelasi r_{hitung}	Nilai Ketentuan r_{tabel}	Probabilitas	Keterangan
1	0,772	0,2441	0,000 < 0,05	Valid
2	0,607	0,2441	0,000 < 0,05	Valid
3	0,712	0,2441	0,000 < 0,05	Valid
4	0,543	0,2441	0,000 < 0,05	Valid
5	0,697	0,2441	0,000 < 0,05	Valid
6	0,627	0,2441	0,000 < 0,05	Valid
7	0,554	0,2441	0,000 < 0,05	Valid
8	0,553	0,2441	0,000 < 0,05	Valid
9	0,739	0,2441	0,000 < 0,05	Valid
10	0,713	0,2441	0,000 < 0,05	Valid

Sumber : Data Penelitian Diolah (SPSS 23) 2020

Tabel III.10
Pengujian Validitas Kinerja Pegawai (Y)

No Item	Nilai Korelasi r_{hitung}	Nilai Ketentuan r_{tabel}	Probabilitas	Keterangan
1	0,775	0,2441	0,000 < 0,05	Valid
2	0,659	0,2441	0,000 < 0,05	Valid
3	0,612	0,2441	0,000 < 0,05	Valid
4	0,728	0,2441	0,000 < 0,05	Valid
5	0,455	0,2441	0,000 < 0,05	Valid
6	0,540	0,2441	0,000 < 0,05	Valid
7	0,769	0,2441	0,000 < 0,05	Valid
8	0,479	0,2441	0,000 < 0,05	Valid
9	0,750	0,2441	0,000 < 0,05	Valid
10	0,789	0,2441	0,000 < 0,05	Valid

Sumber : Data Penelitian Diolah (SPSS 23) 2020

Berdasarkan data tabel diatas mengenai uji validitas instrument diperoleh nilai korelasi atau r_{hitung} dari seluruh item pernyataan yang digunakan dalam penelitian ini memperoleh nilai diatas nilai ketentuan r_{tabel} sebesar 0,2441 dan memperoleh nilai signifikansi dibawah nilai ketentuan taraf signifikansi sebesar 0,05. Berdasarkan nilai ketentuan r_{tabel} dan signifikansi tersebut, maka uji validitas instrument variabel dinyatakan valid.

3.5.3.2 Uji Reliabilitas

Pengujian reliabilitas dilakukan untuk melihat apakah instrument suatu penelitian merupakan instrumen yang dapat dipercaya. Jika variabel penelitian menggunakan instrumen yang dapat dipercaya maka hasil penelitian juga dapat memiliki tingkat kepercayaan yang tinggi (Juliandi, Irfan,& Manurung, 2014, hal. 80).

(Juliandi, Irfan,&

Manurung, 2014, hal. 82).

Keterangan :

r = Reliabilitas instrument (*Cronbach Alpha*)

k = Banyaknya butir pernyataan

$\sum \sigma_b^2$ = Jumlah varians butir

σ_1^2 = Varians total

Dengan kriteria :

1. Jika nilai *Cronbach Alpha* hasil perhitungan $> 0,6$ maka dapat dikatakan bahwa variabel penelitian adalah reliabel.
2. Jika nilai *Cronbach Alpha* hasil perhitungan $< 0,6$ maka dapat dikatakan bahwa variabel penelitian tidak reliabel.

Hasil uji reliabilitas dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

Tabel III.11
Uji Reliabilitas Instrumen Penelitian

Variabel	Cronbach Alpha	Nilai Ketentuan Reliabilitas	Keterangan
Budaya Organisasi (X_1)	0,751	0,6	Reliabel
Komunikasi (X_2)	0,756	0,6	Reliabel
Kinerja Pegawai (Y)	0,761	0,6	Reliabel

Sumber : Data Penelitian Diolah (SPSS 23) 2020

Berdasarkan data tabel III.11 mengenai uji reliabilitas diatas dapat dipahami bahwa variabel bebas dan terikat yang digunakan dalam penelitian ini masing-masing variabel tersebut memiliki nilai reliabilitas yang berbeda-beda dengan nilai yang diperoleh pada *cronbach alpha* pada variabel budaya organisasi (X_1) sebesar 0,751, variabel komunikasi (X_2) sebesar 0,756 dan variabel kinerja pegawai (Y) sebesar 0,761.

Nilai uji reliabilitas instrument tersebut kemudian dibandingkan dengan nilai ketentuan koefisien reliabilitas *Cronbach Alpha* $> 0,6$. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa instrument variabel-

variabel memiliki tingkat reliabilitas yang baik dalam mengukur variabel tersebut.

3.6 Teknik Analisis Data

Teknik analisis data pada penelitian ini yaitu analisis data kuantitatif. Teknik analisis data ini merupakan jawaban dari rumusan masalah yang akan diteliti apakah budaya organisasi dan komunikasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai baik secara parsial maupun simultan. Berikut ini beberapa teknik analisis data yang digunakan, yaitu:

3.6.1 Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi adalah analisis yang digunakan untuk keperluan penelitian untuk membuat suatu persamaan yang diharapkan dapat membantu dalam mengetahui hubungan pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen (Yudiatmaja, 2013, hal. 1). Berikut merupakan rumus untuk melihat analisis regresi linier berganda :

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

Sumber: (Sugeng, 2010, hal. 77)

Keterangan :

Y = Kinerja Pegawai

X₁ = Budaya Organisasi

X₂ = Komunikasi

A = konstanta

b_1 dan b_2 = koefisien regresi variabel bebas

e = eror

3.6.2 Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik adalah persyaratan statistik yang harus dipenuhi pada analisis regresi linier berganda yang berbasis *ordinary least square* (OLS) yang bertujuan untuk menganalisis apakah model regresi yang digunakan adalah model yang terbaik (Ansofino, 2016, hal. 93). Asumsi klasik yang dimaksud terdiri dari :

3.6.2.1 Uji Normalitas

Uji Normalitas adalah sebuah uji yang dilakukan dengan tujuan untuk melihat apakah dalam model regresi sebaran data variabel bebas dan terikat tersebut berdistribusi normal ataukah tidak, yang dapat dilakukan melalui beberapa pendekatan (Juliandi et al., 2016, hal. 55) yaitu sebagai berikut:

- a. Pendekatan Histogram
Pada grafik histogram, dikatakan variabel berdistribusi normal dilihat pada grafik histogram yang berbentuk lonceng dan tidak melenceng ke kiri atau melenceng kekanan.
- b. Pendekatan Grafik

Pendekatan grafik yang digunakan adalah *Normality Probability Plot*. Dasar pengambilan keputusan menurut (Ghozali, 2011, hal. 160) adalah sebagai berikut :

- 1) Jika data menyebar disekitar garis diagonalnya dan mengikuti arah garis diagonalnya maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.
- 2) Jika data menyebar jauh dari garis diagonalnya dan tidak mengikuti garis diagonalnya maka model regresi tidak mengikuti asumsi normalitas.

3.6.2.2 Uji Heterokedastisitas

Uji Heterokedastisitas adalah uji yang digunakan untuk menilai apakah ada ketidaksamaan varian dari residual suatu pengamatan ke pengamatan lainnya. Uji ini merupakan salah satu dari uji asumsi klasik yang harus dilakukan pada regresi linear. Apabila asumsi heteroskedastisitas tidak terpenuhi, maka model regresi dinyatakan tidak valid sebagai alat peramalan (Juliandi et al., 2016, hal 56). Ada tidaknya heterokedastisitas dapat diketahui dengan melalui grafik scatterplot antar nilai prediksi variabel independen dengan nilai residualnya.

Suatu model dapat dikatakan bebas dari permasalahan heterokedastisitas jika :

- 1) Titik-titik data menyebar diatas dan dibawah atau sekitar angka nol (0).
- 2) Titik-titik data tidak mengumpul hanya diatas atau dibawah saja.
- 3) Penyebaran titik-titik data tidak boleh membentuk pola bergelombang, melebar, kemudian menyempit dan melebar lagi.
- 4) Penyebaran titik-titik data sebaiknya tidak berpola.

3.6.2.3 Multikolinearitas

Uji multikolinearitas adalah uji yang dilakukan untuk memastikan apakah dalam sebuah model regresi ada interkorelasi atau

kolinearitas yang kuat antar variabel bebas (Juliandi et al., 2016, hal. 56). Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (Ghozali, 2011, hal. 103). Cara yang digunakan untuk menilainya adalah dengan melihat nilai *tolerance* dan nilai faktor inflansi varian (*Variance Inflasi Factors/VIF*).

Dasar pengambilan keputusan pada uji multikolinearitas dapat dilakukan dengan:

- 1) Jika nilai *tolerance* < 1,0 maka artinya tidak terjadi multikolinearitas. Sebaliknya jika terjadi *tolerance* > 1,0 artinya terjadi multikolinearitas terhadap data yang diuji.
- 2) Jika nilai VIF < 10 maka artinya tidak terjadi multikolinearitas.

Sebaliknya jika nilai VIF > 10 maka artinya terjadi multikolinearitas terhadap data yang diuji.

3.6.3 Pengujian Hipotesis

3.6.3.1 Uji secara parsial (Uji t)

Uji t adalah uji yang digunakan untuk menguji apakah terdapat pengaruh dari variabel bebas secara individual /parsial terhadap variabel terikat (Ikhsan et al., 2014, hal 199). Digunakan uji t dengan rumus :

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

Sumber: (Sugiyono, 2016, hal. 187)

Keterangan

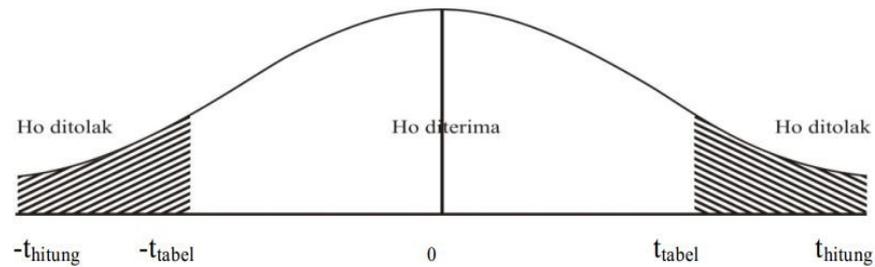
- t = nilai korelasi
 n = jumlah sampel
 r = koefisien korelasi

Ketentuan :

- a. Jika nilai t dengan probabilitas korelasi yaitu *sig-2 tailed* < taraf signifikan (α) sebesar 0,05 maka hipotesis diterima, sehingga tidak ada korelasi tidak signifikan antar variabel bebas dan terikat.
- b. Sedangkan jika nilai t dengan probabilitas t dengan korelasi yaitu *sig-2 tailed* > taraf signifikan (α) sebesar 0,05 maka hipotesis

ditolak. Sehingga ada korelasi signifikan antar variabel bebas dan terikat.

Pengujian hipotesis :



Gambar III.1 Kriteria Pengujian Hipotesis Uji t

Bentuk pengujian adalah :

- 1) Ho diterima jika nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau nilai $sig > \alpha$ ($H_0 : = 0$).
- 2) Ho ditolak jika nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau nilai $sig < \alpha$ ($H_0 : \neq 0$).

3.6.3.2 Uji Simultan (Uji F)

Uji F adalah uji yang menunjukkan apakah semua variabel independen yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara simultan terhadap variabel dependen (Ikhsan et al., 2014, hal 190).

Nilai F_{hitung} ditentukan dengan rumus sebagai berikut :

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

Sumber : (Sugiyono, 2016, hal. 192)

Keterangan :

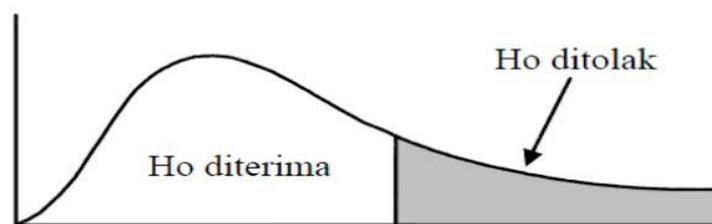
F_h = nilai F hitung

R = koefisien korelasi ganda

k = jumlah variabel independen

n = jumlah anggota sampel

Pengujian hipotesis :



Gambar III.2 Kriteria Pengujian Hipotesis Uji F

Keterangan:

F_{hitung} = Hasil perhitungan korelasi variabel bebas terhadap variabel terikat.

F_{tabel} = Nilai F dalam F_{tabel} berdasarkan n (sampel penelitian).

Kriteria pengujian :

a) H_0 ditolak apabila $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $-F_{hitung} < -F_{tabel}$

b) H_0 diterima apabila $F_{hitung} < F_{tabel}$ atau $-F_{hitung} > -F_{tabel}$

Hipotesis dalam penelitian ini :

1) Apabila nilai signifikan $< 0,05$ maka dinyatakan bahwa variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen. ($H_0: \neq 0$)

- 2) Apabila nilai signifikan $> 0,05$ maka dinyatakan bahwa variabel independen tidak berpengaruh terhadap variabel dependen. ($H_0 = 0$).

3.6.3.3 Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi digunakan untuk mengukur besar persentase pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Jika R^2 yang diperoleh mendekati 1 maka dapat dikatakan semakin kuat model tersebut menerangkan variabel bebas terhadap variabel terikat, demikian pula sebaliknya ($0 < R^2 < 1$). Rumus koefisien determinasi adalah sebagai berikut :

$$R^2 = R_{y(1,2)} \times 100\%$$

Keterangan :

R^2 = Nilai korelasi berganda

$R_{y(1,2)}$ = Koefisien regresi berganda

100% = Persentase kontribusi

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil Penelitian

4.1.1 Deskripsi Hasil Penelitian

Hasil penelitian ini dijelaskan dengan menggunakan pendekatan kuantitatif dan asosiatif. Pendekatan tersebut adalah pendekatan dengan menggunakan dua variabel atau lebih guna mengetahui hubungan pengaruh antara variabel yang satu dengan yang lain.

Penelitian ini menjadikan pengolahan data dengan menggunakan instrument dalam bentuk angket sebanyak 36 butir pernyataan dimana variabel budaya organisasi (X_1) didalamnya terdapat 16 butir pernyataan, variabel komunikasi (X_2) didalamnya terdapat 10 butir pernyataan dan variabel kinerja pegawai (Y) yang didalamnya terdapat 10 butir pernyataan. Angket penelitian ini disebar dan diberikan kepada 65 orang pegawai PT. PLN (Persero) Unit Induk Wilayah Sumatera Utara sebagai sampel penelitian dan menggunakan metode skala *Likert*.

Ketentuan skala *Likert* berlaku dalam menghitung variabel budaya organisasi (X_1), komunikasi (X_2) dan kinerja pegawai (Y), Dimana setiap pernyataan mempunyai 5 (lima) opsi jawaban sebagaimana terlihat pada tabel berikut ini :

Tabel IV.1
Skala Likert

Pernyataan	Bobot
Sangat setuju	5
Setuju	4
Kurang setuju	3
Tidak setuju	2
Sangat tidak setuju	1

Sumber : (Sugiyono, 2017, hal. 94)

4.1.2 Identifikasi Responden

Responden penelitian ini meliputi pegawai PT. PLN (Persero) Unit Induk Wilayah Sumatera Utara yang terdiri dari beberapa identitas baik jenis kelamin, usia, tingkat pendidikan, dan lama bekerja.

4.1.2.1 Jenis Kelamin

Tabel IV.2
Identitas Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-laki	47	72,3	72,3	72,3
	Perempuan	18	27,7	27,7	100
	Total	65	100	100	

Sumber : Data Penelitian Diolah, 2020

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa dari 65 responden terdapat 47 orang (72,3%) laki-laki dan 18 orang perempuan (27,7%). Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar pegawai PT. PLN (Persero) Unit Induk Wilayah Sumatera Utara berjenis kelamin laki-laki karena perusahaan memerlukan pegawai laki-laki untuk bekerja dilapangan.

4.1.2.2 Usia

Tabel IV.3
Identitas Responden Berdasarkan Usia

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	20-30	41	63,1	63,1	63,1
	31-40	14	21,5	21,5	84,6
	> 40	10	15,4	15,4	100
	Total	65	100	100	

Sumber : Data Penelitian Diolah, 2020

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa dari 65 responden terdapat responden yang berusia 20-30 tahun sebanyak 41 orang atau 63,1%, responden yang berusia 31-40 tahun sebanyak 14 orang atau 21,5% dan yang berusia lebih dari 40 tahun sebanyak 10 orang atau 15,4% yang berarti pada usia yang sudah dewasa, pengalaman kerja yang dimiliki relative lebih memuaskan.

4.1.2.3 Tingkat Pendidikan

Tabel IV.4
Identitas Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SMA/SMK	30	46,1	46,1	46,1
	Diploma 1	1	1,5	1,5	47,6
	Diploma 2	1	1,5	1,5	49,1
	Diploma 3	9	14	14	63,1
	Strata 1	22	33,8	33,8	96,9
	Strata 2	2	3,1	3,1	100
	Total	65	100	100	

Sumber : Data Penelitian Diolah, 2020

Berdasarkan tabel diatas terdapat 30 orang pegawai lulusan SMA/SMK sederajat (46,1%), terdapat 1 orang lulusan D1 (1,5%), 1

orang lulusan D2 (1,5%), 9 orang lulusan D3 (14%), 22 orang lulusan S1 (33,8%), dan terdapat 2 orang lulusan S2 (3,1%). Hal tersebut menunjukkan bahwa pegawai PT. PLN (Persero) Unit Induk Wilayah Sumatera Utara lebih banyak lulusan SMA/SMK.

4.1.2.4 Lama Bekerja

Tabel IV.5
Identitas Responden Berdasarkan Lama Bekerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1-5 Tahun	26	40	40	40
	6-10 Tahun	20	30,8	30,8	70,8
	11-15 Tahun	10	15,4	15,4	86,2
	16-20 Tahun	4	6,1	6,1	92,3
	> 20 Tahun	5	7,7	7,7	100
	Total	65	100	100	

Sumber : Data Penelitian Diolah, 2020

Berdasarkan tabel IV.5 diatas terdapat 26 orang pegawai lama bekerjanya 1-5 tahun (40%), terdapat 20 orang lama bekerjanya 6-10 tahun (30,8)%, terdapat 10 lama bekerjanya 11-15 tahun (15,4%), 4 orang yang lama bekerjanya 16-20 tahun (6,1%) dan terdapat 5 orang yang lama bekerjanya > 20 tahun (7,7%). Hal tersebut menunjukkan bahwa pegawai PT. PLN (Persero) Unit Induk Wilayah Sumatera Utara lebih banyak 1-5 tahun lama bekerjanya.

4.1.3 Deskripsi Variabel Penelitian

Variabel dalam penelitian ini terdiri dari 3 variabel yaitu budaya organisasi (X_1), komunikasi (X_2), dan kinerja pegawai (Y). Deskripsi pernyataan akan menampilkan opsi jawaban setiap responden terhadap item pernyataan yang dirangkum dalam tabel sebagai berikut :

4.1.3.1 Variabel Budaya Organisasi

Tabel IV.6
Skor Angket Variabel Budaya Organisasi (X_1)

No Item	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	25	38,4	38	58,5	2	3,1	0	0	0	0	65	100
2	23	35,4	42	64,6	0	0	0	0	0	0	65	100
3	32	49,2	29	44,6	4	6,2	0	0	0	0	65	100
4	28	43,1	30	46,1	7	10,8	0	0	0	0	65	100
5	23	35,4	40	61,5	2	3,1	0	0	0	0	65	100
6	27	41,5	38	58,5	0	0	0	0	0	0	65	100
7	37	56,9	27	41,6	1	1,5	0	0	0	0	65	100
8	24	36,9	38	58,5	3	4,6	0	0	0	0	65	100
9	33	50,8	31	47,7	1	1,5	0	0	0	0	65	100
10	24	36,9	41	63,1	0	0	0	0	0	0	65	100
11	26	40	35	53,8	4	6,2	0	0	0	0	65	100
12	33	50,8	32	49,2	0	0	0	0	0	0	65	100
13	30	46,2	21	32,3	14	21,5	0	0	0	0	65	100
14	37	56,9	27	41,6	1	1,5	0	0	0	0	65	100
15	31	47,7	32	49,2	2	3,1	0	0	0	0	65	100
16	31	47,7	28	43,1	6	9,2	0	0	0	0	65	100

Sumber : Data Penelitian Diolah (SPSS 23) 2020

Berdasarkan data tabulasi, skor angket pada variabel budaya organisasi (X_1) diatas dapat diuraikan sebagai berikut :

1. Jawaban responden mengenai pernyataan pegawai menciptakan ide-ide yang inovatif dalam pekerjaan, menunjukkan bahwa lebih banyak responden yang menjawab setuju sebanyak 38 orang (58,5%).

2. Jawaban responden mengenai pernyataan pimpinan mendorong pegawai untuk meningkatkan kreativitas agar pekerjaan dapat diselesaikan dengan cepat dan aman, menunjukkan bahwa lebih banyak responden yang menjawab setuju sebanyak 42 orang (64,6%).
3. Jawaban responden mengenai pernyataan pimpinan memberikan pegawai kebebasan dalam bertindak untuk mengambil keputusan, menunjukkan bahwa lebih banyak responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 32 orang (49,2%).
4. Jawaban responden mengenai pernyataan pegawai siap mengambil resiko dalam melakukan pekerjaan yang menjadi tanggung jawab pegawai, menunjukkan bahwa lebih banyak responden yang menjawab setuju sebanyak 30 orang (46,1%).
5. Jawaban responden mengenai pernyataan pegawai selalu dituntut untuk menyelesaikan pekerjaan dengan tepat dan cermat., menunjukkan bahwa lebih banyak responden yang menjawab setuju sebanyak 40 orang (61,5%).
6. Jawaban responden mengenai pernyataan pihak manajemen perusahaan memberitahukan pegawai untuk lebih memperhatikan terhadap hal detail dalam pekerjaan, menunjukkan bahwa lebih banyak responden yang menjawab setuju sebanyak 38 orang (58,5%).
7. Jawaban responden mengenai pernyataan pimpinan memberikan arahan dan komunikasi yang jelas dan rinci mengenai pekerjaan yang

harus pegawai lakukan, menunjukkan bahwa lebih banyak responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 37 orang (56,9%).

8. Jawaban responden mengenai pernyataan pegawai senantiasa bekerja dengan menekankan pada hasil yang optimal, menunjukkan bahwa lebih banyak responden yang menjawab setuju sebanyak 38 orang (58,5%).
9. Jawaban responden mengenai pernyataan pegawai selalu menekankan pada hasil kerja, tetapi tetap memperhatikan proses kerja untuk mencapai hasil yang optimal, menunjukkan bahwa lebih banyak responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 33 orang (50,8%).
10. Jawaban responden mengenai pernyataan pegawai selalu dituntut untuk mandiri dalam menyelesaikan tugas pekerjaan, menunjukkan bahwa lebih banyak responden yang menjawab setuju sebanyak 41 orang (63,1%).
11. Jawaban responden mengenai pernyataan pegawai lebih senang menyelesaikan pekerjaan dengan kerjasama tim, menunjukkan bahwa lebih banyak responden yang menjawab setuju sebanyak 35 orang (53,8%).
12. Jawaban responden mengenai pernyataan jika timbul permasalahan ditempat kerja selalu diselesaikan secara bersama-sama, menunjukkan bahwa lebih banyak responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 33 orang (50,8%).

13. Jawaban responden mengenai pernyataan pegawai tidak puas dengan satu tugas sehingga pegawai tertantang dengan tugas berikutnya, menunjukkan bahwa lebih banyak responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 30 orang (46,2%).
14. Jawaban responden mengenai pernyataan perusahaan ini memiliki peraturan yang membimbing perilaku dan memberitahu apa yang boleh dan tidak boleh dilakukan oleh pegawai berdasarkan nilai-nilai yang berlaku diperusahaan, menunjukkan bahwa lebih banyak responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 37 orang (56,9%).
15. Jawaban responden mengenai pernyataan pegawai mampu mengedepankan visi dan misi perusahaan dari pada kepentingan pribadi, menunjukkan bahwa lebih banyak responden yang menjawab setuju sebanyak 32 orang (49,2%).
16. Jawaban responden mengenai pernyataan pegawai merasa nyaman dengan kondisi organisasi yang ada saat ini, menunjukkan bahwa lebih banyak responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 31 orang (47,7%).

Berdasarkan distribusi jawaban responden tentang budaya organisasi (X₁) diatas, dapat disimpulkan bahwa lebih banyak responden yang menjawab setuju sebanyak 42 orang (64,6%) pada pernyataan ke dua tentang pimpinan mendorong pegawai untuk meningkatkan kreativitas agar pekerjaan dapat diselesaikan dengan cepat dan aman.

4.1.3.2 Variabel Komunikasi

Tabel IV.7
Skor Angket Variabel Komunikasi (X₂)

No Item	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	31	47,7	34	52,3	0	0	0	0	0	0	65	100
2	30	46,1	35	53,9	0	0	0	0	0	0	65	100
3	38	58,5	27	41,5	0	0	0	0	0	0	65	100
4	32	49,2	24	36,9	9	13,9	0	0	0	0	65	100
5	30	46,1	35	53,9	0	0	0	0	0	0	65	100
6	26	40	32	49,2	7	10,8	0	0	0	0	65	100
7	24	36,9	41	63,1	0	0	0	0	0	0	65	100
8	29	44,6	34	52,3	2	3,1	0	0	0	0	65	100
9	39	60	26	40	0	0	0	0	0	0	65	100
10	33	50,8	32	49,2	0	0	0	0	0	0	65	100

Sumber : Data Penelitian Diolah (SPSS 23) 2020

Berdasarkan data tabulasi, skor angket pada variabel komunikasi (X₂) diatas dapat diuraikan sebagai berikut :

1. Jawaban responden mengenai pernyataan pemahaman instruksi yang baik dari atasan membuat pegawai semangat dalam bekerja, menunjukkan bahwa lebih banyak responden yang menjawab setuju sebanyak 34 orang (52,3%).
2. Jawaban responden mengenai pernyataan pemahaman informasi dari sesama pegawai membuat pegawai mengikuti standar perusahaan dengan baik, menunjukkan bahwa lebih banyak responden yang menjawab setuju sebanyak 35 orang (53,9%).
3. Jawaban responden mengenai pernyataan komunikasi yang fleksibel dan menyenangkan membuat pegawai semangat dalam melaksanakan perintah atasan, menunjukkan bahwa lebih banyak responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 38 orang (58,5%).

4. Jawaban responden mengenai pernyataan semakin banyak diklat teknis yang pegawai ikuti semakin membantu pegawai dalam berkomunikasi, menunjukkan bahwa lebih banyak responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 32 orang (49,2%).
5. Jawaban responden mengenai pernyataan komunikasi yang baik dengan atasan mempengaruhi kinerja pegawai, menunjukkan bahwa lebih banyak responden yang menjawab setuju sebanyak 35 orang (53,9%).
6. Jawaban responden mengenai pernyataan komunikasi yang baik/buruk antara pegawai mempengaruhi semangat pegawai untuk datang ke tempat kerja, menunjukkan bahwa lebih banyak responden yang menjawab setuju sebanyak 32 orang (49,2%).
7. Jawaban responden mengenai pernyataan pegawai merasa nyaman ketika berkomunikasi bertukar pikiran dengan pimpinan tentang masalah pekerjaan di kantor, menunjukkan bahwa lebih banyak responden yang menjawab setuju sebanyak 41 orang (63,1%).
8. Jawaban responden mengenai pernyataan komunikasi intens yang pegawai lakukan dengan rekan kerja membuat hubungan pegawai dengan rekan kerja menjadi lebih baik, menunjukkan bahwa lebih banyak responden yang menjawab setuju sebanyak 34 orang (52,3%).
9. Jawaban responden mengenai pernyataan pegawai bersedia ditegur pimpinan apabila melakukan kesalahan di kantor, menunjukkan bahwa

lebih banyak responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 39 orang (60%).

10. Jawaban responden mengenai pernyataan pegawai memahami ketentuan dan peraturan yang berlaku dikantor tempat pegawai bekerja, menunjukkan bahwa lebih banyak responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 33 orang (50,8%).

Berdasarkan distribusi jawaban responden tentang komunikasi (X₂) diatas, dapat disimpulkan bahwa lebih banyak responden yang menjawab setuju sebanyak 41 orang (63,1%) pada pernyataan ke tujuh tentang pegawai merasa nyaman ketika berkomunikasi bertukar pikiran dengan pimpinan tentang masalah pekerjaan di kantor.

4.1.3.3 Variabel Kinerja Pegawai

Tabel IV.8
Skor Angket Variabel Kinerja Pegawai (Y)

No Item	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	27	41,5	38	58,5	0	0	0	0	0	0	65	100
2	24	36,9	41	63,1	0	0	0	0	0	0	65	100
3	20	30,8	45	69,2	0	0	0	0	0	0	65	100
4	29	44,6	35	53,9	1	1,5	0	0	0	0	65	100
5	17	26,2	48	73,8	0	0	0	0	0	0	65	100
6	20	30,8	45	69,2	0	0	0	0	0	0	65	100
7	32	49,2	33	50,8	0	0	0	0	0	0	65	100
8	25	38,5	37	56,9	3	4,6	0	0	0	0	65	100
9	30	46,1	35	53,9	0	0	0	0	0	0	65	100
10	32	49,2	33	50,8	0	0	0	0	0	0	65	100

Sumber : Data Penelitian Diolah (SPSS 23) 2020

Berdasarkan data tabulasi, skor angket pada variabel kinerja pegawai (Y) diatas dapat diuraikan sebagai berikut :

1. Jawaban responden mengenai pernyataan dengan pengetahuan yang pegawai miliki, pegawai mampu melaksanakan pekerjaan dengan baik, menunjukkan bahwa lebih banyak responden yang menjawab setuju sebanyak 38 orang (58,5%).
2. Jawaban responden mengenai pernyataan pegawai memiliki pemahaman dan keterampilan yang baik dalam melaksanakan pekerjaan, menunjukkan bahwa lebih banyak responden yang menjawab setuju sebanyak 41 orang (63,1%).
3. Jawaban responden mengenai pernyataan pekerjaan yang pegawai lakukan selalu mencapai target yang telah ditentukan, menunjukkan bahwa lebih banyak responden yang menjawab setuju sebanyak 45 orang (69,2%).
4. Jawaban responden mengenai pernyataan pegawai mampu menyelesaikan jumlah pekerjaan seperti yang ditetapkan oleh perusahaan, menunjukkan bahwa lebih banyak responden yang menjawab setuju sebanyak 35 orang (53,9%).
5. Jawaban responden mengenai pernyataan pegawai dapat mempergunakan waktu semaksimal mungkin dalam bekerja, menunjukkan bahwa lebih banyak responden yang menjawab setuju sebanyak 48 orang (73,8%).
6. Jawaban responden mengenai pernyataan pegawai dapat menyelesaikan tugas dengan waktu yang telah ditentukan,

menunjukkan bahwa lebih banyak responden yang menjawab setuju sebanyak 45 orang (69,2%).

7. Jawaban responden mengenai pernyataan pegawai melakukan pekerjaan dengan rapi dan teliti, menunjukkan bahwa lebih banyak responden yang menjawab setuju sebanyak 33 orang (50,8%).
8. Jawaban responden mengenai pernyataan pegawai selalu melakukan pekerjaan dengan baik dan sungguh-sungguh walau tidak adanya pengawasan dari atasan, menunjukkan bahwa lebih banyak responden yang menjawab setuju sebanyak 37 orang (56,9%).
9. Jawaban responden mengenai pernyataan pegawai berusaha mematuhi peraturan yang ada walaupun tidak adanya pengawasan, menunjukkan bahwa lebih banyak responden yang menjawab setuju sebanyak 35 orang (53,9%).
10. Jawaban responden mengenai ketika ada pekerjaan pegawai yang harus dikerjakan bersama rekan kerja dapat diselesaikan dengan baik, menunjukkan bahwa lebih banyak responden yang menjawab setuju sebanyak 33 orang (50,8%).

Berdasarkan distribusi jawaban responden tentang kinerja pegawai (Y) diatas, dapat disimpulkan bahwa lebih banyak responden yang menjawab setuju sebanyak 44 orang (69,2%) pada pernyataan ke tiga tentang pekerjaan yang pegawai lakukan selalu mencapai target yang telah ditentukan dan pernyataan ke enam tentang pegawai dapat menyelesaikan tugas dengan waktu yang telah ditentukan.

4.1.4 Teknik Analisis Data

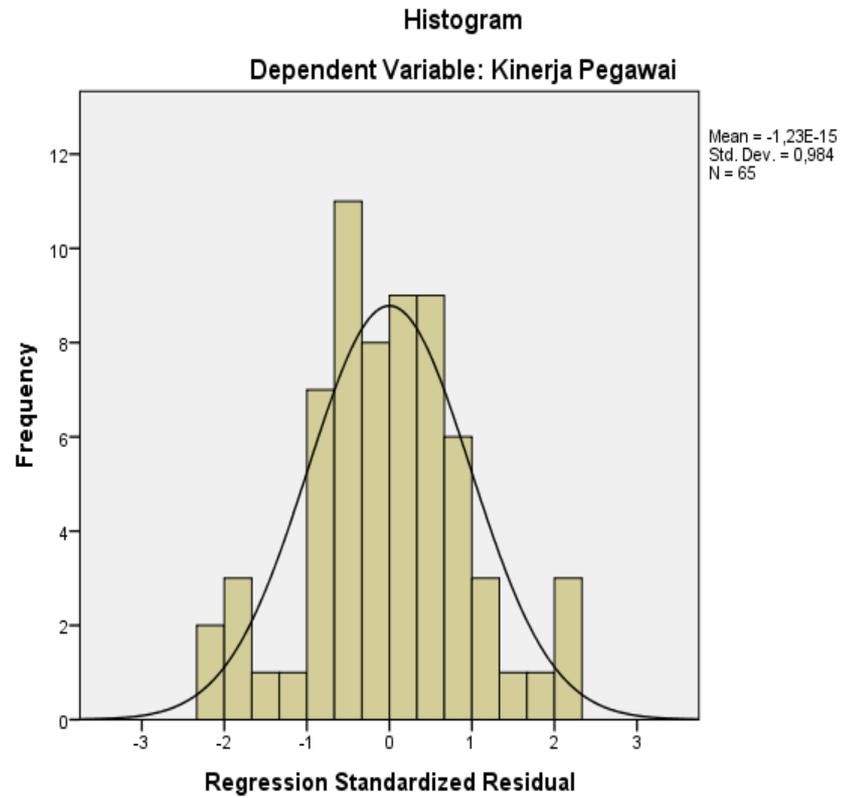
Penelitian ini dianalisis dengan menggunakan data yang telah diolah dideskripsikan sebelumnya berdasarkan instrument penelitian yang sudah divalidkan dan memiliki tingkat reliabilitas (kehandalan) yang baik. Data-data yang sudah di analisis dimulai dari asumsi-asumsi yang digunakan untuk suatu statistik tertentu dengan melakukan pengujian hipotesis untuk ditarik kesimpulannya.

4.1.4.1 Uji Asumsi Klasik

Pengujian asumsi klasik secara sederhana bertujuan untuk mengidentifikasi apakah model regresi merupakan model yang baik atau tidak. Ada beberapa pengujian asumsi klasik meliputi uji normalitas, uji heterokedastisitas dan uji multikolinieritas dengan hasil sebagai berikut :

4.1.4.1.1 Uji Normalitas

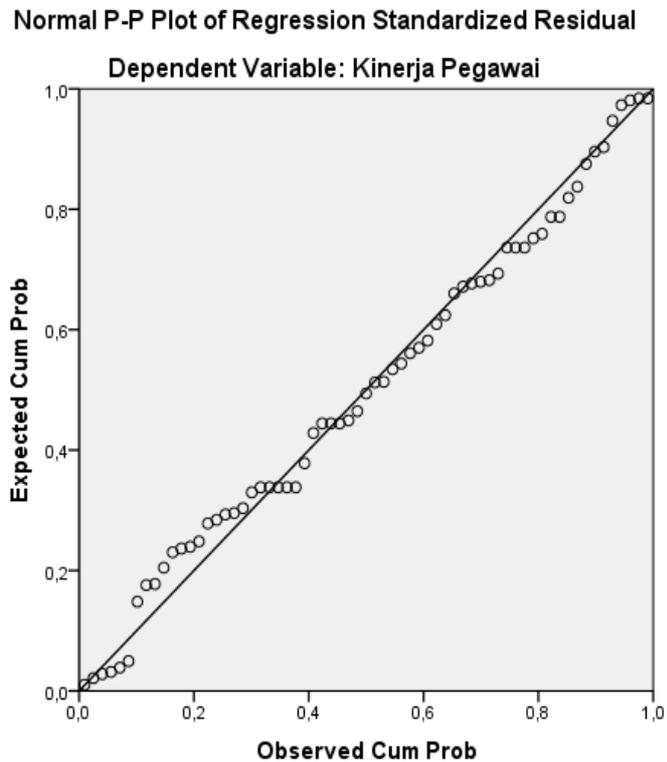
Uji normalitas data bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi variabel bebas dan terikat berdistribusi normal atau tidak. Untuk melihat apakah suatu variabel berdistribusi normal dapat dilakukan dengan pendekatan histogram dan *probability plot*. Berikut dibawah ini hasil uji normalitas untuk menguji keseluruhan data variabel penelitian dengan menggunakan grafik histogram dan *probability plot* sebagai berikut :



Sumber : Data Diolah (SPSS 23) 2020

Gambar IV.1
Grafik Histogram

Berdasarkan gambar grafik histogram di atas memperlihatkan bahwa distribusi data mengikuti kurva berbentuk lonceng tidak condong kekanan dan kekiri dapat disimpulkan bahwa data tersebut berdistribusi secara normal.



Sumber : Data Diolah (SPSS 23) 2020

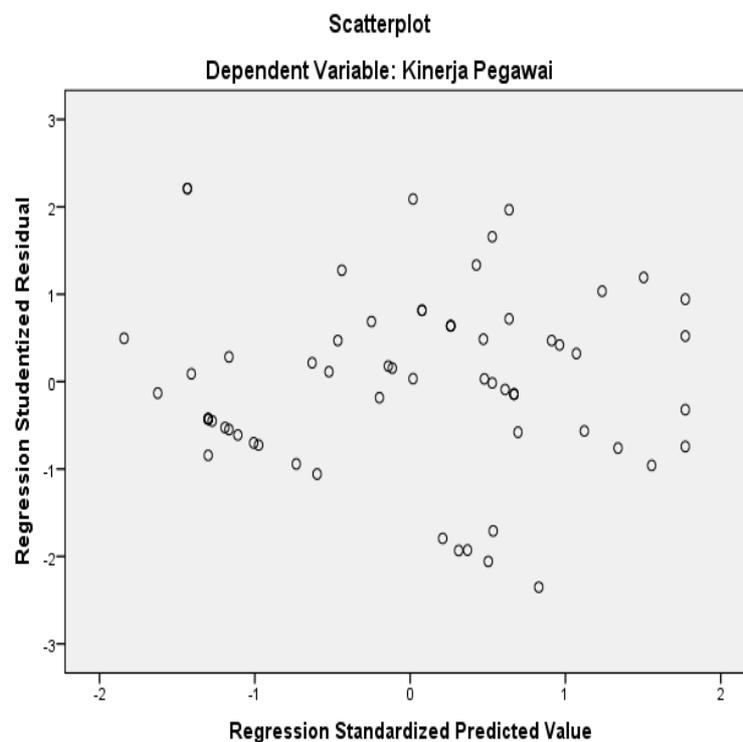
Gambar IV.2
Grafik Probability Plot

Berdasarkan gambar uji probability plot di atas mengidentifikasi bahwa pengujian normalitas model regresi pada penelitian ini telah memenuhi asumsi yang telah dikemukakan sebelumnya, sehingga data dalam model regresi penelitian ini menyebar disekitar garis diagonalnya dan mengikuti arah garis diagonalnya maka dapat disimpulkan bahwa uji normalitas pada variabel penelitian ini semuanya berdistribusi normal.

4.1.4.1.2 Uji Heterokedastisitas

Uji heterokedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual suatu pengamatan. Model regresi yang baik adalah apabila varians dari residual suatu pengamatan ke pengamatan lain nilainya tetap atau tidak terjadi heterokedastisitas. Untuk mengetahui apakah model regresi dalam penelitian ini dikatakan bebas dari permasalahan heterokedastisitas dapat menggunakan metode grafik scatter plot.

Adapun dasar dalam pengambilan data heterokedastisitas dalam penelitian ini sebagai berikut:



Sumber : Data Diolah (SPSS 23) 2020

Gambar IV.3
Uji Heterokedastisitas

Berdasarkan gambar scatterplot uji heterokedastisitas diatas dapat dilihat bahwa variabel dalam penelitian ini dapat diartikan bahwa tidak terjadi heterokedastisitas dalam variabel penelitian yang digunakan. Sebab tidak ada pola yang membentuk pada posisi yang jelas dan titik-titik menyebar diatas maupun dibawah angka 0 pada sumbu Y, sehingga dapat dikatakan uji heterokedastisitas pada variabel penelitian terpenuhi.

4.1.4.1.3 Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas variabel penelitian ini melalui perhitungan uji independen antar variabel bebas dapat dilihat dan hasil analisis *collinearity* statistik. Uji ini dinyatakan multikolinearitas dilihat dari nilai *tolerance*, jika nilai *tolerance* $< 1,0$ dan nilai VIF < 10 maka artinya tidak terjadi multikolonearitas. Untuk mengetahui uji ini dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel IV.9
Uji Multikolonearitas

Model	Coefficients ^a						Collinearity Statistics	
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Tolerance	VIF	
	B	Std. Error	Beta					
1(Constant)	14,078	4,186		3,363	,001			
Budaya Organisasi	,238	,089	,401	2,673	,010	,392	2,549	
Komunikasi	,294	,142	,311	2,069	,043	,392	2,549	

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber : Data Diolah (SPSS 23) 2020

Berdasarkan data tabel uji multikolinearitas diatas dapat dipahami bahwa kedua variabel independen yakni budaya organisasi dan komunikasi memiliki nilai *collinearity statistic tolerance* sebesar 0,392 dan VIF sebesar 2,549. Nilai tersebut dapat diartikan dimana semua variabel bebas dalam penelitian ini pada nilai *tolerance* $0,392 < 1,0$ dan $VIF\ 2,549 < 10$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinearitas pada variabel penelitian ini.

4.1.4.2. Regresi Linier Berganda

Analisis regresi adalah analisis yang digunakan untuk keperluan penelitian untuk mengetahui hubungan pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Berdasarkan olahan data yang telah dilakukan, maka dapat diketahui bahwa model hubungan dari analisis regresi linier berganda ini dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel IV.10
Uji Regresi Linier Berganda

Model	Coefficients ^a				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1(Constant)	14,078	4,186		3,363	,001
Budaya Organisasi	,238	,089	,401	2,673	,010
Komunikasi	,294	,142	,311	2,069	,043

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber : Data Diolah (SPSS 23) 2020

Berdasarkan data tabel diatas, maka persamaan regresi linier berganda untuk dua prediktor pada variabel bebas yang didapat dalam penelitian adalah sebagai berikut :

$$Y = 14,078 + 0,238X_1 + 0,294X_2 + e$$

1. Berdasarkan perolehan nilai persamaan diatas menunjukkan bahwa semua variabel bebas budaya organisasi (X_1) dan komunikasi (X_2) dalam keadaan konstanta atau tidak mengalami perubahan (sama dengan nol) maka kinerja pegawai (Y) adalah 14,078.
2. Nilai koefisien regresi variabel budaya organisasi (X_1) sebesar 0,238 yang berarti menunjukkan apabila budaya organisasi yang dilaksanakan dalam suatu perusahaan baik maka akan meningkatkan kinerja pegawai.
3. Nilai koefisien regresi variabel komunikasi (X_2) sebesar 0,294 yang berarti menunjukkan bahwa apabila komunikasi yang terjadi antar sesama anggota dalam perusahaan baik maka akan meningkatkan kinerja pegawai.

Persamaan diatas menunjukkan bahwa semua variabel bebas budaya organisasi dan komunikasi memiliki nilai koefisien yang positif, dengan artian bahwa seluruh variabel bebas yang digunakan dalam penelitian ini memiliki hubungan maupun pengaruh yang searah terhadap variabel kinerja pegawai.

4.1.4.3 Uji Hipotesis

4.1.4.3.1 Uji Parsial (Uji t)

Uji t digunakan untuk menguji apakah variabel bebas (X) secara individual mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan atau tidak terhadap variabel terikat (Y). Hasil pengujian uji t dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

4.1.4.3.1.1 Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai

Tabel IV.11
Hasil Pengujian Parsial (Uji t)

Model	Coefficients ^a				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1(Constant)	14,078	4,186		3,363	,001
Budaya Organisasi	,238	,089	,401	2,673	,010
Komunikasi	,294	,142	,311	2,069	,043

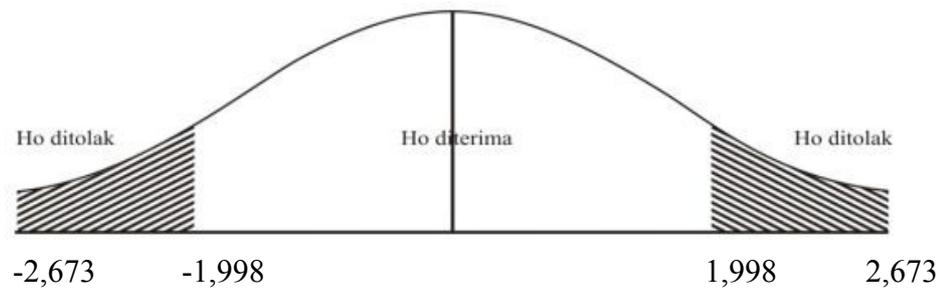
a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber : Data Diolah (SPSS 23) 2020

Dari tabel IV.11 diperoleh hasil signifikan t pengaruh variabel budaya organisasi (X_1) terhadap kinerja pegawai (Y) sebesar t_{hitung} $2,673 > t_{tabel}$ $1,998$ (sig $0,010$), dimana signifikan t lebih kecil dari $\alpha = 0,05$. Hal tersebut berarti bahwa budaya organisasi secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai PT. PLN (Persero) Unit Induk Wilayah Sumatera Utara.

Kriteria pengujian hipotesis :

Nilai perolehan coefficients uji t diatas, dapat digambarkan dengan kurva hipotesis sebagai berikut :



Gambar IV.4
Kriteria Uji t

4.1.4.3.1.2 Pengaruh Komunikasi terhadap Kinerja Pegawai

Tabel IV.12
Hasil Pengujian Parsial (Uji t)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1(Constant)	14,078	4,186		3,363	,001
Budaya Organisasi	,238	,089	,401	2,673	,010
Komunikasi	,294	,142	,311	2,069	,043

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

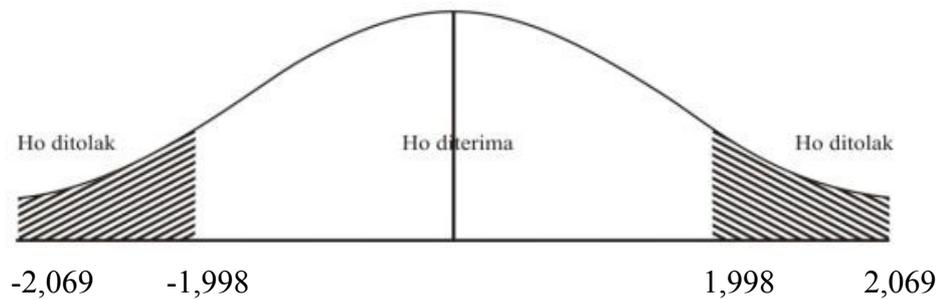
Sumber : Data Diolah (SPSS 23) 2020

Dari tabel IV.12 diperoleh hasil signifikan t pengaruh variabel komunikasi (X_2) terhadap kinerja pegawai (Y) sebesar $t_{hitung} 2,069 > t_{tabel} 1,998$ (sig 0,043), dimana signifikan t lebih kecil dari $\alpha = 0,05$. Hal tersebut berarti bahwa komunikasi secara parsial mempunyai

pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai PT. PLN (Persero) Unit Induk Wilayah Sumatera Utara.

Kriteria pengujian hipotesis :

Nilai perolehan coefficients uji t diatas, dapat digambarkan dengan kurva hipotesis sebagai berikut :



Gambar IV.5
Kriteria Uji t

4.1.4.3.2 Uji Simultan (Uji F)

Uji F digunakan untuk menguji apakah variabel bebas (X) secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan atau tidak terhadap variabel terikat (Y). Hasil pengujian uji t dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

Tabel IV.13
Hasil Pengujian Simultan (Uji F)

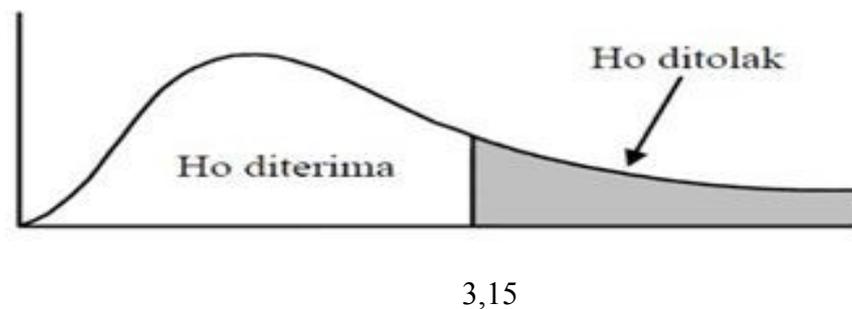
ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1Regression	307,739	2	153,869	25,557	,000 ^b
Residual	373,276	62	6,021		
Total	681,015	64			

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

b. Predictors: (Constant), Komunikasi, Budaya Organisasi

Sumber : Data Diolah (SPSS 23) 2020

Nilai F pada tabel IV.13 diatas adalah $25,557 > F_{\text{tabel}} 3,15$ dengan $\text{sig } 0,000 < \alpha 0,05$, sehingga dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi dan komunikasi secara simultan mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai PT. PLN (Persero) Unit Induk Wilayah Sumatera Utara. Nilai perolehan coefficients uji f di atas, dapat digambarkan dengan kurva hipotesis sebagai berikut :



Gambar IV.6
Kriteria Uji F

4.1.4.3.3 Uji Koefisien Determinasi

Uji koefisien determinasi digunakan untuk mengukur besar persentase pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Nilai koefisien determinasi ditentukan dengan nilai *R square* sebagaimana dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

Tabel IV.14
Hasil Pengujian Koefisien Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate

1	,672 ^a	,452	,434	2,45369
---	-------------------	------	------	---------

a. Predictors: (Constant), Komunikasi, Budaya Organisasi

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber : Data Diolah (SPSS 23) 2020

Berdasarkan hasil pengujian regresi koefisien determinasi terlihat bahwa nilai R square yang diperoleh dalam penelitian ini sebesar 0,452 atau 45,2%. Hal ini berarti bahwa 45,2% diberikan kepada variabel budaya organisasi dan komunikasi secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai, sedangkan sisanya sebesar 54,8% dipengaruhi oleh variabel bebas lain yang tidak diikutsertakan dalam penelitian ini.

4.2 Pembahasan

Pembahasan dalam penelitian ini dijelaskan berdasarkan hasil hipotesis dari penelitian. Berdasarkan analisis data yang sudah dilakukan sebelumnya maka hasil analisis dan pengujian tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut :

4.2.1 Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai PT. PLN (Persero) Unit Induk Wilayah Sumatera Utara

Budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai PT. PLN (Persero) Unit Induk Wilayah Sumatera Utara, Hal tersebut ditunjukkan dengan nilai t_{hitung} sebesar 2,673 dan t_{tabel} sebesar 1,998. Dengan artian bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ dengan nilai signifikan sebesar $0,010 < 0,05$. Dari hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai PT. PLN (Persero) Unit Induk Wilayah Sumatera Utara. Hal ini berarti menandakan bahwa apabila budaya organisasi yang dimiliki perusahaan dilaksanakan dengan baik

maka akan meningkatkan kinerja pegawai PT. PLN (Persero) Unit Induk Wilayah Sumatera Utara.

Budaya organisasi yang dianut oleh suatu perusahaan harus sejalan dengan tindakan-tindakan seluruh anggota dalam perusahaan untuk kemajuan suatu perusahaan sehingga meningkatkan kinerja pegawainya (Ritonga, 2015, hal. 140).

Hal ini sejalan dengan penelitian terdahulu (yang menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja pegawai.

4.2.2 Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai PT. PLN (Persero) Unit Induk Wilayah Sumatera Utara

Komunikasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai PT. PLN (Persero) Unit Induk Wilayah Sumatera Utara, Hal tersebut ditunjukkan dengan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ sebesar 2,069 dan t_{tabel} sebesar 1,998. Dengan artian bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ dengan nilai signifikan sebesar $0,043 < 0,05$. Dari hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai PT. PLN (Persero) Unit Induk Wilayah Sumatera Utara. Hal ini berarti menandakan bahwa apabila komunikasi yang terjadi dalam perusahaan berjalan dengan baik maka akan meningkatkan kinerja pegawai PT. PLN (Persero) Unit Induk Wilayah Sumatera Utara.

Komunikasi adalah salah satu faktor yang sangat penting dalam perusahaan karena komunikasi merupakan suatu peralatan manajemen

yang dirancang untuk mencapai tujuan perusahaan (Farisi, 2016). Keberhasilan komunikasi dalam suatu perusahaan dapat meningkatkan kinerja sehingga tercapainya visi, misi dan tujuan perusahaan (Rangkuti, 2016, hal. 106).

Hal ini sejalan dengan penelitian terdahulu (yang menyatakan bahwa komunikasi berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja pegawai.

4.2.3 Pengaruh Budaya Organisasi dan Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai PT. PLN (Persero) Unit Induk Wilayah Sumatera Utara

Budaya organisasi dan komunikasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai PT. PLN (Persero) Unit Induk Wilayah Sumatera Utara, Hal tersebut ditunjukkan dengan nilai F_{hitung} sebesar 25,557 dan t_{tabel} sebesar 3,15. Dengan artian bahwa $F_{hitung} > F_{tabel}$ dengan nilai signifikan sebesar $0,000 < 0,05$. Dari hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa budaya organisasi dan komunikasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai PT. PLN (Persero) Unit Induk Wilayah Sumatera Utara. Hal ini berarti menandakan bahwa apabila budaya organisasi yang dimiliki pegawai sejalan dengan perilaku dan tindakan pegawai serta komunikasi yang terjadi dalam perusahaan terkait masalah tugas maupun diluar tugas berjalan dengan baik maka akan meningkatkan kinerja pegawai PT. PLN (Persero) Unit Induk Wilayah Sumatera Utara.

Dalam meningkatkan kinerja pegawai suatu organisasi atau perusahaan tentunya memiliki budaya organisasi yang dapat dijadikan acuan dengan harapan dapat mengatur bagaimana anggota-anggota dalam

suatu perusahaan untuk bertindak karena budaya dalam suatu organisasi dapat mempengaruhi kinerja seorang pegawai dalam mencapai tujuan organisasi (Novziransyah, 2017). Komunikasi merupakan alat yang sangat penting dalam sebuah organisasi untuk menyampaikan dan menerima informasi atau pesan dari pihak lain karena dapat mempermudah dalam menyelesaikan tugas sehingga meningkatkan kinerja pegawai (Bangun, 2012, hal. 360).

Hal ini sejalan dengan penelitian terdahulu (yang menyatakan bahwa budaya organisasi dan komunikasi berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja pegawai.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan tentang pengaruh budaya organisasi dan komunikasi terhadap kinerja pegawai PT. PLN (Persero) Unit Induk Wilayah Sumatera Utara dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Budaya organisasi secara parsial memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai PT. PLN (Persero) Unit Induk Wilayah Sumatera Utara dengan nilai t_{hitung} sebesar 2,673 dan t_{tabel} sebesar 1,998 dengan probabilitas sig pada budaya organisasi $0,010 < 0,05$.
2. Komunikasi secara parsial memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai PT. PLN (Persero) Unit Induk Wilayah Sumatera Utara dengan nilai t_{hitung} sebesar 2,069 dan t_{tabel} sebesar 1,998 dengan probabilitas sig pada komunikasi $0,043 < 0,05$.
3. Budaya organisasi dan komunikasi secara simultan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai PT. PLN (Persero) Unit Induk Wilayah Sumatera Utara dengan nilai F_{hitung} sebesar 25,557 dan F_{tabel} sebesar 3,15 dengan probabilitas sig $0,000 < 0,05$.

5.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan yang telah dikemukakan sebelumnya, maka untuk meningkatkan kinerja pegawai PT. PLN (Persero) Unit Induk Wilayah Sumatera Utara dapat diberikan saran sebagai berikut :

1. Sebaiknya budaya organisasi yang dimiliki perusahaan sejalan dengan tindakan seluruh anggota perusahaan sehingga akan meningkatkan kinerja pegawai.
2. Sebaiknya perlunya komunikasi yang jelas dalam perusahaan khususnya terkait dalam hal tugas agar pegawai dapat memahami komunikasi atau informasi yang disampaikan sehingga tidak menghambat pekerjaan.
3. Kinerja pegawai yang ada di perusahaan dapat dibentuk melalui budaya organisasi dan komunikasi yang baik, sebab dengan adanya kedua faktor tersebut dapat meningkatkan hasil kerja pegawai untuk mencapai tujuan perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Zanafa Publishing.
- Ainanur, A., & Tirtayasa, S. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi, Kompetensi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 1–14. <https://doi.org/10.30596/Maneggio.V1i1.2234>
- Amanah, D. (2011). *Pengantar Manajemen*. Medan: Unimed.
- Andayani, I., & Tirtayasa, S. (2019). Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 45–54.
- Ansofino, A. (2016). *Buku Ajar Ekonometrika* (Edisi 1). Yogyakarta: Deepublish.
- Ariani, T. A. (2018). *Komunikasi Keperawatan*. Malang: Universitas Muhammadiyah Malang.
- Arianty, N. (2012). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening Pada PT. Wom Finance Cabang Binjai. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 12(1).
- Arianty, N. (2015). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 14(02), 144–150.
- Arif, M. (2018). Effect Of Organization Commitments And Organization Culture On The Performance Of Employees In Garuda Plaza Hotel Medan. In *Internasional Conference On Global Education* (Pp. 1247–1259).
- As'ad, A. (2018). Pengaruh Perencanaan Kerja Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmu Ekonomi*, 1(1), 165–182.
- Baba, A. (2018). Pengaruh Kompetensi , Komunikasi Dan Budaya Organisasi. *Ekuitas (Jurnal Ekonomi Dan Keuangan)*, 18(4), 524–540.
- Bangun, W. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (T. Perti, Ed.). Jakarta: Erlangga.
- Bismala, L., Arianty, N., & Farida, T. (2015). *Perilaku Organisasi*. Medan: UMSU Press.
- Bismala, L., Arianty, N., & Farida, T. (2017). *Perilaku Organisasi Sebuah Pengantar*. Medan: Lembaga Penelitian Dan Penulisan Ilmiah Aqli.
- Busro, M. (2018). *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Darmasaputra, I. Komang A., & Sudibya, I. G. A. (2019). Pengaruh

- Kepemimpinan Transaksional, Budaya Organisasi, Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan. *E-Jurnal Manajemen*, 8(9), 5847–5866. <https://doi.org/https://doi.org/10.24843/Ejmunud.2019.V08.I09.P24> Issn
- Daulay, R., Pasaribu, H. K., Putri, L. P., & Astuti, R. (2017). *Manajemen*. (I, Ed.). Medan: Lembaga Penelitian Dan Penulisan Ilmiah AQLI.
- Duha, T. (2018). *Perilaku Organisasi* (Edisi 1). Yogyakarta: Deepublish.
- Fahrurazi, R., Ghalib, S., & Arifin, H. (2014). Pengaruh Komunikasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Pembangunan Daerah Kalimantan Selatan Wilayah Banjarmasin. *Jurnal Bisnis Dan Pembangunan*, 1(1), 37–46.
- Farisi, S. (2016). Pengaruh Pengawasan Dan Komunikasi Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Dinas Perumahan Dan Permukiman Kota Medan. *Jurnal Ilmiah Maksitek*, 1(1), 147–154.
- Fattah, H. (2017). *Kepuasan Kerja & Kinerja Pegawai Budaya Organisasi, Perilaku Pemimpin Dan Efikasi Diri*. (R. Wardarita, Ed.). Yogyakarta: Elmatara.
- Ghozali, I. (2011). *Analisis Multivariate Menggunakan Spss*. Semarang: Bp Undip.
- Gultom, D. K. (2014). Pengaruh Budaya Organisasi Perusahaan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Perusahaan Gas Negara (Persero) Tbk Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 14(2), 176–184.
- Gunawan, S., Tanuwijaya, N., Paulus, O., Linda, L., & Hendry, H. (2019). Pengaruh Insentif Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Asia Karet. *Jurnal Darma Agung*, 28(9), 1025–1039. <https://doi.org/10.1017/Cbo9781107415324.004>
- Hasibuan, A. (2012). *Manajemen Perubahan Membalik Arah Menuju Usaha Perkebunan Yang Tangguh Melalui Strategi Optimalisasi Efisiensi*. (N. Kenyar, Ed.). Yogyakarta: Andi.
- Ikhsan, A. (2014). *Metodologi Penelitian Untuk Akuntansi Dan Manajemen*. Bandung: Citapusaka Media.
- Ismail, F. (2018). *Statistika Untuk Penelitian Pendidikan Dan Ilmu-Ilmu Sosial*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Jufrizen, J. (2017). Efek Moderasi Etika Kerja Pada Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi Manajemen & Bisnis*, 18(2), 145–158.
- Jufrizen, J., Gultom, D. K., Sitorus, S. A., Sari, M., & Nasution, M. I. (2018). The Effect Of Organizational Culture And Islamic Work Ethic On Permanent Lecturers' Job Satisfaction, Organizational Commitment And Work

- Performance At Private Islamic Universities In The City Of Medan. In *Proceeding 1st International Conference Of Economic Studies (Icoes)* (Pp. 179–186).
- Juliandi, A., Nasution, M. I., & Manurung, S. (2014a). *Metodologi Penelitian Bisnis, Konsep Dan Aplikasi, Sukses Menulis Skripsi & Tesis Mandiri*. Medan: Umsu Press.
- Juliandi, A., Nasution, M. I., & Manurung, S. (2014b). Metodologi Penelitian Bisnis. In F. Zulkarnain (Ed.). Medan.
- Juliandi, A., Nasution, M. I., Manurung, S., & Satriawan, B. (2016). *Mengolah Data Penelitian Bisnis Dengan Spss*. (R. Franita, Ed.). Medan: Lembaga Penelitian Dan Penulisan Ilmiah Aqli.
- Julita, J., & Arianty, N. (2018). Pengaruh Komunikasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Jasa Marga (Persero) Tbk Cabang Belmera Medan. In *Prosiding Seminar Nasional Multidisiplin Ilmu Universitas Asahan* (Pp. 195–205). Ina-Rxiv.
- Karim, S. (2016). Pengaruh Budaya Organisasi, Karakteristik Individu Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Morowali. *Jurnal Katalogi*, 4(8), 46–53.
- Kasmir, K. (2016a). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori Dan Praktik)*. Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada.
- Kasmir, K. (2016b). *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori & Praktik (Cetakan Ke-3)*. Depok: Pt. Grafindo Persada.
- Kusdi, K. (2011). *Budaya Organisasi : Teori, Penelitian, Dan Praktik*. (D. A. Halim, Ed.). Jakarta: Salemba Empat.
- Laksana, I. K. A. D. P., Yudiaatmaja, F., & Susila, G. P. A. J. (2016). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen Indonesia*, 4((1)).
- Manullang, M. (2017). *Manajemen*. Medan: Akasha Sakti.
- Marwansyah, M. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Kedua)*. Bandung: Alfabeta.
- Maryadi, M. (2019). *Business Ethics And Entrepreneurship (Etika Bisnis Dan Kewirausahaan)*. Yogyakarta: Deepublish.
- Mentaruk, I. Y., Wenas, R. S., & Jan, A. H. (2017). Internasional Sam Ratulangi Manado) The Influence Analysis Of Organizational Culture , Work Discipline And Communication To The Employee Performance (Case Study At Pt . Angkasa Pura 1 (Persero) Branch Sam Ratulangi International Airport Manado). *Jurnal Emba*, 5(3), 4375–4384.
- Mesiono, M. (2012). *Manajemen Organisasi (Revisi)*. Bandung: Citapustaka

Media Perintis.

- Moeheriono, M. (2012). *Indikator Kinerja Utama (Iku) : Perencanaan, Aplikasi, Dan Pengembangan* (Edisi 1). Jakarta: Pt Rajagrafindo Persada.
- Muhyadi, M. (2012). *Dinamika Organisasi Konsep Dan Aplikasinya Dalam Interaksi Sosial*. Yogyakarta: Penerbit Ombak.
- Muis, M. R., Jufrizen, J., & Fahmi, M. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 1(1), 9–25.
- Mustafa, Z. (2018). *Perilaku Organisasi Dalam Perspektif Manajemen Organisasi*. (A. G. R. Chakti, Ed.). Makassar: Celebes Media Perkasa.
- Nasution, A. E., & Lesmana, M. T. (2019). The Influence Of Organizational Culture And Individual Characteristic On Employee Job Satisfaction At PT. Garuda Indonesia (Persero) Tbk Medan. *Journal Of International Conference Proceedings*, 2(3), 321–328.
- Noor, J. (2013). *Penelitian Manajemen Tinjauan Filosofis Dan Praktis* (Edisi Pert). Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Novziransyah, N. (2017). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Pln (Persero) Kantor Wilayah Sumatera Utara Medan. *Jurnal Jumantik*, 2(1), 14–25.
- Panuju, R. (2018). *Pengantar Studi (Ilmu) Komunikasi Komunikasi Sebagai Kegiatan Komunikasi Sebagai Ilmu* (Edisi Pert). Jakarta: Kencana.
- Prayogi, M. A., & Lesmana, M. T. (2019). The Influence Of Communication And Work Discipline To Employee Performance. In *1st International Conference On Administration Science (ICAS 2019)* (Vol. 343, Pp. 423–426).
- Prayogi, M. A., & Rialdy, N. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Boga Indo Sejahtera Abadi (Restaurant Paradise Dynasty). In *Prosiding Konferensi Nasional Ekonomi, Manajemen, Dan Akuntansi*. Jakarta: Umj Press.
- Rangkuti, F. (2016). *Costumer Care Excellence Meningkatkan Kinerja Perusahaan Melalui Pelayanan Prima Plus Analisis Kasus Jasa Raharja*. (Mahardika, Ed.). Jakarta: Pt Gramedia Pustaka Utama.
- Riani, A. L. (2011). *Budaya Organisasi* (Edisi Pertama). Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Ritonga, H. J. (2015). *Manajemen Organisasi Pengantar Teori Dan Praktek*. Medan: Perdana Publishing.
- Robbins, S. P., & Coulter, M. (2016a). *Manajemen Jilid 1*. (A. Maulana, C. Gph, O. M. Dwiasri, S. Saat, & W. Hardani, Eds.) (Ketiga Bel). Erlangga.
- Robbins, S. P., & Coulter, M. (2016b). *Manajemen Jilid 2*. (A. Maulana, Ed.)

- (Edisi Ketiga). Erlangga.
- Shaleh, M. (2018). *Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai*. (N. Dan F. Batjo, Ed.). Makassar: Aksara Timur.
- Soetopo, H. (2010). *Perilaku Organisasi Teori Dan Praktik Dalam Bidang Pendidikan*. (A. Kamsyach, Ed.). Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Subroto, S. (2017). Analisis Pengaruh Locus Of Control Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen & Bisnis*, 18(2), 129–139.
- Sugiyono, S. (2012). *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono, S. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono, S. (2017). *Metodeologi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D*. Bandung: Cv. Alfabeta.
- Sulaksono, H. (2019). *Budaya Organisasi Dan Kinerja*. Yogyakarta: Deepublish.
- Sumaki, W. J., Taroreh, R. N., & Soepeno, D. (2015). Pengaruh Disiplin Kerja, Budaya Organisasi, Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Pln (Persero) Wilayah Suluttenggo Area Manado. *Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi*, 15(05), 538–549.
- Supomo, R. (2018). *Pengantar Manajemen*. (M. Lia, Ed.). Bandung: Penerbit Yrama Widya.
- Sutrisno, E. (2010). *Budaya Organisasi*. Jakarta: Prenada Media Group.
- Tanjung, H. (2016). Pengaruh Disiplin Kerja, Kompetensi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Dinas Perkebunan Sumatera Utara. *Jurnal Konsep Bisnis Dan Manajemen*, 3(1), 111–122.
- Thoha, M. (2014). *Perilaku Organisasi: Konsep Dasar Dan Aplikasinya* (Edisi 1). Jakarta: Pt Rajagrafindo Persada.
- Tobari, T. (2015). *Membangun Budaya Organisasi Pada Instansi Pemerintahan* (Edisi 1). Yogyakarta: Deepublish.
- Uha, I. N. (2013). *Budaya Organisasi Kepemimpinan Dan Kinerja Proses Terbentuk, Tumbuh Kembang, Dinamika, Dan Kinerja Organisasi* (Edisi Pertama). Jakarta: Kencana Prenadamedia Group.
- Wibowo, W. (2015). *Perilaku Dalam Organisasi* (Edisi 2). Jakarta: PT Rajagrafindo Persada.
- Wibowo, W. (2018). *Budaya Organisasi: Sebuah Kebutuhan Untuk Meningkatkan Kinerja Jangka Panjang* (Edisi 2). Depok: PT Rajagrafindo Persada.
- Wirawan, W. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Indonesia : Teori, Psikologi, Hukum Ketenagakerjaan, Aplikasi Dan Penelitian: Aplikasi*

Dalam Organisasi Bisnis, Pemerintahan Dan Pendidikan (1st Ed.). Jakarta: Rajagrafindo Persada.

Yudiatmaja, F. (2013). *Analisis Regresi Dengan Menggunakan Aplikasi Komputer Statistik Spss*. Jakarta: Gramedia.

Variabel X1																	
No.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	Total
1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	64
2	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	3	5	4	5	74
3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	64
4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	80
5	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	63
6	4	4	5	4	5	4	5	4	5	4	4	5	3	4	4	4	68
7	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	5	4	4	3	63
8	4	4	5	4	5	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	68
9	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	64
10	4	5	3	4	5	4	5	5	5	4	4	5	4	5	5	5	72
11	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	67
12	4	4	5	5	4	4	4	4	5	4	4	4	3	5	5	4	68
13	5	4	5	5	4	5	4	4	5	4	5	4	3	4	5	5	71
14	5	5	4	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	76
15	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	64
16	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	80
17	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	64
18	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	78
19	4	4	5	5	5	4	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	75
20	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	80
21	4	4	4	4	5	5	4	4	5	5	4	4	5	5	4	4	70
22	5	5	5	5	4	4	5	5	4	5	5	5	3	5	3	5	73
23	4	4	3	3	4	5	5	4	4	4	4	5	5	4	5	4	67
24	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	5	5	5	5	71
25	5	4	5	4	4	4	5	5	5	4	4	5	5	5	4	5	73
26	4	4	5	5	4	5	5	4	4	5	5	5	5	4	4	4	72
27	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	80
28	4	4	5	5	5	4	5	5	4	4	4	5	5	5	5	4	73
29	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	3	61
30	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	4	5	76
31	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	64
32	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	80
33	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	63
34	4	4	4	3	3	4	4	3	4	4	4	4	3	3	4	4	59
35	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	3	64
36	4	4	4	5	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	67
37	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	64
38	4	5	3	4	5	4	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	71
39	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	65

40	4	4	3	3	4	4	4	4	5	4	4	4	3	5	5	4	64
41	5	4	5	5	4	5	4	4	5	4	5	4	3	4	5	5	71
42	5	5	4	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	76
43	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	80
44	4	4	5	4	4	5	5	4	4	4	4	5	5	4	5	4	70
45	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	3	4	5	5	5	3	68
46	4	4	4	3	4	4	5	5	4	5	5	4	4	4	5	5	69
47	5	4	5	4	4	4	5	5	5	4	4	5	5	5	4	5	73
48	4	4	5	5	4	5	5	3	4	5	5	5	5	5	4	4	72
49	4	5	5	5	4	4	5	4	4	4	5	5	4	5	5	5	73
50	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	3	5	5	5	76
51	5	5	5	5	3	5	5	4	5	5	5	5	3	5	5	5	75
52	4	4	4	3	4	4	4	4	5	4	4	4	3	5	5	4	65
53	5	4	5	5	4	5	4	4	5	4	5	4	3	4	5	5	71
54	5	5	4	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	76
55	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	64
56	5	5	4	3	4	5	5	3	4	5	4	5	4	4	3	5	68
57	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	64
58	5	5	5	4	5	4	5	5	4	5	5	5	3	5	5	5	75
59	4	4	5	5	5	4	5	4	5	5	3	5	5	5	5	3	72
60	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	77
61	4	4	4	4	5	5	4	4	5	5	4	4	5	5	4	4	70
62	5	5	5	5	4	4	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	76
63	4	4	4	5	4	5	5	4	4	4	4	5	5	4	5	4	70
64	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	3	75
65	4	4	5	4	5	4	5	4	5	4	4	5	5	4	4	5	71

Variabel X2

No.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	Total
1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
4	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	48
5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	41
6	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	42
7	4	4	5	4	5	4	5	4	4	4	43
8	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	41
9	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
10	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	48
11	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
12	5	4	5	3	5	5	4	5	5	4	45
13	5	4	5	5	4	5	4	5	5	4	46
14	5	5	4	5	4	4	5	4	4	5	45
15	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	39
16	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
17	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
18	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
19	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	48
20	5	5	5	5	4	4	5	4	5	4	46
21	4	4	5	4	5	4	4	5	5	5	45
22	4	4	4	5	5	5	4	4	5	4	44
23	4	5	5	3	4	4	4	5	5	5	44
24	4	5	4	3	4	5	5	4	4	5	43
25	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	43
26	5	4	4	5	5	4	5	5	4	5	46
27	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
28	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	47
29	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
30	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
31	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
32	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
33	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
34	4	4	4	4	4	3	4	5	4	4	40
35	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	41
36	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	39
37	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	41
38	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	48
39	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
40	5	4	5	3	5	5	4	5	5	4	45
41	5	4	5	5	4	5	4	5	5	4	46

2	4	4	4	5	5	5	4	4	5	5	45
3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
6	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
7	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
8	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
9	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
10	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
11	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
12	4	4	4	4	5	4	4	5	5	4	43
13	5	4	4	5	4	4	5	5	5	5	46
14	5	5	4	5	5	4	5	4	4	4	45
15	5	5	4	4	4	5	5	4	5	5	46
16	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
17	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
18	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	45
19	5	5	5	5	4	4	5	4	5	5	47
20	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	49
21	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	49
22	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
23	4	4	5	5	4	5	5	5	4	5	46
24	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	44
25	4	5	5	5	4	4	5	5	5	4	46
26	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
27	5	4	5	4	5	4	4	5	5	5	46
28	5	5	4	4	5	4	5	4	4	5	45
29	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
30	4	4	4	5	5	5	4	4	5	5	45
31	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
32	5	5	5	5	4	5	5	3	5	5	47
33	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	41
34	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	41
35	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	42
36	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
37	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
38	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	49
39	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
40	4	4	4	4	5	4	4	5	5	4	43
41	5	4	4	5	4	4	5	5	5	5	46
42	5	5	4	5	5	4	5	4	4	4	45
43	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	49

Correlations

		item 1	item 2	item 3	item 4	item 5	item 6	item 7	item 8	item 9	item 10	kinerja pegawai
item 1	Pearson Correlation											
	Sig. (2-tailed)	.45**	.384	.385	.497	.361	.290	.069	.214	.535	.606**	.775**
	N	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65
item 2	Pearson Correlation	.46**										
	Sig. (2-tailed)	.47**										
	N	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65
item 3	Pearson Correlation	.48**	.48**									
	Sig. (2-tailed)	.002	.001									
	N	49	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4
item 4	Pearson Correlation	.50**	.50**	.469								
	Sig. (2-tailed)	.000	.001	.000								
	N	51	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4
item 5	Pearson Correlation	.51**	.51**	.469	.469							
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000							
	N	52	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
item 6	Pearson Correlation	.52**	.52**	.469	.469	.469						
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000							
	N	53	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4
item 7	Pearson Correlation	.55**	.55**	.469	.469	.469	.469					
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000							
	N	56	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4
item 8	Pearson Correlation	.57**	.57**	.469	.469	.469	.469	.469				
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000							
	N	58	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
item 9	Pearson Correlation	.58**	.58**	.469	.469	.469	.469	.469	.469			
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000							
	N	59	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
item 10	Pearson Correlation	.60**	.60**	.469	.469	.469	.469	.469	.469	.469		
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000							
	N	61	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4
kinerja pegawai	Pearson Correlation	.62**	.62**	.469	.469	.469	.469	.469	.469	.469	.469	
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000							
	N	63	4	4	5	4	5	4	4	5	4	4
		.64**	.64**	.469	.469	.469	.469	.469	.469	.469	.469	
		.65**	.65**	.469	.469	.469	.469	.469	.469	.469	.469	

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

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

Reliability

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	65	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	65	100,0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,761	11

Correlations

		item 1	item 2	item 3	item 4	item 5	item 6	item 7	item 8	item 9	item 10	item 11	item 12	item 13	item 14	item 15	item 16	budaya organisasi
item 1	Pearson Correlation	1	,708**	,522**	,415**	,193	,605**	,502**	,439**	,306	,385**	,592**	,475**	,085	,448**	,192	,623**	,754**
	Sig. (2-tailed)		,000	,000	,001	,124	,000	,000	,000	,013	,002	,000	,000	,500	,000	,125	,000	,000
	N	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65
item 2	Pearson Correlation	,708**	1	,270*	,370**	,338**	,486**	,626**	,484**	,163	,434**	,558**	,536**	,137	,565**	,217	,802**	,750**
	Sig. (2-tailed)	,000		,030	,002	,006	,000	,000	,000	,198	,000	,000	,000	,277	,000	,083	,000	,000
	N	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65
item 3	Pearson Correlation	,522**	,270*	1	,575**	,285*	,328**	,408**	,180	,108	,402**	,410**	,496**	,100	,284*	,208	,321**	,604**
	Sig. (2-tailed)	,000	,030		,000	,021	,008	,001	,152	,401	,001	,001	,000	,428	,033	,100	,009	,000
	N	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65
item 4	Pearson Correlation	,415**	,370**	,575**	1	,198	,392**	,371**	,218	,161	,205	,471**	,343**	,173	,371**	,195	,321**	,603**
	Sig. (2-tailed)	,001	,002	,000		,138	,001	,002	,081	,199	,101	,000	,005	,187	,002	,120	,009	,000
	N	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65
item 5	Pearson Correlation	,193	,338**	,285*	,198	1	,193	,361**	,428**	,266	,316*	,044	,427**	,280	,481**	,242	,176	,522**
	Sig. (2-tailed)	,124	,006	,021	,138		,123	,004	,000	,040	,010	,728	,000	,019	,000	,052	,182	,000
	N	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65
item 6	Pearson Correlation	,605**	,486**	,328**	,392**	,193	1	,417**	,071	,218	,390**	,523**	,455**	,292	,240	,222	,368**	,627**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,008	,001	,123		,001	,571	,080	,001	,000	,000	,018	,055	,075	,003	,000
	N	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65
item 7	Pearson Correlation	,502**	,626**	,408**	,371**	,351**	,417**	1	,386**	,181	,406**	,387**	,801**	,414**	,446**	,259**	,546**	,763**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,001	,002	,004	,001		,002	,150	,001	,001	,000	,001	,000	,037	,000	,000
	N	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65
item 8	Pearson Correlation	,439**	,494**	,180	,218	,428**	,071	,396**	1	,295*	,300	,228	,350**	,310*	,543**	,379**	,378**	,612**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,152	,081	,000	,571	,002		,017	,015	,086	,004	,012	,000	,002	,002	,000
	N	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65
item 9	Pearson Correlation	,306	,163	,106	,161	,256*	,218	,181	,285*	1	,192	,008	,102	,228	,456**	,351**	,255*	,434**
	Sig. (2-tailed)	,013	,198	,401	,199	,040	,080	,150	,017		,128	,947	,419	,070	,000	,004	,041	,000
	N	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65
item 10	Pearson Correlation	,385**	,434**	,402**	,205	,318*	,390**	,406**	,300	,192	1	,284	,307	,329**	,486**	,304*	,234	,595**
	Sig. (2-tailed)	,002	,000	,001	,101	,010	,001	,001	,015	,128		,034	,013	,008	,000	,014	,060	,000
	N	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65
item 11	Pearson Correlation	,592**	,558**	,410**	,471**	,044	,525**	,387**	,229	,008	,284*	1	,305*	-.080	,239	,150	,706**	,592**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,001	,000	,728	,000	,001	,066	,947	,034		,014	,525	,056	,234	,000	,000
	N	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65
item 12	Pearson Correlation	,475**	,536**	,496**	,343**	,427**	,455**	,801**	,350**	,102	,307*	,305*	1	,348*	,382**	,126	,384**	,694**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,005	,000	,000	,000	,004	,419	,013	,014		,005	,001	,317	,001	,000
	N	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65
item 13	Pearson Correlation	,085	,137	,100	,173	,290*	,292*	,414**	,310*	,226	,329**	-.080	,348**	1	,303*	,101	,026	,436**
	Sig. (2-tailed)	,500	,277	,426	,167	,019	,018	,001	,012	,070	,008	,525	,005		,014	,424	,840	,000
	N	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65
item 14	Pearson Correlation	,448**	,565**	,284*	,371**	,461**	,240	,446**	,543**	,456**	,486**	,239	,382**	,303*	1	,365**	,367**	,699**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,033	,002	,000	,055	,000	,000	,000	,000	,056	,001	,014		,003	,003	,000
	N	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65
item 15	Pearson Correlation	,192	,217	,206	,195	,242	,222	,259**	,379**	,351**	,304	,150	,126	,101	,385**	1	,207	,456**
	Sig. (2-tailed)	,125	,083	,100	,120	,052	,075	,037	,002	,004	,014	,234	,317	,424	,003		,098	,000
	N	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65
item 16	Pearson Correlation	,623**	,602**	,321**	,321**	,178	,365**	,546**	,379**	,258	,234	,706**	,384**	,026	,387**	,207	1	,686**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,009	,009	,162	,003	,000	,002	,041	,060	,000	,001	,840	,003	,098		,000
	N	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65
budaya organisasi	Pearson Correlation	,754**	,750**	,604**	,603**	,522**	,827**	,783**	,812**	,434**	,585**	,592**	,694**	,438**	,699**	,456**	,666**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65

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

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

Reliability

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	65	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	65	100,0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,751	17

Correlations

		item 1	item 2	item 3	item 4	item 5	item 6	item 7	item 8	item 9	item 10	komunikasi
item 1	Pearson Correlation	1	,537**	,492**	,435**	,413**	,424**	,418**	,286*	,528**	,447**	,772**
	Sig. (2-tailed)		,000	,000	,000	,001	,000	,001	,021	,000	,000	,000
	N	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65
item 2	Pearson Correlation	,537**	1	,467**	,234	,133	,201	,443**	,030	,315**	,665**	,607**
	Sig. (2-tailed)	,000		,000	,061	,290	,109	,000	,812	,011	,000	,000
	N	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65
item 3	Pearson Correlation	,492**	,467**	1	,200	,467**	,331**	,127	,465**	,714**	,419**	,712**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000		,110	,000	,007	,312	,000	,000	,001	,000
	N	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65
item 4	Pearson Correlation	,435**	,234	,200	1	,277*	,142	,337**	,174	,230	,230	,543**
	Sig. (2-tailed)	,000	,061	,110		,025	,258	,006	,165	,066	,065	,000
	N	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65
item 5	Pearson Correlation	,413**	,133	,467**	,277*	1	,391**	,379**	,422**	,567**	,480**	,697**
	Sig. (2-tailed)	,001	,290	,000	,025		,001	,002	,000	,000	,000	,000
	N	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65
item 6	Pearson Correlation	,424**	,201	,331**	,142	,391**	1	,146	,176	,416**	,206	,554**
	Sig. (2-tailed)	,000	,109	,007	,258	,001		,244	,160	,001	,099	,000
	N	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65
item 7	Pearson Correlation	,418**	,443**	,127	,337**	,379**	,146	1	,175	,104	,498**	,553**
	Sig. (2-tailed)	,001	,000	,312	,006	,002	,244		,163	,409	,000	,000
	N	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65
item 8	Pearson Correlation	,286*	,030	,465**	,174	,422**	,176	,175	1	,501**	,351**	,553**
	Sig. (2-tailed)	,021	,812	,000	,165	,000	,160	,163		,000	,004	,000
	N	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65
item 9	Pearson Correlation	,528**	,315**	,714**	,230	,567**	,416**	,104	,501**	1	,452**	,739**
	Sig. (2-tailed)	,000	,011	,000	,066	,000	,001	,409	,000		,000	,000
	N	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65
item 10	Pearson Correlation	,447**	,665**	,419**	,230	,480**	,206	,498**	,351**	,452**	1	,717**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,001	,065	,000	,099	,000	,004	,000		,000
	N	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65
komunikasi	Pearson Correlation	,772**	,607**	,712**	,543**	,697**	,554**	,553**	,553**	,739**	,717**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65

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

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

Reliability

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	65	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	65	100,0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,756	11

Regression

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,672 ^a	,452	,434	2,45369

a. Predictors: (Constant), Komunikasi, Budaya Organisasi

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	307,739	2	153,869	25,557	,000 ^b
	Residual	373,276	62	6,021		
	Total	681,015	64			

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

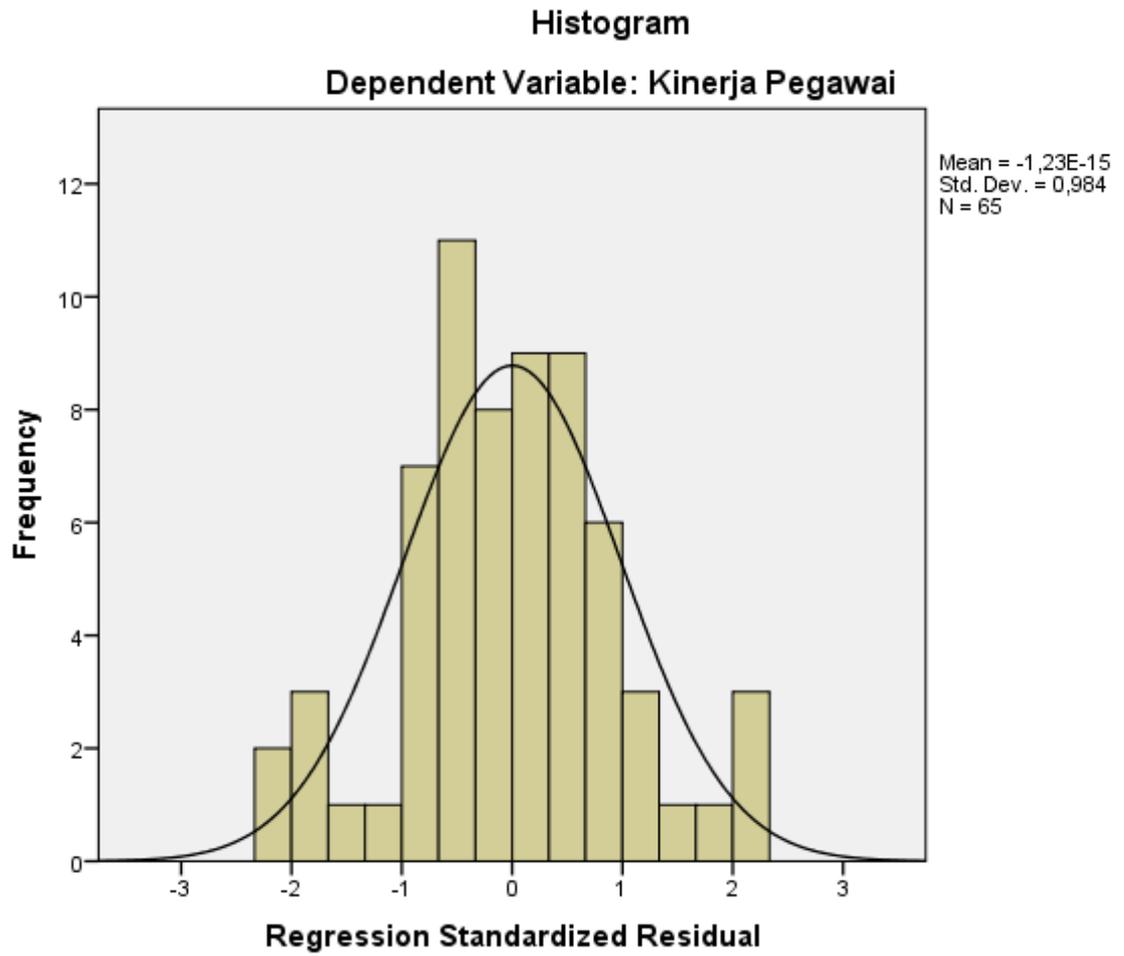
b. Predictors: (Constant), Komunikasi, Budaya Organisasi

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	14,078	4,186		3,363	,001		
	Budaya Organisasi	,238	,089	,401	2,673	,010	,392	2,549
	Komunikasi	,294	,142	,311	2,069	,043	,392	2,549

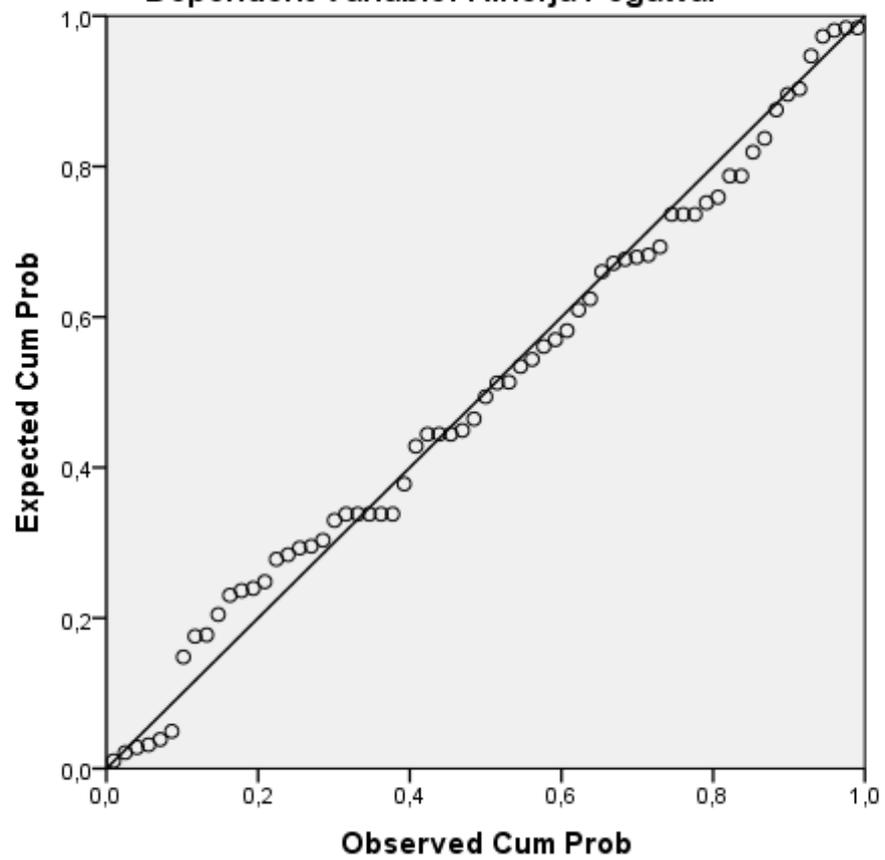
a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Charts



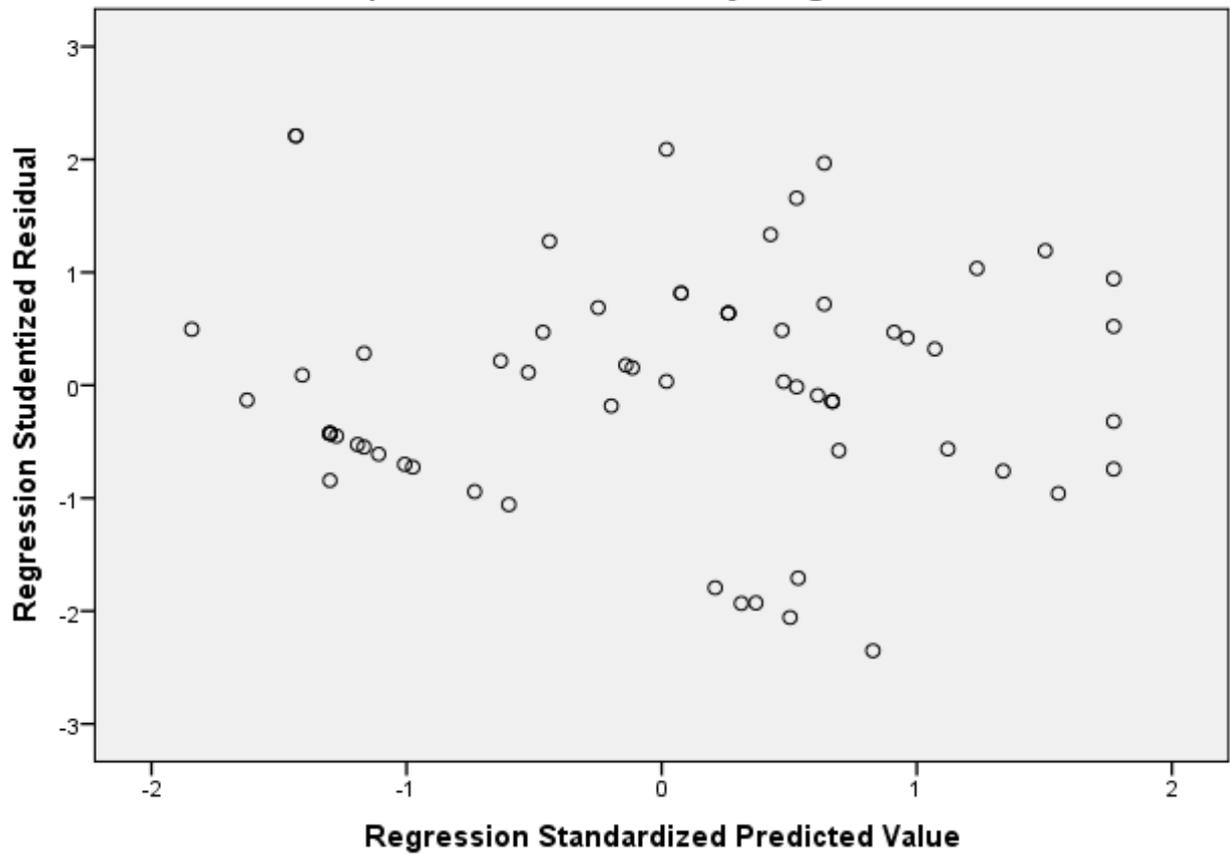
Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual

Dependent Variable: Kinerja Pegawai



Scatterplot

Dependent Variable: Kinerja Pegawai



Tabel r (Koefisien Korelasi Sederhana)

$$df = 1 - 200$$

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

Tabel r untuk df = 1 - 50

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

Tabel r untuk df = 51 - 100

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

Tabel r untuk df = 101 - 150

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

Tabel r untuk df = 151 - 200

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

Titik Persentase Distribusi t d.f. = 1 - 200

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

Titik Persentase Distribusi t (df = 1 – 40)

df	Pr	0.25	0.10	0.05	0.025	0.01	0.005	0.001
		0.50	0.20	0.10	0.050	0.02	0.010	0.002
1		1.00000	3.07768	6.31375	12.70620	31.82052	63.65674	318.30884
2		0.81650	1.88562	2.91999	4.30265	6.96456	9.92484	22.32712
3		0.76489	1.63774	2.35336	3.18245	4.54070	5.84091	10.21453
4		0.74070	1.53321	2.13185	2.77645	3.74695	4.60409	7.17318
5		0.72669	1.47588	2.01505	2.57058	3.36493	4.03214	5.89343
6		0.71756	1.43976	1.94318	2.44691	3.14267	3.70743	5.20763
7		0.71114	1.41492	1.89458	2.36462	2.99795	3.49948	4.78529
8		0.70639	1.39682	1.85955	2.30600	2.89646	3.35539	4.50079
9		0.70272	1.38303	1.83311	2.26216	2.82144	3.24984	4.29681
10		0.69981	1.37218	1.81246	2.22814	2.76377	3.16927	4.14370
11		0.69745	1.36343	1.79588	2.20099	2.71808	3.10581	4.02470
12		0.69548	1.35622	1.78229	2.17881	2.68100	3.05454	3.92963
13		0.69383	1.35017	1.77093	2.16037	2.65031	3.01228	3.85198
14		0.69242	1.34503	1.76131	2.14479	2.62449	2.97684	3.78739
15		0.69120	1.34061	1.75305	2.13145	2.60248	2.94671	3.73283
16		0.69013	1.33676	1.74588	2.11991	2.58349	2.92078	3.68615
17		0.68920	1.33338	1.73961	2.10982	2.56693	2.89823	3.64577
18		0.68836	1.33039	1.73406	2.10092	2.55238	2.87844	3.61048
19		0.68762	1.32773	1.72913	2.09302	2.53948	2.86093	3.57940
20		0.68695	1.32534	1.72472	2.08596	2.52798	2.84534	3.55181
21		0.68635	1.32319	1.72074	2.07961	2.51765	2.83136	3.52715
22		0.68581	1.32124	1.71714	2.07387	2.50832	2.81876	3.50499
23		0.68531	1.31946	1.71387	2.06866	2.49987	2.80734	3.48496
24		0.68485	1.31784	1.71088	2.06390	2.49216	2.79694	3.46678
25		0.68443	1.31635	1.70814	2.05954	2.48511	2.78744	3.45019
26		0.68404	1.31497	1.70562	2.05553	2.47863	2.77871	3.43500
27		0.68368	1.31370	1.70329	2.05183	2.47266	2.77068	3.42103
28		0.68335	1.31253	1.70113	2.04841	2.46714	2.76326	3.40816
29		0.68304	1.31143	1.69913	2.04523	2.46202	2.75639	3.39624
30		0.68276	1.31042	1.69726	2.04227	2.45726	2.75000	3.38518
31		0.68249	1.30946	1.69552	2.03951	2.45282	2.74404	3.37490
32		0.68223	1.30857	1.69389	2.03693	2.44868	2.73848	3.36531
33		0.68200	1.30774	1.69236	2.03452	2.44479	2.73328	3.35634
34		0.68177	1.30695	1.69092	2.03224	2.44115	2.72839	3.34793
35		0.68156	1.30621	1.68957	2.03011	2.43772	2.72381	3.34005
36		0.68137	1.30551	1.68830	2.02809	2.43449	2.71948	3.33262
37		0.68118	1.30485	1.68709	2.02619	2.43145	2.71541	3.32563
38		0.68100	1.30423	1.68595	2.02439	2.42857	2.71156	3.31903
39		0.68083	1.30364	1.68488	2.02269	2.42584	2.70791	3.31279
40		0.68067	1.30308	1.68385	2.02108	2.42326	2.70446	3.30688

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

Titik Persentase Distribusi t (df = 41 – 80)

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

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

Titik Persentase Distribusi t (df = 81 –120)

df \ Pr	0.25	0.10	0.05	0.025	0.01	0.005	0.001
	0.50	0.20	0.10	0.050	0.02	0.010	0.002
81	0.67753	1.29209	1.66388	1.98969	2.37327	2.63790	3.19392
82	0.67749	1.29196	1.66365	1.98932	2.37269	2.63712	3.19262
83	0.67746	1.29183	1.66342	1.98896	2.37212	2.63637	3.19135
84	0.67742	1.29171	1.66320	1.98861	2.37156	2.63563	3.19011
85	0.67739	1.29159	1.66298	1.98827	2.37102	2.63491	3.18890
86	0.67735	1.29147	1.66277	1.98793	2.37049	2.63421	3.18772
87	0.67732	1.29136	1.66256	1.98761	2.36998	2.63353	3.18657
88	0.67729	1.29125	1.66235	1.98729	2.36947	2.63286	3.18544
89	0.67726	1.29114	1.66216	1.98698	2.36898	2.63220	3.18434
90	0.67723	1.29103	1.66196	1.98667	2.36850	2.63157	3.18327
91	0.67720	1.29092	1.66177	1.98638	2.36803	2.63094	3.18222
92	0.67717	1.29082	1.66159	1.98609	2.36757	2.63033	3.18119
93	0.67714	1.29072	1.66140	1.98580	2.36712	2.62973	3.18019
94	0.67711	1.29062	1.66123	1.98552	2.36667	2.62915	3.17921
95	0.67708	1.29053	1.66105	1.98525	2.36624	2.62858	3.17825
96	0.67705	1.29043	1.66088	1.98498	2.36582	2.62802	3.17731
97	0.67703	1.29034	1.66071	1.98472	2.36541	2.62747	3.17639
98	0.67700	1.29025	1.66055	1.98447	2.36500	2.62693	3.17549
99	0.67698	1.29016	1.66039	1.98422	2.36461	2.62641	3.17460
100	0.67695	1.29007	1.66023	1.98397	2.36422	2.62589	3.17374
101	0.67693	1.28999	1.66008	1.98373	2.36384	2.62539	3.17289
102	0.67690	1.28991	1.65993	1.98350	2.36346	2.62489	3.17206
103	0.67688	1.28982	1.65978	1.98326	2.36310	2.62441	3.17125
104	0.67686	1.28974	1.65964	1.98304	2.36274	2.62393	3.17045
105	0.67683	1.28967	1.65950	1.98282	2.36239	2.62347	3.16967
106	0.67681	1.28959	1.65936	1.98260	2.36204	2.62301	3.16890
107	0.67679	1.28951	1.65922	1.98238	2.36170	2.62256	3.16815
108	0.67677	1.28944	1.65909	1.98217	2.36137	2.62212	3.16741
109	0.67675	1.28937	1.65895	1.98197	2.36105	2.62169	3.16669
110	0.67673	1.28930	1.65882	1.98177	2.36073	2.62126	3.16598
111	0.67671	1.28922	1.65870	1.98157	2.36041	2.62085	3.16528
112	0.67669	1.28916	1.65857	1.98137	2.36010	2.62044	3.16460
113	0.67667	1.28909	1.65845	1.98118	2.35980	2.62004	3.16392
114	0.67665	1.28902	1.65833	1.98099	2.35950	2.61964	3.16326
115	0.67663	1.28896	1.65821	1.98081	2.35921	2.61926	3.16262
116	0.67661	1.28889	1.65810	1.98063	2.35892	2.61888	3.16198
117	0.67659	1.28883	1.65798	1.98045	2.35864	2.61850	3.16135
118	0.67657	1.28877	1.65787	1.98027	2.35837	2.61814	3.16074
119	0.67656	1.28871	1.65776	1.98010	2.35809	2.61778	3.16013
120	0.67654	1.28865	1.65765	1.97993	2.35782	2.61742	3.15954

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

Titik Persentase Distribusi t (df = 121 –160)

df	Pr	0.25	0.10	0.05	0.025	0.01	0.005	0.001
	0.50	0.20	0.10	0.050	0.02	0.010	0.002	
121	0.67652	1.28859	1.65754	1.97976	2.35756	2.61707	3.15895	
122	0.67651	1.28853	1.65744	1.97960	2.35730	2.61673	3.15838	
123	0.67649	1.28847	1.65734	1.97944	2.35705	2.61639	3.15781	
124	0.67647	1.28842	1.65723	1.97928	2.35680	2.61606	3.15726	
125	0.67646	1.28836	1.65714	1.97912	2.35655	2.61573	3.15671	
126	0.67644	1.28831	1.65704	1.97897	2.35631	2.61541	3.15617	
127	0.67643	1.28825	1.65694	1.97882	2.35607	2.61510	3.15565	
128	0.67641	1.28820	1.65685	1.97867	2.35583	2.61478	3.15512	
129	0.67640	1.28815	1.65675	1.97852	2.35560	2.61448	3.15461	
130	0.67638	1.28810	1.65666	1.97838	2.35537	2.61418	3.15411	
131	0.67637	1.28805	1.65657	1.97824	2.35515	2.61388	3.15361	
132	0.67635	1.28800	1.65648	1.97810	2.35493	2.61359	3.15312	
133	0.67634	1.28795	1.65639	1.97796	2.35471	2.61330	3.15264	
134	0.67633	1.28790	1.65630	1.97783	2.35450	2.61302	3.15217	
135	0.67631	1.28785	1.65622	1.97769	2.35429	2.61274	3.15170	
136	0.67630	1.28781	1.65613	1.97756	2.35408	2.61246	3.15124	
137	0.67628	1.28776	1.65605	1.97743	2.35387	2.61219	3.15079	
138	0.67627	1.28772	1.65597	1.97730	2.35367	2.61193	3.15034	
139	0.67626	1.28767	1.65589	1.97718	2.35347	2.61166	3.14990	
140	0.67625	1.28763	1.65581	1.97705	2.35328	2.61140	3.14947	
141	0.67623	1.28758	1.65573	1.97693	2.35309	2.61115	3.14904	
142	0.67622	1.28754	1.65566	1.97681	2.35289	2.61090	3.14862	
143	0.67621	1.28750	1.65558	1.97669	2.35271	2.61065	3.14820	
144	0.67620	1.28746	1.65550	1.97658	2.35252	2.61040	3.14779	
145	0.67619	1.28742	1.65543	1.97646	2.35234	2.61016	3.14739	
146	0.67617	1.28738	1.65536	1.97635	2.35216	2.60992	3.14699	
147	0.67616	1.28734	1.65529	1.97623	2.35198	2.60969	3.14660	
148	0.67615	1.28730	1.65521	1.97612	2.35181	2.60946	3.14621	
149	0.67614	1.28726	1.65514	1.97601	2.35163	2.60923	3.14583	
150	0.67613	1.28722	1.65508	1.97591	2.35146	2.60900	3.14545	
151	0.67612	1.28718	1.65501	1.97580	2.35130	2.60878	3.14508	
152	0.67611	1.28715	1.65494	1.97569	2.35113	2.60856	3.14471	
153	0.67610	1.28711	1.65487	1.97559	2.35097	2.60834	3.14435	
154	0.67609	1.28707	1.65481	1.97549	2.35081	2.60813	3.14400	
155	0.67608	1.28704	1.65474	1.97539	2.35065	2.60792	3.14364	
156	0.67607	1.28700	1.65468	1.97529	2.35049	2.60771	3.14330	
157	0.67606	1.28697	1.65462	1.97519	2.35033	2.60751	3.14295	
158	0.67605	1.28693	1.65455	1.97509	2.35018	2.60730	3.14261	
159	0.67604	1.28690	1.65449	1.97500	2.35003	2.60710	3.14228	
160	0.67603	1.28687	1.65443	1.97490	2.34988	2.60691	3.14195	

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

Titik Persentase Distribusi t (df = 161 –200)

df \ Pr	0.25	0.10	0.05	0.025	0.01	0.005	0.001
	0.50	0.20	0.10	0.050	0.02	0.010	0.002
161	0.67602	1.28683	1.65437	1.97481	2.34973	2.60671	3.14162
162	0.67601	1.28680	1.65431	1.97472	2.34959	2.60652	3.14130
163	0.67600	1.28677	1.65426	1.97462	2.34944	2.60633	3.14098
164	0.67599	1.28673	1.65420	1.97453	2.34930	2.60614	3.14067
165	0.67598	1.28670	1.65414	1.97445	2.34916	2.60595	3.14036
166	0.67597	1.28667	1.65408	1.97436	2.34902	2.60577	3.14005
167	0.67596	1.28664	1.65403	1.97427	2.34888	2.60559	3.13975
168	0.67595	1.28661	1.65397	1.97419	2.34875	2.60541	3.13945
169	0.67594	1.28658	1.65392	1.97410	2.34862	2.60523	3.13915
170	0.67594	1.28655	1.65387	1.97402	2.34848	2.60506	3.13886
171	0.67593	1.28652	1.65381	1.97393	2.34835	2.60489	3.13857
172	0.67592	1.28649	1.65376	1.97385	2.34822	2.60471	3.13829
173	0.67591	1.28646	1.65371	1.97377	2.34810	2.60455	3.13801
174	0.67590	1.28644	1.65366	1.97369	2.34797	2.60438	3.13773
175	0.67589	1.28641	1.65361	1.97361	2.34784	2.60421	3.13745
176	0.67589	1.28638	1.65356	1.97353	2.34772	2.60405	3.13718
177	0.67588	1.28635	1.65351	1.97346	2.34760	2.60389	3.13691
178	0.67587	1.28633	1.65346	1.97338	2.34748	2.60373	3.13665
179	0.67586	1.28630	1.65341	1.97331	2.34736	2.60357	3.13638
180	0.67586	1.28627	1.65336	1.97323	2.34724	2.60342	3.13612
181	0.67585	1.28625	1.65332	1.97316	2.34713	2.60326	3.13587
182	0.67584	1.28622	1.65327	1.97308	2.34701	2.60311	3.13561
183	0.67583	1.28619	1.65322	1.97301	2.34690	2.60296	3.13536
184	0.67583	1.28617	1.65318	1.97294	2.34678	2.60281	3.13511
185	0.67582	1.28614	1.65313	1.97287	2.34667	2.60267	3.13487
186	0.67581	1.28612	1.65309	1.97280	2.34656	2.60252	3.13463
187	0.67580	1.28610	1.65304	1.97273	2.34645	2.60238	3.13438
188	0.67580	1.28607	1.65300	1.97266	2.34635	2.60223	3.13415
189	0.67579	1.28605	1.65296	1.97260	2.34624	2.60209	3.13391
190	0.67578	1.28602	1.65291	1.97253	2.34613	2.60195	3.13368
191	0.67578	1.28600	1.65287	1.97246	2.34603	2.60181	3.13345
192	0.67577	1.28598	1.65283	1.97240	2.34593	2.60168	3.13322
193	0.67576	1.28595	1.65279	1.97233	2.34582	2.60154	3.13299
194	0.67576	1.28593	1.65275	1.97227	2.34572	2.60141	3.13277
195	0.67575	1.28591	1.65271	1.97220	2.34562	2.60128	3.13255
196	0.67574	1.28589	1.65267	1.97214	2.34552	2.60115	3.13233
197	0.67574	1.28586	1.65263	1.97208	2.34543	2.60102	3.13212
198	0.67573	1.28584	1.65259	1.97202	2.34533	2.60089	3.13190
199	0.67572	1.28582	1.65255	1.97196	2.34523	2.60076	3.13169
200	0.67572	1.28580	1.65251	1.97190	2.34514	2.60063	3.13148

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

Titik Persentase Distribusi F

Probabilita = 0.05

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

Titik Persentase Distribusi F untuk Probabilita = 0,05

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

Titik Persentase Distribusi F untuk Probabilita = 0,05

df untuk penyebut (N2)	df untuk pembilang (N1)														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
46	4.05	3.20	2.81	2.57	2.42	2.30	2.22	2.15	2.09	2.04	2.00	1.97	1.94	1.91	1.89
47	4.05	3.20	2.80	2.57	2.41	2.30	2.21	2.14	2.09	2.04	2.00	1.96	1.93	1.91	1.88
48	4.04	3.19	2.80	2.57	2.41	2.29	2.21	2.14	2.08	2.03	1.99	1.96	1.93	1.90	1.88
49	4.04	3.19	2.79	2.56	2.40	2.29	2.20	2.13	2.08	2.03	1.99	1.96	1.93	1.90	1.88
50	4.03	3.18	2.79	2.56	2.40	2.29	2.20	2.13	2.07	2.03	1.99	1.95	1.92	1.89	1.87
51	4.03	3.18	2.79	2.55	2.40	2.28	2.20	2.13	2.07	2.02	1.98	1.95	1.92	1.89	1.87
52	4.03	3.18	2.78	2.55	2.39	2.28	2.19	2.12	2.07	2.02	1.98	1.94	1.91	1.89	1.86
53	4.02	3.17	2.78	2.55	2.39	2.28	2.19	2.12	2.06	2.01	1.97	1.94	1.91	1.88	1.86
54	4.02	3.17	2.78	2.54	2.39	2.27	2.18	2.12	2.06	2.01	1.97	1.94	1.91	1.88	1.86
55	4.02	3.16	2.77	2.54	2.38	2.27	2.18	2.11	2.06	2.01	1.97	1.93	1.90	1.88	1.85
56	4.01	3.16	2.77	2.54	2.38	2.27	2.18	2.11	2.05	2.00	1.96	1.93	1.90	1.87	1.85
57	4.01	3.16	2.77	2.53	2.38	2.26	2.18	2.11	2.05	2.00	1.96	1.93	1.90	1.87	1.85
58	4.01	3.16	2.76	2.53	2.37	2.26	2.17	2.10	2.05	2.00	1.96	1.93	1.90	1.87	1.85
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	1.91	1.88	1.85	1.83
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	1.85	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	1.86	1.83	1.81
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	1.81	1.79
82	3.96	3.11	2.72	2.48	2.33	2.21	2.12	2.05	2.00	1.95	1.91	1.87	1.84	1.81	1.79
83	3.96	3.11	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.95	1.91	1.87	1.84	1.81	1.79
84	3.95	3.11	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.95	1.90	1.87	1.84	1.81	1.79
85	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.87	1.84	1.81	1.79
86	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.87	1.84	1.81	1.78
87	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.20	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.87	1.83	1.81	1.78
88	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.20	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.86	1.83	1.81	1.78
89	3.95	3.10	2.71	2.47	2.32	2.20	2.11	2.04	1.99	1.94	1.90	1.86	1.83	1.80	1.78
90	3.95	3.10	2.71	2.47	2.32	2.20	2.11	2.04	1.99	1.94	1.90	1.86	1.83	1.80	1.78

Titik Persentase Distribusi F untuk Probabilita = 0,05

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

Titik Persentase Distribusi F untuk Probabilita = 0,05

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



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA

UMS

Unggul | Cerdas | T

Bila menjawab surat ini
nomor dan tanggalnya

Nor
Lan
Ha

Ke
Bap
PT.
Di
Ten

Ass

Den
Bap
inst
Bab
Sele
penj
Mul

Ada

Nan
N P
Sem
Juru
Jud

Den
terir

Was

Tem

1. Pertiinggal.

Titik Persentase Distribusi F untuk Probabilita = 0,05

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

KUESIONER PENELITIAN

PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN KOMUNIKASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PT PLN (PERSERO) UNIT INDUK WILAYAH SUMATERA UTARA

Perihal : Permohonan Pengisian Kuesioner Penelitian

Lampiran : Kuesioner Penelitian

Kepada : Yth. Bapak/Ibu Pegawai PT PLN (Persero) Unit Induk Wilayah
Sumatera Utara

Dengan hormat,

Sehubungan dengan kegiatan penelitian yang saya lakukan dengan judul “Pengaruh Budaya Organisasi dan Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai PT PLN (Persero) Unit Induk Wilayah Sumatera Utara”. Saya bermaksud mengajukan permohonan pengisian kuesioner. Tujuan dari kuesioner ini adalah sebagai bahan masukan yang digunakan untuk memperoleh data yang akurat dalam penyusunan skripsi. Maka dari itu, mohon kiranya Bapak/Ibu berkenan dalam kuesioner dengan sebenar-benarnya.

Demikian surat permohonan ini saya ajukan, atas waktu dan kesediaan Bapak/Ibu saya ucapkan terima kasih, semoga penelitian ini bermanfaat untuk kita semua.

Hormat Saya,

Ayu Sri Dewi
1605160459

I. IDENTITAS RESPONDEN

Isilah pernyataan di bawah ini dengan memberikan tanda (✓) sesuai dengan jawaban yang Bapak/Ibu pilih.

Jenis Kelamin : Laki-laki Perempuan

Usia : < 20 tahun 20-30 tahun
 31-40 tahun > 40 tahun

Pendidikan Terakhir : SMA/SMK D1 D2
 D3 D4 S1
 S2 S3

Lama Bekerja : 1-5 tahun 6-10 tahun
 11-15 tahun 16-20 tahun
 > 20 tahun

II. PETUNJUK PENGISIAN

Berilah tanda (☐) pada salah satu jawaban yang paling sesuai menurut pendapat Bapak/Ibu. Adapun pendapat yang Bapak/Ibu berikan mempunyai skor atau nilai sebagai berikut:

Jawaban	Skor
Sangat Setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Kurang Setuju (KS)	3
Tidak Setuju (TS)	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Kinerja Pegawai

No	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
1	Dengan pengetahuan yang pegawai miliki, pegawai mampu melaksanakan pekerjaan dengan baik.					

2	Pegawai memiliki pemahaman dan keterampilan yang baik dalam melaksanakan pekerjaan.					
3	Pekerjaan yang pegawai lakukan selalu mencapai target yang telah ditentukan.					
4	Pegawai mampu menyelesaikan jumlah pekerjaan seperti yang ditetapkan oleh perusahaan.					
5	Pegawai dapat mempergunakan waktu semaksimal mungkin dalam bekerja.					
6	Pegawai dapat menyelesaikan tugas dengan waktu yang telah ditentukan.					
7	Pegawai melakukan pekerjaan dengan rapi dan teliti.					
8	Pegawai selalu melakukan pekerjaan dengan baik dan sungguh-sungguh walau tidak adanya pengawasan dari atasan.					
9	Pegawai berusaha mematuhi peraturan yang ada walaupun tidak pengawasan.					
10	Ketika ada pekerjaan pegawai yang harus dikerjakan bersama rekan kerja dapat diselesaikan dengan baik.					

Budaya Organisasi

No	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
1	Pegawai menciptakan ide-ide yang inovatif dalam pekerjaan.					
2	Pimpinan mendorong pegawai untuk meningkatkan kreativitas agar pekerjaan dapat diselesaikan					

	dengan cepat dan aman.					
3	Pimpinan memberikan pegawai kebebasan dalam bertindak untuk mengambil keputusan.					
4	Pegawai siap mengambil resiko dalam melakukan pekerjaan yang menjadi tanggung jawab pegawai.					
5	Pegawai selalu dituntut untuk menyelesaikan pekerjaan dengan tepat dan cermat.					
6	Pihak manajemen perusahaan memberitahukan pegawai untuk lebih memperhatikan terhadap hal detail dalam pekerjaan.					
7	Pimpinan memberikan arahan dan komunikasi yang jelas dan rinci mengenai pekerjaan yang harus pegawai lakukan.					
8	Bapak/ibu senantiasa bekerja dengan menekankan pada hasil yang optimal.					
9	Pegawai selalu menekankan pada hasil kerja, tetapi tetap memperhatikan proses kerja untuk mencapai hasil yang optimal.					
10	Pegawai selalu dituntut untuk mandiri dalam menyelesaikan tugas pekerjaan.					
11	Pegawai lebih senang menyelesaikan pekerjaan dengan kerjasama tim.					
12	Jika timbul permasalahan ditempat kerja selalu diselesaikan secara bersama-sama.					

13	Pegawai tidak puas dengan satu tugas sehingga bapak/ibu tertantang dengan tugas berikutnya.					
14	Perusahaan ini memiliki peraturan yang membimbing perilaku dan memberitahu apa yang boleh dan tidak boleh dilakukan oleh pegawai dan pegawai lainnya berdasarkan nilai-nilai yang berlaku diperusahaan.					
15	Pegawai mampu mengedepankan visi dan misi perusahaan dari pada kepentingan pribadi.					
16	Pegawai merasa nyaman dengan kondisi organisasi yang ada saat ini.					

Komunikasi

No	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
1	Pemahaman instruksi yang baik dari atasan membuat pegawai semangat dalam bekerja.					
2	Pemahaman informasi dari sesama pegawai membuat pegawai mengikuti standar perusahaan dengan baik.					
3	Komunikasi yang fleksibel dan menyenangkan membuat pegawai semangat dalam melaksanakan perintah atasan.					
4	Semakin banyak diklat teknis yang pegawai ikuti semakin					

	membantu pegawai dalam berkomunikasi.					
5	Komunikasi yang baik dengan atasan mempengaruhi kinerja pegawai.					
6	Komunikasi yang baik/buruk antara pegawai mempengaruhi semangat pegawai untuk datang ke tempat kerja.					
7	Pegawai merasa nyaman ketika berkomunikasi bertukar pikiran dengan pimpinan tentang masalah pekerjaan di kantor.					
8	Komunikasi intens yang pegawai lakukan dengan rekan kerja membuat hubungan pegawai dengan rekan kerja menjadi lebih baik.					
9	Pegawai bersedia ditegur pimpinan apabila melakukan kesalahan di kantor.					
10	Pegawai memahami ketentuan dan peraturan yang berlaku di kantor tempat pegawai bekerja.					



PERMOHONAN IZIN PENELITIAN

Medan, 18 JANUARI 20.20

Kepada Yth.
Bapak Dekan
Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Univ. Muhammadiyah Sumatera Utara

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Assalamu'alaikum Wr, Wb

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama Lengkap :

A	Y	U	S	R	I	D	E	W	I										
---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

NPM :

1	6	0	5	1	6	0	4	5	9										
---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

Tempat/tgl Lahir :

M	E	D	A	N	/	0	4	-	0	7	-	1	9	9	8				
---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	--	--	--	--

Program Studi : MANAJEMEN/EKONOMI PEMBANGUNAN

Alamat Mahasiswa :

J	L	.		B	E	R	S	A	M	A	N	O	.		2	3	4		
---	---	---	--	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	--	---	---	---	--	--

Tempat Penelitian :

P	T		P	L	N		P	E	R	S	E	R	O		U	N	I	T	
I	N	D	U	K		W	I	L	A	Y	A	H		S	U	M	U	T	

Alamat Penelitian :

J	L	.		K	L		Y	O	S		S	U	D	A	R	S	O		
N	O	.		2	8	4													

memohon kepada Bapak untuk pembuatan Izin Penelitian sebagai syarat untuk memperoleh data dan identifikasi masalah dari perusahaan tersebut guna pengajuan judul penelitian .

Berikut saya lampirkan syarat-syarat lain :

1. Transkrip nilai dan KHS Semester 1 s/d Terakhir
2. Kwitansi SPP tahap berjalan.

Demikianlah permohonan ini saya buat dengan sebenarnya, atas perhatian Bapak saya ucapkan terima kasih.

Diketahui :
Ketua Prodi/Sekretaris Prodi

Wassalam
Pemohon

AYU SRI DEWI

BERITA ACARA SEMINAR PROPOSAL JURUSAN MANAJEMEN

Pada hari ini **Senin, 17 Februari 2022** telah diselenggarakan seminar Proposal Program Studi Manajemen menerangkan bahwa :

N a m a : AYU SRI DEWI
N .P.M. : 1605160459
Tempat / Tgl.Lahir : Medan, 04 Juli 1998
Alamat Rumah : Bersama No.234 Medan
JudulProposal : **PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN KOMUNIKASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PT.PLN (PERSERO) UNIT INDUK WILAYAH SUMATERA UTARA**

Disetujui / tidak disetujui *)

Item	Komentar
Judul
Bab I	Lebih jelas dalam menerangkan permasalahan pada latar belakang, tidak perlu mengkombinasi variabel dalam identifikasi masalah.....
Bab II	menambahkan 2 referensi minimal, apabila lebih dari 3 baris gunakan 1 spasi judul pada kerangka konseptual tdk dimasukkan, masukkan PT ^{tidak cu} dalam jurnal hasil penelitian.....
Bab III	penjelasan indikator dimasukkan di defenisi operasional, Observasi dihapus.....
Lainnya	tambah referensi dari jurnal dosen umsu IO, perbaiki daftar pustaka.....
Kesimpulan	<input checked="" type="checkbox"/> Lulus <input type="checkbox"/> Tidak Lulus

Medan, **Senin, 17 Februari 2022**

TIM SEMINAR

Ketua

JASMAN SARIPUDDIN, S.E., M.Si.

Sekretaris

Dr. JUTRIZEN, SE., M.Si.
Pemanding

Pembimbing

MUHAMMAD TAUFIK LESMANA, SP., MM.


HAZMANAN KHAIR, Ph.D.



PENGESAHAN PROPOSAL

Berdasarkan hasil Seminar proposal Program Studi Manajemen yang diselenggarakan pada hari **Senin, 17 Februari 2022** menerangkan bahwa:

Nama : AYU SRI DEWI
N .P.M. : 1605160459
Tempat / Tgl.Lahir : Medan, 04 Juli 1998
Alamat Rumah : Bersama No.234 Medan
JudulProposal :PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN KOMUNIKASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PT.PLN (PERSERO) UNIT INDUK WILAYAH SUMATERA UTARA

Proposal dinyatakan syah dan memenuhi Syarat untuk menulis Skripsi dengan

pembimbing : **MUHAMMAD TAUFIK LESMANA, SP.,MM.**

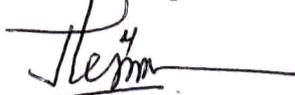
Medan, Senin, 17 Februari 2022

TIM SEMINAR

ang. ketua


JASMAN SARIFUDDIN,SE.,M.Si.

Pembimbing



MUHAMMAD TAUFIK LESMANA, SP.,MM.

Sekretaris

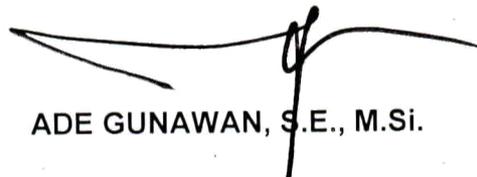

Dr. JUFRIZEN,SE.,M.Si.

Pembanding



HAZMANAN KHAIR, PhD.

Diketahui / Disetujui
A.n. Dekan
Wakil Dekan - I



ADE GUNAWAN, S.E., M.Si.



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3. Medan, Teip. 061-6624567, Kode Pos 20238

PERMOHONAN JUDUL PENELITIAN

No. Agenda: 856/JDL/SKR/MAN/FEB/UMSU/7/1/2020

Kepada Yth.
Ketua Program Studi Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
di Medan

Medan, 7/1/2020

Dengan hormat.

Saya yang bertanda tangan di bawah ini,

Nama : Ayu Sri Dewi
NPM : 1605160459
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : SDM

Dalam rangka proses penyusunan skripsi, saya bermohon untuk mengajukan judul penelitian berikut ini:

Identifikasi Masalah : Di perusahaan PT. PLN Persero UIW Sumatera Utara diterapkannya budaya organisasi untuk meningkatkan kinerja karyawannya tetapi belum sepenuhnya mencapai target dikarenakan komunikasi yang terjadi antara atasan dan bawahan tidak efektif sehingga menghambat pekerjaan dan membuat karyawan merasa tidak puas atas pekerjaannya yang mengakibatkan performa kinerja karyawan menurun.

Rencana Judul : 1. Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai ✓
2. Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai Yang Dimediasi Oleh Kepuasan Kerja
3. Pengaruh Budaya Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Objek/Lokasi Penelitian : Pt. Pln Persero Unit Induk Wilayah Sumatera Utara

Demikianlah permohonan ini saya sampaikan. Atas perhatiannya saya ucapkan terimakasih.

Hormat Saya
Pemohon


(Ayu Sri Dewi)



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3, Medan, Telp. 061-6624567, Kode Pos 20238

PERSETUJUAN JUDUL PENELITIAN

Nomor Agenda: 856/JDL/SKR/MAN/FEB/UMSU/7/1/2020

Nama Mahasiswa : Ayu Sri Dewi

NPM : 1605160459

Program Studi : Manajemen

Konsentrasi : SDM

Tanggal Pengajuan Judul : 7/1/2020

Nama Dosen Pembimbing^{*)} : M. Taufik Lesmana

Judul Disetujui^{**)} :

Pengaruh Budaya Organisasi dan Komunikasi
terhadap Kinerja Pegawai

Disahkan oleh:
Ketua Program Studi Manajemen

(Jasman Sarifuddin Hasibuan, SE., M.Si.)

Medan, 07 Januari 2020

Dosen Pembimbing

(M. Taufik Lesmana)

Keterangan:

*) Diisi oleh Pimpinan Program Studi

***) Diisi oleh Dosen Pembimbing

Setelah disahkan oleh Prodi dan Dosen pembimbing, scan/foto dan uploadlah lembaran ke-2 ini pada form online "Upload Pengesahan Judul Skripsi"



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

BERITA ACARA BIMBINGAN PROPOSAL

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

Ketua Program Studi : JASMAN SARIFUDDIN HSB, S.E., M.Si.
Dosen Pembimbing : MUHAMMAD TAUFIK LESMANA, S.P, M.M

Nama Lengkap : AYU SRI DEWI
NPM : 1605160459
Program Studi : MANAJEMEN
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
Judul Proposal : PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN KOMUNIKASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PT. PLN (PERSERO) UNIT INDUK WILAYAH SUMATERA UTARA

TANGGAL	DESKRIPSI BIMBINGAN PROPOSAL	PARAF	KETERANGAN
14/01/20	Perbaiki judul skripsi		
"	penulisan kutipan	J	
"	daftar kekhawatiran ush		
"	daftar referensi ush		
"	karangan ush		
"	rumusan ush		
"	tujuan & manfaat penelitian		
"	daftar pustaka		
29/01/20	Tambahkan Referensi: wawancara mendalam	J	
	Perbaiki format spasi		
	Tambahkan list pustaka terakumulasi		
	Perbaiki gambar hub antar variabel		
	Tambahkan hasil penelitian copyrig		
05/02/20	Acc Proposal	J	

Dosen Pembimbing

MUHAMMAD TAUFIK LESMANA, S.P, M.M

Medan, Februari 2020

Diketahui /Disetujui
Ketua Program Studi Manajemen

JASMAN SARIFUDDIN HSB, S.E., M.Si.



UMSU

Unggul | Cerdas | Terpercaya

Bila menjawab surat ini agar disebutkan nomor dan tanggalnya

MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Jalan Kapten Mukhtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6623301, Fax. (061) 6625474
Website : <http://www.umsu.ac.id> E-mail : rektor@umsu.ac.id

Nomor : 368 /II.3-AU/UMSU-05/ F / 2020 Medan, 02 Jumadil Akhir 1441 H
Lampiran : 27 Januari 2020 M
Perihal : IZIN RISET PENDAHULUAN

Kepada Yth.
Bapak/Ibu Pimpinan/Direksi/Kepala Dinas
PT.PLN PERSERO UNIT INDUK WILAYAH SUMUT
Jln.KL.Yos Sudarso No.284 Medan
Di tempat

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Dengan hormat, sehubungan mahasiswa kami akan menyelesaikan studi, untuk itu kami memohon kesediaan Bapak / Ibu sudi kiranya untuk memberikan kesempatan pada mahasiswa kami melakukan riset di **Perusahaan / Instansi** yang Bapak / Ibu pimpin, guna untuk penyusunan skripsi yang merupakan salah satu persyaratan dalam menyelesaikan Program **Studi Strata Satu (S-1)**

Adapun mahasiswa/i di Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara tersebut adalah:

Nama : AYU SRI DEWI
Npm : 1605160459
Jurusan : MANAJEMEN
Semester : VII (Tujuh)
Judul : Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT.PLN Persero Unit Induk wilayah Sumut

Demikianlah surat kami ini, atas perhatian dan kerjasama yang Bapak / Ibu berikan kami ucapkan terima kasih.

Wassalamu 'alaikum Wr.Wb


Dekan ✓
H. JANURI, SE., MM., M.Si.

Tembusan :

1. Pertinggal

UIW SUMATERA UTARA

Nomor : 0088 /SDM.06.03/080000/2020
Lamp : Ada
Sifat : Segera
Perihal : Persetujuan Penelitian/Riset

05 Februari 2020

Kepada:
Fakultas Ekonomi Dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
Jl. Kapten Mukhtar Nsri No. 3
Medan - 20238

Membalas surat Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Nomor : 368/II.3-AU/UMSU-05/F/2020 tanggal 27 Januari 2020 perihal Penelitian/Riset, maka dengan ini diberitahukan bahwa siswa sebagaimana tersebut dibawah ini :

No.	Nama	NPM	Program Studi
1.	Ayu Sri Dewi	1605160459	Manajemen

Dapat kami setuju melaksanakan Penelitian/Riset di PT PLN (Persero) Unit Induk Wilayah Sumatera Utara, dengan ketentuan sebagai berikut :

1. Dalam pelaksanaan Penelitian/Riset di PT PLN (Persero) Unit Induk Wilayah Sumatera Utara hanya mengizinkan untuk tujuan ilmu pengetahuan dan tidak di perkenankan untuk disajikan kepada pihak lain
2. Apabila dalam pelaksanaan Penelitian/Riset dimaksud dibutuhkan angka ataupun data keuangan dan hal-hal lain yang menyangkut rahasia perusahaan, tidak akan dilayani.
3. PT PLN (Persero) Unit Induk Wilayah Sumatera Utara tidak menyediakan fasilitas selama pelaksanaan Penelitian/Riset.
4. Selama melaksanakan Penelitian/Riset dimaksud harus tunduk dan taat serta mematuhi segala peraturan yang berlaku pada PT PLN (Persero) Unit Induk Wilayah Sumatera Utara dan yang bersangkutan wajib menggunakan pakaian sesuai dengan ketentuan seragam sekolah.
5. Menandatangani surat keterangan terlampir

Untuk konfirmasi lebih lanjut dan proses penyelesaian administrasi yang bersangkutan agar dapat hadir ke PT PLN (Persero) Unit Induk Wilayah Sumatera Utara c/q Sub Bidang Pengembangan SDM dengan membawa surat ini.

Demikian disampaikan atas perhatiannya diucapkan terima kasih.

**PLH SENIOR MANAGER SDM DAN UMUM
MANAGER PENGEMBANGAN SDM**





UMSU

Unggul | Cerdas | Terpercaya

Bila menjawab surat ini agar disebutkan nomor dan tanggalnya

MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Jalan Kapten Mukhtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6623301, Fax. (061) 6625474
Website : <http://www.umsu.ac.id> E-mail : rektor@umsu.ac.id

Nomor : 1030 /II.3-AU/UMSU-05/F/2020
Lamp. : -
Hal : **MENYELESAIKAN RISET**

Medan, 03 Rajab 1441 H
27 Februari 2020 M

Kepada Yth.
Bapak/ Ibu Pimpinan
PT.PLN PERSERO UNIT INDUK WILAYAH SUMUT
Di
Tempat

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Dengan hormat, sehubungan Mahasiswa kami akan menyelesaikan Studinya, mohon kesediaan Bapak/Ibu untuk memberikan kesempatan pada Mahasiswa kami melakukan Riset di **Perusahaan/ instansi** yang Bapak/Ibu pimpin, guna untuk *melanjutkan Penyusunan / Penulisan Skripsi pada Bab IV – V*, dan setelah itu Mahasiswa yang bersangkutan mendapatkan Surat Keterangan Telah Selesai Riset dari Perusahaan yang Bapak/Ibu Pimpin, yang merupakan salah satu persyaratan dalam penyelesaian **Program Studi Strata Satu (S1)** di Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Medan :

Adapun Mahasiswa tersebut adalah :

Nama : **AYU SRI DEWI**
N P M : **1605160459**
Semester : **VIII (Delapan)**
Jurusan : **MANAJEMEN**
Judul Skripsi : **Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT.PLN Persero Unit Induk wilayah Sumut**

Demikianlah harapan kami, atas bantuan dan kerjasama yang Bapak/Ibu berikan, Kami ucapkan terima kasih.

Wassalamu 'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Dekan ✓
H. JANURI, SE., MM., M.Si.

Tembusan :

1. Peringgal.

Nomor : 0279/STH.01.04/080000/2020
Lamp : 1 Set
Sifat : Segera
Perihal : Surat Keterangan Selesai Riset

09 Maret 2020

Kepada

Yth.

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah
Sumatera Utara
Jl. Kapten Muchtar Basri No. 3
Medan 20238

Yang bertanda tangan di bawah ini, Senior Manager Bidang SDM dan Umum PT PLN (Persero) Wilayah Sumatera Utara, menerangkan bahwa :

No.	Nama	NIS	Jurusan	Universitas
1.	Charunnisa	1605160458	Manajemen	UMSU
2.	Ayu Sri Dewi	1605160459	Manajemen	UMSU
3.	Arini Ayudiningrum	1605160166	Manajemen	UMSU

Benar yang bersangkutan telah melaksanakan Riset pada PT PLN (Persero) Unit Induk Wilayah Sumatera Utara, selama 3 Hari dari tanggal 20 Februari – 24 Februari 2020. Demikian surat keterangan ini diperbuat untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

SENIOR MANAGER SDM DAN UMUM



EDDY IRAWAN



UMSU

Unggul | Cerdas | Terpercaya

Bila menjawab surat ini agar disebutkan nomor dan tanggalnya

MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Jalan Kapten Mukhtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6623301, Fax. (061) 6625474
Website : <http://www.umsu.ac.id> E-mail : rektor@umsu.ac.id

PENETAPAN DOSEN PEMBIMBING
PROPOSAL / SKRIPSI MAHASISWA

NOMOR : 368 / TGS / II.3-AU / UMSU-05 / F / 2020

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, berdasarkan Persetujuan permohonan judul penelitian Proposal / Skripsi dari Ketua / Sekretaris :

Program Studi : MANAJEMEN
Pada Tanggal : 27 Januari 2020

Dengan ini menetapkan Dosen Pembimbing Proposal / Skripsi Mahasiswa :

Nama : AYU SRI DEWI
N P M : 1605160459
Semester : VII (Tujuh)
Program Studi : MANAJEMEN
Judul Proposal / Skripsi : Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT.PLN Persero Unit Induk wilayah Sumut

Dosen Pembimbing : M.TAUFIK LESMANA,SP.,MM.

Dengan demikian di izinkan menulis Proposal / Skripsi dengan ketentuan :

1. Penulisan berpedoman pada buku panduan penulisan Proposal/ Skripsi Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU.
2. Pelaksanaan Sidang Skripsi harus berjarak 3 bulan setelah dikeluarkannya Surat Penetapan Dosen Pembimbing Skripsi
3. **Proyek Proposal / Skripsi** dinyatakan " **BATAL** " bila tidak selesai sebelum Masa Daluarsa tanggal : **27 Januari 2021**
4. Revisi Judul.....

Wassalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh.

Ditetapkan di : Medan
Pada Tanggal : 02 Jumadil Akhir 1441 H
27 Januari 2020 M



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

Tembusan :

1. Peringgal.