

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, LINGKUNGAN KERJA FISIK, DAN
DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI
PADA DIREKTORAT JENDERAL HORTIKULTURA
KEMENTERIAN PERTANIAN**

TUGAS AKHIR

MUHAMAD DAFA ALFAREL

193402516135



**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS NASIONAL
JAKARTA
2023**

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, LINGKUNGAN KERJA FISIK,
DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI
PADA DIREKTORAT JENDERAL HORTIKULTURA
KEMENTERIAN PERTANIAN**

Diajukan sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Manajemen di
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Nasional

Oleh:

MUHAMAD DAFA ALFAREL

193402516135



**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS NASIONAL
JAKARTA**

2023

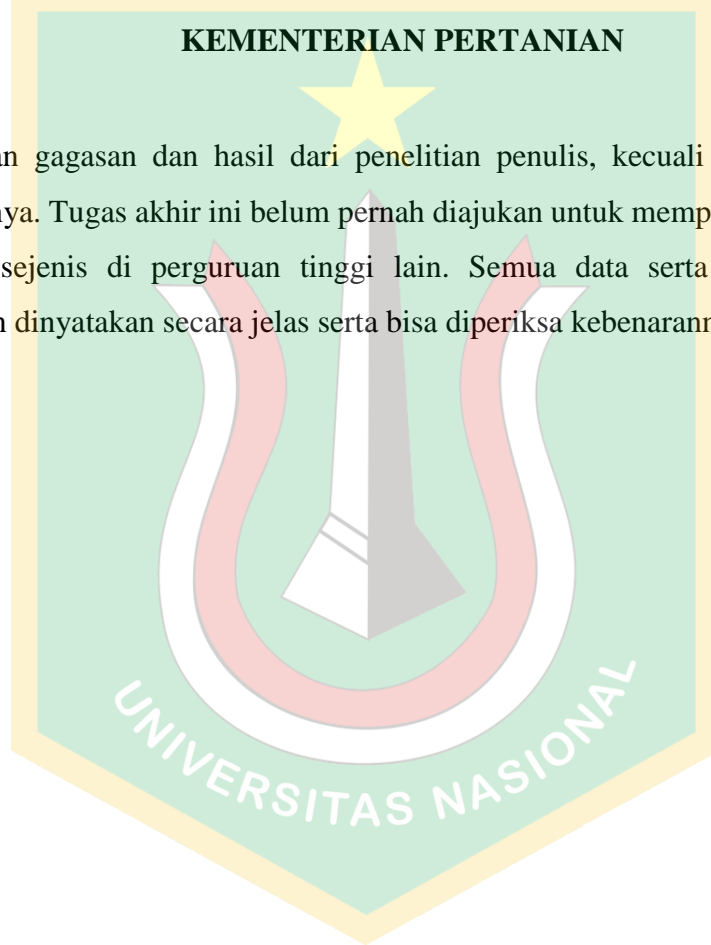
LEMBAR PERNYATAAN

Penulis menyatakan sebenar-benarnya bahwa segala pernyataan dalam tugas akhir yang berjudul:

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, LINGKUNGAN KERJA FISIK,
DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI
PADA DIREKTORAT JENDERAL HORTIKULTURA**

KEMENTERIAN PERTANIAN

Merupakan gagasan dan hasil dari penelitian penulis, kecuali yang jelas pada rujukkannya. Tugas akhir ini belum pernah diajukan untuk memperoleh gelar pada program sejenis di perguruan tinggi lain. Semua data serta informasi yang digunakan dinyatakan secara jelas serta bisa diperiksa kebenarannya.



Jakarta, 5 Februari 2023



Muhamad Dafa Alfarel

193402516135

LEMBAR PERSETUJUAN

Judul Tugas Akhir : **PENGARUH BUDAYA ORGANISASI,
LINGKUNGAN KERJA FISIK DAN DISIPLIN
KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI
PADA DIREKTORAT JENDERAL
HORTIKULTURA KEMENTERIAN
PERTANIAN**

Nama Mahasiswa : **MUHAMAD DAFA ALFAREL**

Nomor Pokok : **193402516135**

Program Studi : **MANAJEMEN**

**Menyetujui,
Pembimbing Tugas Akhir,**

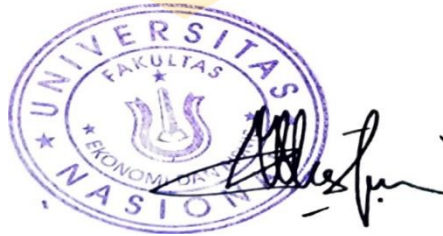


(Dr. Irma Setyawati Suryamartono, S.E., M.M)

UNIVERSITAS NASIONAL

Mengetahui,

Ketua Program Studi Manajemen,



(Dr. Resti Hardini, S.E., M.Si)

LEMBAR PENGESAHAN

Judul Tugas Akhir : **PENGARUH BUDAYA ORGANISASI,
LINGKUNGAN KERJA FISIK DAN DISIPLIN
KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI
PADA DIREKTORAT JENDERAL
HORTIKULTURA KEMENTERIAN
PERTANIAN**

Nama Mahasiswa : **MUHAMAD DAFA ALFAREL**
Nomor Pokok : **193402516135**
Program Studi : **MANAJEMEN**

**Diterima dan Disahkan oleh panitia Ujian Tugas Akhir
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Nasional**

**Menyetujui,
Pembimbing Tugas Akhir**



(Dr. Irma Setyawati Suryamartono, S.E., M.M)

Ketua Penguji,



(Dr. I Made Adnyana, S.E., M.M)

Anggota/Penguji,



(Atsari Sujud, S.E., M.M)

Mengetahui,

Dekan

Mengetahui

Dekan



(Kumba Digidowiseiso, S.E.,

(Kumba Digidowiseiso, S.E., M.App.Ec., Ph.D)

Jakarta, 18 Oktober 2022

Jakarta, 23 Februari 2023

ABSTRAK

PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, LINGKUNGAN KERJA FISIK DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DIREKTORAT JENDERAL HORTIKULTURA KEMENTERIAN PERTANIAN

Oleh:

Muhamad Dafa Alfarel

NPM:193402516135

Tugas akhir dibawah bimbingan Dr. Irma Setyawati Suryamartono, S.E., M.M.

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh parsial budaya organisasi, lingkungan kerja fisik dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Direktorat Jenderal Hortikultura Kementerian Pertanian yang mengalami fluktuasi atau belum memenuhi target. Penelitian ini menggunakan data primer dengan menyebarkan kuesioner sebanyak 106 responden dengan metode *non probability sampling*. Data dianalisis dengan menggunakan analisis deskriptif dan inferensial. Dalam pelaksanaan penelitian menggunakan data primer yang diperoleh melalui penyebaran kuesioner dan diolah dengan SPSS 23.

Hasil penelitian menunjukkan variabel budaya organisasi, lingkungan kerja fisik dan disiplin kerja secara parsial mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan hasil dari penelitian ini, maka diharapkan pegawai pada Direktorat Jenderal Hortikultura Kementerian Pertanian dapat meningkatkan kinerjanya karena faktor budaya organisasi, lingkungan kerja fisik dan disiplin kerja.

Kata Kunci: Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja Fisik, Disiplin Kerja, Kinerja Pegawai.

ABSTRACT

THE INFLUENCE OF ORGANIZATION AL CULTURE, PHYSICAL WORK ENVIRONMENT, AND WORK DISCIPLINE ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT THE DIRECTORATE GENERAL OF HORTICULTURE OF AGRICULTURE

By:

Muhamad Dafa Alfarel

NPM: 193402516135

*The final project under the guidance of Dr. Irma Setyawati Suryamartono, S.E.,
M.M.*

This study aims to partially analyze the influence of organizational culture, physical work environment and work discipline on employee performance at the Directorate General of Horticulture, Ministry of Agriculture, which fluctuates or has not yet reached the target. This study used primary data by distributing questionnaires to 106 respondents using the non-probability sampling method. Data were analyzed using descriptive and inferential analysis. In conducting research using primary data obtained through distributing questionnaires and processed with SPSS 23.

The results showed that the variables of organizational culture, physical work environment and work discipline partially had a positive and significant effect on employee performance. Based on the results of this study, it is expected that employees at the Directorate General of Horticulture, Ministry of Agriculture can improve their performance due to organizational culture, physical work environment and work discipline.

Keywords: Organizational Culture, Physical Work Environment, Work Discipline, Employee Performance.

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

A. Data Diri

Nama : Muhamad Dafa Alfarel
Jenis Kelamin : Laki-laki
Tempat,Tanggal Lahir : Tangerang, 25 Oktober 2001
Alamat : Gria Asri Pamulang Blok e16 No 23
Status : Belum Menikah
Agama : Islam
Kewarganegaraan : Indonesia
No. Telp/Hp : 085888280394
Email : dafaalfri02@gmail.com

B. Data Pendidikan Formal

No	Pendidikan	Tempat	Tahun
1.	SDN Ciputat 02	Tangerang Selatan	2007-2013
2.	SMPN 20 Tangerang Selatan	Tangerang Selatan	2013-2016
3.	SMA Waskito	Tangerang Selatan	2016-2019
4.	Universitas Nasioal	Jakarta	2019-2023

KATA PENGANTAR

Assalamualaikum Warahmatullahi Wabarakatuh,

Dengan mengucapkan puji dan syukur kepada Allah Subhanahu Wa Ta'ala yang telah melimpahkan rahmat dan karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan penyusunan tugas akhir ini yang berjudul **“Pengaruh Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja Fisik, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Direktorat Jenderal Hortikultura Kementerian Pertanian”** dengan baik. Tujuan penyusunan tugas akhir ini adalah untuk memenuhi salah satu syarat untuk mencapai Studi Program Sarjana (S1) Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Nasional.

Dalam penyusunan tugas akhir ini penulis tentunya mengalami hambatan baik yang bersifat teknis maupun yang lainnya. Namun berkat dukungan, kerjasama, dorongan semangat dan bantuan dari berbagai pihak maka hambatan tersebut dapat diatasi dengan baik. Oleh karena itu pada kesempatan ini dengan kerendahan, rasa kasih sayang penulis, dan rasa hormat penulis ingin mengucapkan banyak terima kasih kepada:

1. Bapak Dr. Drs. El Amry Bermawi Putera, M.A, selaku Rektor Universitas Nasional.
2. Bapak Kumba Digdowiseiso, S.E., M.App.Ec., Ph.D. selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Nasional.
3. Ibu Dr. Rahayu Lestari, S.E., M.M. selaku Wakil Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Nasional.
4. Ibu Dr. Resti Hardini, S.E., M.Si., selaku Ketua Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Nasional.
5. Ibu Dr. Irma Setyawati Suryamartono, S.E., M.M, selaku dosen pembimbing yang penulis hormati, yang telah bersedia membantu menyempurnakan kekurangan, memberikan solusi, dan juga memberikan arahan kepada penulis sehingga tugas akhir ini dapat terselesaikan.

6. Seluruh Dosen Universitas Nasional Khususnya Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis yang telah memberikan ilmu pengetahuan kepada anak didiknya sehingga bisa tumbuh dan berkembang dalam proses belajar.
7. Diri saya sendiri yang mampu kuat sampai titik ini, mampu berjuang di setiap keadaan, mau bangkit di setiap kegagalan, mampu bertahan menjalankan suka dan dukanya dalam kehidupan ini.
8. Kedua orang tua penulis, Bapak Ibnu Malik dan Ibu Eti Suryanti yang sudah membesarkan penulis, mendukung segala kegiatan penulis, memberikan motivasi dan semangat kepada penulis, mendengarkan segala keluhan penulis dan doa untuk penulis. Terima kasih atas segala dukungan yang sudah diberikan baik hal material maupun non material.
9. Kepada kekasih saya Dian Endah Pratiwi yang selalu mensupport, memberikan semangat, mendengarkan keluhan-keluhan penulis serta menemani penulis selama proses penyusunan Tugas Akhir ini.
10. Terima kasih kepada teman penulis Muhamad Alwih, Ghazwan Naqi Mumtaz, Garin Fajar Hidayat, Fajrin Khalifah Kusuma, dan Erika Triana yang sudah memberikan semangat dan menemani hingga bisa menyelesaikan tugas akhir ini.
11. Terima kasih kepada pihak-pihak lain yang telah memberikan semangat, ide dan referensi kepada penulis dalam menyelesaikan tugas akhir ini.
12. Terima kasih kepada teman-teman Manajemen tahun 2019, 2020 dan 2021, teman-teman Fakultas Ekonomi dan Bisnis 2019, 2020 dan 2021, serta fakultas lainnya atas pengalaman hidup yang berharga.

Dengan selesainya penyusunan tugas akhir ini, penulis berharap dapat memberikan manfaat yang baik, serta menjadi amanah dalam perjalanan pengetahuan. Penulis menyadari bahwa penyusunan tugas akhir ini masih jauh dari sempurna, maka penulis berterima kasih apabila di antara pembaca ada yang memberikan saran atau kritikan yang sifatnya membangun guna memperluas wawasan penulis sebagai proses pembelajaran diri.

Wassalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh.

DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL JUDUL (LUAR)	
HALAMAN SAMPUL JUDUL (DALAM)	
HALAMAN PERNYATAAN	
HALAMAN PERSETUJUAN TUGAS AKHIR OLEH PEMBIMBING	
HALAMAN PENGESAHAN TUGAS AKHIR OLEH PENGUJI	
HALAMAN ABSTRAK	
DAFTAR RIWAYAT HIDUP	i
KATA PENGANTAR.....	ii
DAFTAR ISI.....	iv
DAFTAR TABEL	vii
DAFTAR GAMBAR.....	viii
DAFTAR LAMPIRAN	ix
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Rumusan Masalah	5
C. Tujuan Penelitian	5
D. Kegunaan Penelitian	6
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	7
A. Manajemen Sumber Daya Manusia	7
1. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia	7
2. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia	7
3. Peranan Manajemen Sumber Daya Manusia	9
4. Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia	9
B. Budaya Organisasi	10
1. Pengertian Budaya Organisasi	10
2. Fungsi Budaya Organisasi	10
3. Jenis Budaya Organisasi	11
4. Indikator Budaya Organisasi	12
C. Lingkungan Kerja Fisik	12
1. Pengertian Lingkungan Kerja Fisik	12

2. Jenis Lingkungan Kerja	13
3. Indikator Lingkungan Kerja Fisik	14
D. Disiplin Kerja	15
1. Pengertian Disiplin Kerja	15
2. Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja	15
3. Macam-macam Disiplin Kerja	16
4. Indikator Disiplin Kerja	16
E. Kinerja Pegawai	17
1. Pengertian Kinerja Pegawai	17
2. Faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja Pegawai	17
3. Tujuan Kinerja Pegawai	19
4. Indikator Kinerja Pegawai	19
F. Keterkaitan Antar Variabel Penelitian	20
G. Hasil Penelitian Yang Sesuai Sebagai Rujukan Penelitian	22
H. Kerangka Analisis	26
I. Hipotesis	28
BAB III METODE PENELITIAN	29
A. Objek Penelitian	29
B. Data Penelitian	29
1. Sumber Data dan Jenis Data	29
2. Populasi dan Sampel	30
3. Metode dan Alat Pengumpulan Data	31
C. Definisi Operasional Variabel	31
1. Variabel Independen (Variabel Bebas)	32
2. Variabel Dependen (Variabel Terikat)	32
D. Metode Analisis dan Pengujian Hipotesis	33
1. Metode Analisis	33
2. Pengujian Hipotesis	37
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	39
A. Hasil Penelitian	39
1. Deskripsi Data Penelitian	39
2. Karakteristik Responden	41

3. Hasil Lengkap Estimasi Penelitian	45
B. Pembahasan	61
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	64
A. Kesimpulan	64
B. Saran	64
DAFTAR PUSTAKA	66
LAMPIRAN.....	70



DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Kinerja Pegawai Direktorat Jenderal Hortikultura Kementerian Pertanian.....	2
Tabel 2.1 Hasil Penelitian Yang Sesuai Sebagai Rujukan Penelitian	22
Tabel 3.1 Pengukuran Skala <i>Likert</i>	31
Tabel 3.2 Definisi Operasional	32
Tabel 4.1 Presentase Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	41
Table 4.2 Presentase Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	42
Tabel 4.3 Presentase Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan	43
Tabel 4.4 Presentase Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja.....	44
Tabel 4.5 Average Total Mean Budaya Organisasi (X_1)	46
Table 4.6 Average Total Mean Lingkungan Kerja Fisik (X_2)	47
Tabel 4.7 Average Total Mean Disiplin Kerja (X_3)	48
Tabel 4.8 Average Total Mean Kinerja Pegawai (Y)	49
Table 4.9 Hasil Uji Validitas Budaya Organisasi (X_1)	50
Tabel 4.10 Hasil Uji Validitas Lingkungan Kerja Fisik (X_2)	51
Tabel 4.11 Hasil Uji Validitas Disiplin Kerja (X_3)	51
Tabel 4.12 Hasil Uji Validitas Kinerja Pegawai (Y)	52
Table 4.13 Hasil Uji Reliabilitas	53
Tabel 4.14 Hasil Uji Normalitas	54
Tabel 4.15 Hasil Uji Multikolinieritas	54
Tabel 4.16 Hasil Uji Heteroskedastisitas	55
Tabel 4.17 Hasil Uji Autokorelasi	56
Tabel 4.18 Hasil Uji F	57
Tabel 4.19 Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)	57
Tabel 4.20 Hasil Analisis Regresi Linier Berganda	58
Tabel 4.21 Hasil Uji t	59

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Analisis	27
Gambar 4.1 Bagan Struktur Organisasi Direktorat Jenderal Hortikultura Kementerian Pertanian	40
Gambar 4.2 Diagram Presentase Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	41
Gambar 4.3 Diagram Presentase Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	42
Gambar 4.4 Diagram Presentase Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan	43
Gambar 4.5 Diagram Presentase Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja	44



DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1. Kuesioner
- Lampiran 2. Tabulasi Data
- Lampiran 3. Durbin Watson, R tabel, T tabel
- Lampiran 4. Output SPSS
- Lampiran 5. Surat Keterangan Riset



BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Dalam suatu instansi dan untuk melaksanakan kegiatan organisasi perlu adanya sumber daya manusia agar pencapaian yang akan dicapai instansi baik maupun yang akan datang sehingga instansi dapat berkembang sesuai dengan tujuan jangka panjang yang telah disusun, hal ini memiliki hubungan erat dan saling memiliki keterkaitan faktor yang satu dengan faktor yang lain. Dari beberapa faktor tersebut yang memiliki peran yang sangat besar adalah sumber daya manusia, dimana sumber daya manusia adalah salah satu aset penting yang dimiliki sebuah instansi, sehingga organisasi perlu menjaga dan memelihara keberlangsungan hidup pegawainya. Disamping itu, organisasi perlu mengelola sumber daya manusia dengan sebaik baiknya sehingga tercapai kinerja yang efektif dan efisien (Ronal & Hotlin, 2019).

Sumber daya manusia merupakan aset yang menentukan keunggulan kompetitif dan keberhasilan dalam mencapai tujuan. Pencapaian tujuan tersebut memerlukan kemauan, kemampuan dan sikap pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya, agar hasil kerja yang dilakukan pegawai dapat memenuhi tujuan yang sudah ditetapkan. Setiap organisasi akan berusaha untuk selalu meningkatkan kinerja pegawainya agar tercapainya tujuan yang telah ditetapkan instansi. Untuk mencapai tujuan kinerja memerlukan pegawai yang mempunyai kinerja yang baik. Berbagai bisa ditempuh organisasi dalam meningkatkan kinerja pegawai diantaranya budaya organisasi, lingkungan kerja fisik, dan disiplin kerja yang berperan dalam meningkatkan efektivitas dan efisiensi organisasi dalam menjalankan kegiatan dan pekerjaan yang telah direncanakan dan diprogramkan (Nuraini, 2022).

Kinerja adalah sebagai apa yang dilakukan atau tidak dilakukan pegawai. Kinerja pegawai adalah yang mempengaruhi seberapa banyak mereka memberi kontribusi terhadap perusahaan (Nurjaya, 2021). Kinerja adalah keberhasilan individu dalam menyelesaikan tugas, hasil kerja yang dapat dicapai oleh individu atau sekelompok individu dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan

tanggung jawab masing-masing, atau bagaimana individu diharapkan bertindak sesuai dengan tugas dan perilakunya. kuantitas, kualitas dan waktu yang dihabiskan dalam melaksanakan tugas (Rambe et al., 2022).

Pada Direktorat Jenderal Hortikultura Kementerian Pertanian, kinerja pegawai merupakan hal sangat penting karena menyangkut eksistensi instansi pemerintahan yang bertugas menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang pertanian untuk membantu presiden, permasalahan kinerja pegawai yang rendah terjadi dengan ditandai beberapa faktor yang sangat berpengaruh terhadap kinerja pegawai yaitu budaya organisasi, lingkungan kerja fisik dan disiplin kerja pada Direktorat Jenderal Hortikultura Kementerian Pertanian. Dalam menyelenggarakan pemerintahan negara dalam kurun waktu 3 (tahun), kinerja pegawai belum mencapai target yang ditentukan, sebagaimana terlihat pada tabel 1.1.

Tabel 1.1
Kinerja Pegawai Direktorat Jenderal Hortikultura Kementerian Pertanian
Tahun 2019-2021

No	Indikator Kinerja Pegawai	Presentase Bobot	Realisasi		
			2019	2020	2021
1.	Memiliki disiplin dan kehadiran yang baik dalam bekerja	100%	88%	86%	85%
2.	Memiliki kemampuan dalam menyelesaikan pekerjaan yang ditentukan perusahaan	100%	90%	88%	86%
3.	Memiliki tanggung jawab atas pekerjaan	100%	89%	87%	85%
4.	Memiliki produktivitas kerja	100%	90%	88%	86%
5.	Memiliki kelancaran berkomunikasi yang baik	100%	89%	87%	85%
	Total	100%	89,5%	87,2%	85,4%

Sumber: Data Direktorat Jenderal Hortikultura Kementerian Pertanian

Dari tabel 1.1 dapat dilihat data rata-rata total kinerja pegawai Direktorat Jenderal Hortikultura Kementerian Pertanian mengalami penurunan dan belum

mencapai target kinerja pegawai sebesar 100%. Secara umum kinerja pegawai belum dikatakan optimal dikarenakan beberapa aspek penilaian dari tahun 2019-2021 hanya mencapai 89,5%, 87,2%, dan 85,4% belum mencapai pada target kinerja pegawai yaitu sebesar 100%.

Kinerja di pengaruhi oleh banyak faktor diantaranya yaitu budaya organisasi Gilang et al., (2022); Muis et al., (2018); Wahyudi & Tupti (2019), lingkungan kerja fisik Kenanga et al., (2020); Rastana et al., (2021); Tukan et al., (2020) dan disiplin kerja Gafur et al., (2022); Nurjaya (2021); Syamsibar (2021).

Sebagai dasar untuk aturan perilaku untuk suatu organisasi, budaya organisasi memiliki hubungan erat dengan kinerja pegawai. Budaya organisasi berkaitan dengan bagaimana pegawai mempersiapkan karakteristik dari budaya suatu organisasi, bukannya dengan apa mereka menyukai budaya itu atau tidak. Artinya, budaya itu merupakan suatu istilah deskriptif. Budaya organisasi menyatakan suatu persepsi bersama yang dianut oleh anggota-anggota organisasi (Jufrizen & Rahmadhani, 2020). Budaya organisasi adalah suatu karakteristik yang ada pada sebuah organisasi dan menjadi pedoman organisasi tersebut sehingga membedakannya dengan organisasi lainnya. Dengan kata lain, budaya organisasi adalah norma perilaku dan nilai-nilai yang dipahami dan diterima oleh semua anggota organisasi dan digunakan sebagai dasar dalam aturan perilaku dalam organisasi tersebut (Wahyudi & Tupti, 2019). Penelitian tentang budaya organisasi yang mempengaruhi kinerja pegawai dilakukan oleh Gilang et al., (2022); Muis et al., (2018); Wahyudi & Tupti (2019) dimana dalam penelitian tersebut budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

Selain dari aspek budaya organisasi, pegawai diharapkan mampu melaksanakan kegiatan dengan baik agar kinerjanya optimal, hal tersebut harus ditunjang oleh lingkungan kerja fisik yang baik. Handayani (2018) mengemukakan bahwa lingkungan kerja fisik yaitu segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan. Lingkungan kerja fisik sendiri mempunyai pengaruh yang besar terhadap kelancaran organisasi sehingga akan berpengaruh pada produktivitas organisasi umumnya. Kualitas bukan hanya mencakup produk dan jasa, tetapi juga meliputi proses, lingkungan, dan manusia. Jadi sebuah perusahaan harus memberikan

lingkungan yang berkualitas agar para pegawainya nyaman sehingga akan meningkatkan produktivitas kerja. Maulidiyah & Ilahi (2019) lingkungan kerja fisik yang baik memberikan kenyamanan pribadi dan meningkatkan semangat kerja pegawai untuk melakukan tugasnya dengan baik. Memiliki suasana yang kondusif dan nyaman membuat semua pegawai dapat berkomunikasi dengan baik di antara mereka sendiri dan dapat bekerja bersama. Penelitian tentang lingkungan kerja fisik yang mempengaruhi kinerja pegawai dilakukan oleh Kenanga et al., (2020); Rastana et al., (2021); Tukan et al., (2020) dari beberapa penelitian yang dilakukan oleh mereka, lingkungan kerja fisik berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

Selain dari faktor lingkungan kerja fisik disiplin kerja juga dapat mempengaruhi kinerja pegawai, disiplin kerja merupakan sikap sadar atau kesediaan seorang pegawai untuk melakukan dan mentaati aturan-aturan yang ditetapkan oleh instansi. Oleh karena itu pegawai akan semangat dalam bekerja, dan mendorong terwujudnya tujuan instansi. Dengan rasa semangat yang meningkat pegawai akan merasa bahwa mereka ikut serta dalam tujuan organisasi dan patut diberikan perhatian bahwa usaha mereka dihargai dan dikenal. Sehingga pegawai dengan semangat yang tinggi memberikan sikap yang positif seperti kesetiaan, kegembiraan, kerjasama, kebanggaan dan ketaatan pada kewajibannya (Nuraini, 2022). Disiplin kerja juga menjadi pendorong pegawai agar setiap pekerjaan dapat dijalankan dengan optimal. Disiplin kerja sangat penting untuk perkembangan suatu organisasi dalam menciptakan sumber daya manusia yang disiplin (Syamsibar, 2021).

Disiplin yang baik mencerminkan tanggung jawab seseorang terhadap tugas yang diberikan kepadanya. Sinambela (2019) dengan adanya hal itu maka peraturan sangat diperlukan untuk menciptakan tata tertib yang baik dalam kantor tempat bekerja, karena kedisiplinan suatu kantor ataupun tempat bekerja dikatakan baik jika sebagian pegawai mentaati peraturan-peraturan yang berlaku. Disiplin kerja adalah sebuah konsep dalam tempat bekerja atau manajemen untuk menuntut pegawai berlaku teratur. Disiplin merupakan keadaan yang menyebabkan atau memberi dorongan kepada pegawai untuk berbuat dan melakukan segala kegiatan sesuai dengan aturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Penelitian tentang disiplin kerja yang mempengaruhi kinerja pegawai dilakukan oleh Gafur et al.,

(2022); Nurjaya (2021); Syamsibar (2021) dalam beberapa penelitian tersebut disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan uraian di atas, penulis tertarik melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja Fisik, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Direktorat Jenderal Hortikultura Kementerian Pertanian”**

B. Rumusan Masalah

Dengan memperhatikan secara seluruh uraian yang tercakup dalam latar belakang masalah di atas, maka dapat di rumuskan permasalahan sebagai berikut:

1. Apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Direktorat Jenderal Hortikultura Kementerian Pertanian?
2. Apakah lingkungan kerja fisik berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Direktorat Jenderal Hortikultura Kementerian Pertanian?
3. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Direktorat Jenderal Holtikultura Kementerian Pertanian?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang diuraikan dapat ditetapkan tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk menganalisis pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai pada Direktorat Jenderal Hortikultura Kementerian Pertanian
2. Untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap kinerja pegawai pada Direktorat Jenderal Hortikultura Kementerian Pertanian
3. Untuk menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Direktorat Jenderal Hortikultura Kementerian Pertanian

D. Kegunaan Penelitian

Sebagaimana layaknya karya ilmiah tersebut berikut hasil yang diperoleh dapat memberi manfaat untuk semua kalangan pihak yang bersangkutan serta berhubungan dengan obyek penelitian antara lain :

1. Bagi perusahaan

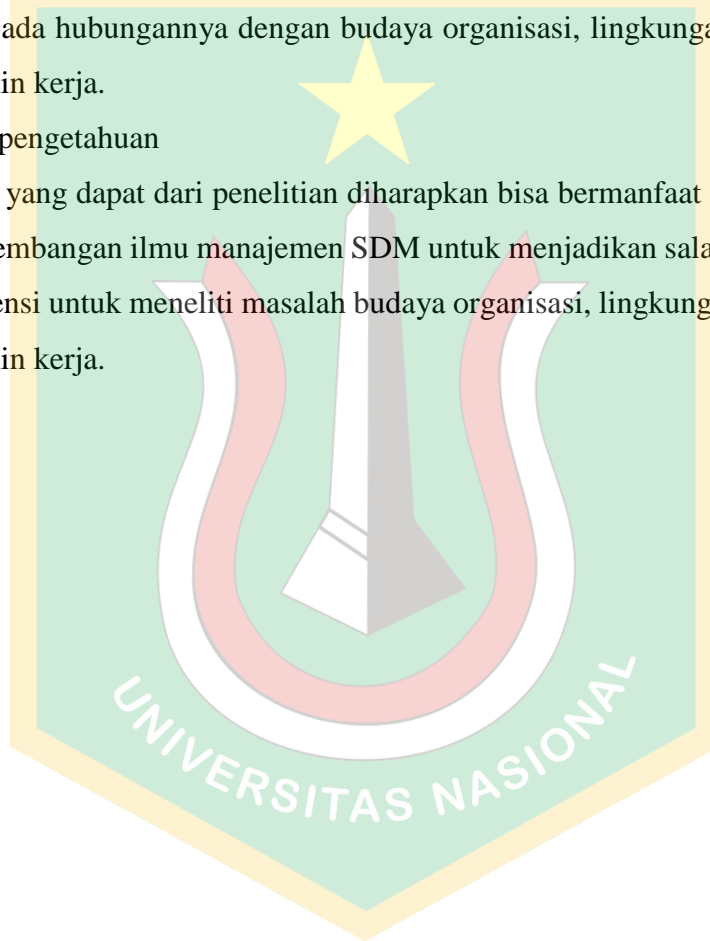
Untuk menjadi salah satu bahan masukan bagi pemimpin perusahaan agar mampu menentukan keputusan yang tepat dalam mengambil kebijakan terhadap perusahaan yang paling utama yaitu untuk meningkatkan kinerjanya pada pegawai

2. Bagi penelitian

Untuk memperluas wawasan dan menambah ilmu pengetahuan bagi penulis karya ilmiah tersebut terutama dalam sumber daya manusia pada perusahaan yang ada hubungannya dengan budaya organisasi, lingkungan kerja fisik dan disiplin kerja.

3. Bagi pengetahuan

Hasil yang dapat dari penelitian diharapkan bisa bermanfaat dan berguna bagi pengembangan ilmu manajemen SDM untuk menjadikan salah satu acuan atau referensi untuk meneliti masalah budaya organisasi, lingkungan kerja fisik dan disiplin kerja.



BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Manajemen Sumber Daya Manusia

1. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Bintoro & Daryanto (2017) mengemukakan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah suatu ilmu atau cara bagaimana mengatur hubungan dan peranan sumber daya (tenaga kerja) yang dimiliki suatu individu secara efisien dan efektif serta dapat digunakan secara maksimal sehingga tercapai tujuan bersama organisasi, pegawai dan masyarakat menjadi maksimal. Sedangkan menurut Kurniawan (2022) manajemen sumber daya manusia adalah manusia yang bekerja dilingkungan organisasi yang sering juga disebut dengan tenaga kerja, pekerja atau pegawai. Maka dengan kata lain sumber daya manusia ialah salah satu faktor yang terdapat dalam organisasi yang meliputi semua orang yang melakukan aktivitas.

Manajemen sumber daya manusia memiliki arti untuk mengembangkan dan mendayagunakan seluruh potensi yang ada guna mendukung dalam pencapaian tujuan organisasi yang diinginkan (Yuliyati, 2020).

2. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Hasibuan (2016) fungsi manajemen sumber daya manusia, yaitu:

a. Fungsi Manajerial

1. Perencanaan

Perencanaan ialah tenaga kerja yang efektif, efisien dalam memenuhi kebutuhan perusahaan dan membantu mencapai suatu tujuan.

2. Pengorganisasian

Kegiatan yang mengatur segala sesuatu pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi, integrasi dan koordinasi dalam diagram organisasi.

3. Pengarahan

Aktivitas yang mengendalikan segalanya pegawai yang ingin bekerja sama secara efektif dan efisien, agar tercapainya tujuan perusahaan.

4. Pengendalian

Kegiatan yang mengendalikan semua pegawai untuk mematuhi peraturan dan hukum perusahaan dengan sebuah rencana.

b. Fungsi Operasional

1. Pengadaan

Proses penarikan, dipilih, ditempatkan, atau dibimbing. Untuk pegawai yang dibutuhkan oleh suatu perusahaan.

2. Pengembangan

Proses meningkatkan kemampuan teknis, meningkatkan teoritis, konseptual dan moral pegawai melalui pendidikan, pelatihan dan pendidikan lanjutan yang diberikan harus memadai untuk kebutuhan profesional saat ini dan masa depan.

3. Kompensasi

Pemberian kompensasi langsung, secara tidak langsung memberikan uang atau barang kepada seorang pegawai dari suatu instansi.

4. Pengintegrasian

Kegiatan yang menyatukan kepentingan perusahaan dan kebutuhan seorang pegawai, untuk menciptakan kerjasama yang harmonis dan saling menguntungkan.

5. Pemeliharaan

Aktivitas fisik, mental dan peningkatan loyalitas pegawai yang ingin bekerja sampai pensiun. Pemeliharaan adalah baik untuk memiliki program kesejahteraan berdasarkan besar kebutuhan pegawai.

6. Kedisiplinan

Suatu perilaku dan ketertiban menurut peraturan dan perundang-undangan, atau perilaku yang ditegakkan oleh suatu perusahaan.

7. Pemusatan Hubungan Tenaga Kerja

Pemutusan hubungan kerja individu dengan organisasi dilakukan sesuai permintaan pegawai, permintaan dari perusahaan, berakhirnya kontrak kerja, pensiun, dan lainnya.

3. Peranan Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia menetapkan program dan mengatur ke pegawai yang mencakup masalah-masalah (Hasibuan, 2016), yaitu:

- a. Menetapkan jumlah, kualitas dan penempatan tenaga kerja yang efektif sesuai dengan kebutuhan perusahaan *berdasarkan job description, job specification, job requirement, dan job evaluation.*
- b. Menetapkan penarikan, seleksi dan penempatan pegawai berdasarkan asas *the right man in the right place and the right man in the right job.*
- c. Menetapkan program kesejahteraan, pengembangan, promosi, dan pemberhentian
- d. Meramalkan penawaran dan permintaan sumber daya manusia pada masa yang akan datang.
- e. Memperkirakan keadaan perekonomian pada umumnya dan perkembangan perusahaan pada khususnya.
- f. Memonitor dengan cermat undang-undang perburuhan dan kebijaksanaan pemberian balas jasa perusahaan-perusahaan sejenis.
- g. Memonitor kemajuan teknik dan perkembangan serikat buruh.
- h. Melaksanakan, pendidikan, latihan, dan penilaian prestasi pegawai.
- i. Mengatur mutasi pegawai baik vertikal maupun horizontal.
- j. Mengatur pensiun, pemberhentian dan pesangonnya

4. Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Ansory, A. F & Indrasari (2018) tujuan manajemen sumber daya manusia, yaitu:

- a. Tujuan Sosial
Organisasi harus bertanggung jawab secara sosial dan etis atas kebutuhan masalah masyarakat untuk meminimalkan dampak buruknya
- b. Tujuan Organisasional
Tujuan formal yang dibuat guna membantu organisasi mewujudkan tujuannya

c. Tujuan fungsional

Untuk menjaga kontribusi sumber daya manusia pada tingkat yang konsisten dengan kebutuhan organisasi. Sumber daya manusia tidak ada artinya ketika manajemen memiliki standar yang lebih rendah dari persyaratan instansi.

d. Tujuan individual

Tujuan individual dari setiap anggota organisasi atau perusahaan hendak mencapai tujuan melalui aktivitas dalam organisasi.

B. Budaya Organisasi

1. Pengertian Budaya Organisasi

Budaya Organisasi merupakan pedoman atau identitas bagi perusahaan dalam melakukan segala aktivitas yang mengacu pada nilai dan pola keyakinan suatu organisasi (Antika & Dwiridotjahjono, 2022). Sedangkan menurut Novziransyah (2017) mengatakan bahwa budaya organisasi adalah suatu pola dari asumsi-asumsi dasar yang ditemukan, diciptakan atau dikembangkan oleh suatu kelompok tertentu dengan maksud agar organisasi bisa mengatasi, menanggulangi permasalahan yang timbul akibat adaptasi eksternal dan integritas internal yang sudah berjalan dengan cukup baik sehingga perlu diajarkan dan diterapkan kepada anggota-anggota baru sebagai cara yang benar untuk memahami, memikirkan dan merasakan berteman dengan mereka-mereka tersebut.

Budaya organisasi adalah suatu sistem berdasarkan pada perilaku individu atau kelompok yang mengendalikan sebuah organisasi, dimana didalam sistem tersebut terdapat suatu batasan yang berupa aturan atau norma yang mengikat erat didalamnya (Normi, 2021).

2. Fungsi Budaya Organisasi

Menurut Kreitner & Kinicki (2013) budaya organisasi memiliki empat fungsi, yaitu:

- a. Memberi anggota identitas organisasional, menjadikan perusahaan diakui sebagai perusahaan yang inovatif. Identitas organisasi menunjukkan ciri khas yang membedakan dengan organisasi lain yang mempunyai sifat khas yang berbeda.

- b. Memfasilitas komitmen kolektif, perusahaan mampu membuat pekerjaannya bangga menjadi bagian daripadanya. Anggotanya organisasi mempunyai komitmen bersama tentang norma-norma dalam organisasi yang harus diikuti dan tujuan bersama yang harus dicapai.
- c. Meningkatkan stabilitas sistem sosial sehingga mencerminkan bahwa lingkungan kerja dirasakan positif dan diperkuat, konflik dan perubahan dapat dikelola secara efektif. Dengan kesepakatan bersama tentang budaya organisasi yang harus dijalani mampu membuat lingkungan dan interaksi sosial berjalan dengan stabil dan tanpa gejolak
- d. Membentuk perilaku dengan membantu anggota menyadari atas lingkungannya. Budaya organisasi dapat menjadi alat untuk membuat orang berfikir sehat dan masuk akal.

3. Jenis Budaya Organisasi

Menurut Kreitner & Kinicki (2013) mengungkapkan bahwa secara umum terdapat 3 (tiga) jenis budaya organisasi, antara lain:

- a. Budaya konstruktif
Budaya konstruktif adalah budaya yang mendorong pegawai untuk berinteraksi dengan orang lain, mengerjakan tugas dan proyek dengan cara yang membantu memenuhi kebutuhan pertumbuhan dan perkembangan mereka. Jenis budaya ini mendukung keyakinan normatif yang terkait dengan pencapaian tujuan aktualisasi diri, penghormatan terhadap kemanusiaan, dan persatuan.
- b. Budaya pasif-defensif
Budaya pasif-defensif ditandai dengan keyakinan bahwa mungkin bagi pegawai untuk berinteraksi dengan pegawai lain tanpa mengorbankan keselamatan kerja mereka. Budaya ini menumbuhkan keyakinan normatif terkait dengan persetujuan, konvensi, ketergantungan, dan mata pencaharian.
- c. Budaya agresif defensif
Budaya agresif dan defensif mendorong pegawai untuk bekerja keras untuk melindungi keamanan dan status pekerjaan mereka. Jenis budaya ini dicirikan oleh keyakinan normatif yang mencerminkan oposisi, kekuasaan, daya saing, perfeksionisme.

4. Indikator Budaya Organisasi

Menurut Tuala (2020) ada beberapa indikator pada budaya organisasi, yaitu:

- a. Inovasi dan keberanian mengambil resiko
Sebagaimana pegawai didorong dalam bertindak atau inovatif dan berani mengambil resiko.
- b. Perhatian
Sejauh mana pegawai memperlihatkan kecermatan, dan perhatian terhadap terhadap hal yang rinci.
- c. Orientasi hasil
Lebih mengedepankan pada hasil akhir yang diperoleh dari teknik atau proses kerja pegawai
- d. Orientasi kepada lingkungan kerja
Seberapa jauh keputusan manajemen mempengaruhi orang yang ada didalam organisasi.
- e. Orientasi tim
Sejauh mana kegiatan-kegiatan kerja diorganisasikan dalam tim-tim kerja, bukannya individu.

C. Lingkungan Kerja Fisik

1. Pengertian Lingkungan Kerja Fisik

Menurut Stanley & Remiasa (2022) lingkungan kerja fisik adalah berupa ruang, tata letak fisik, tingkat kebisingan, peralatan dalam tempat kerja, material dalam tempat kerja bagi pegawai yang bekerja dan meningkatkan kualitas pegawai. Rosyidah (2022) Lingkungan kerja fisik adalah segala sesuatu yang dapat mempengaruhi para pekerja dalam menjalankan tugas yang dibebankan. Dimana lingkungan kerja fisik dalam perusahaan diantaranya yaitu penerangan atau pencahayaan, sirkulasi udara, tata warna, kebersihan ruang kerja, ada nya keamanan di tempat kerja.

Lingkungan kerja fisik merupakan keadaan berbentuk fisik yang dapat mempengaruhi pegawai secara langsung atau tidak langsung yang terdapat disekitar tempat kerja. Kenyamanan dan kepuasan pegawai dalam bekerja disebabkan oleh lingkungan kerja fisik yang baik, sehingga kinerja pegawai meningkat (Maulidiyah & Ilahi, 2019).

2. Jenis Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja memegang peranan penting dalam keberlangsungan perusahaan. Penting bagi pimpinan perusahaan untuk memperhatikan kenyamanan lingkungan kerja, karena lingkungan kerja yang nyaman sangat mempengaruhi efektivitas pegawai dalam bekerja di perusahaan. Didalam setiap kegiatan usaha sangat memerlukan rancangan atau layout tata letak lingkungan kerja sehingga perlu untuk mengkaji dan menentukan aspek-aspek lingkungan kerja itu sendiri. Siagian (2014) mengemukakan bahwa dimensi lingkungan kerja terbagi ke dalam dua jenis yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik, antara lain:

a. Lingkungan kerja fisik

Lingkungan kerja fisik mencakup semua kondisi fisik yang ada di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi pegawai. Dimensi lingkungan kerja fisik terdiri dari beberapa indikator, antara lain:

1) Bangunan tempat kerja

Bangunan tempat kerja bukan hanya menarik untuk dilihat, tetapi dibangun sesuai dengan aspek keselamatan kerja sehingga pegawai dapat bekerja dengan nyaman dan aman.

2) Peralatan yang memadai

Pegawai membutuhkan peralatan yang memadai untuk membantu mereka dalam menjalankan tugasnya di perusahaan.

3) Fasilitas

Fasilitas perusahaan sangat diperlukan untuk menunjang pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya di perusahaan. Selain itu, ada hal-hal yang harus diwaspadai oleh perusahaan dalam rangka meningkatkan

kemanusiaan pegawai, seperti menyediakan fasilitas istirahat bagi pegawai setelah bekerja dan tempat ibadah.

4) Tersedianya sarana angkutan

Memiliki pilihan transportasi yang tersedia membantu pegawai sampai ditempat kerja dengan tepat waktu. Pegawai membutuhkan transportasi umum yang nyaman, murah, dan mudah didapat.

b. Lingkungan kerja non fisik

Lingkungan kerja non-fisik adalah keadaan yang terkait dengan hubungan karyawan, antara lain:

1) Hubungan rekan kerja setingkat

Hubungan dengan pegawai yang harmonis dan bebas dari saling intrik antar pegawai. Salah satu faktor yang memungkinkan pegawai bertahan dalam suatu organisasi adalah adanya hubungan yang harmonis.

2) Hubungan atasan dengan pegawai

Hubungan antara atasan dan bawahan atau pegawai harus dijaga dengan baik, atasan dan bawahan juga harus saling menghargai maka akan tumbuh suasana menjadi nyaman dalam bekerja.

3) Kerjasama antar pegawai

Kerjasama antar pegawai akan berdampak pada pekerjaan dan harus dipelihara dengan baik. Kerjasama yang terjalin dengan baik antar pegawai memungkinkan mereka untuk bekerja secara efektif dan efisien.

3. Indikator Lingkungan Kerja Fisik

Menurut Afandi (2018) menyebutkan beberapa indikator lingkungan kerja fisik, yaitu:

- a. Lampu penerangan pada tempat kerja
- b. Tata warna
- c. Dekorasi
- d. Suhu udara
- e. Kelembaban udara

D. Disiplin Kerja

1. Pengertian Disiplin Kerja

Menurut Rofik (2022) disiplin kerja merupakan praktik secara nyata dari para pegawai terhadap perangkat peraturan yang terdapat dalam suatu organisasi. Disiplin tidak hanya dalam bentuk ketaatan pegawai, tetapi juga tanggung jawab yang diberikan oleh perusahaan, berdasarkan pada hal tersebut diharapkan efektivitas pegawai akan meningkat dan bersikap disiplin.

Disiplin kerja ialah hal yang penting bagi organisasi dalam usaha dalam mencapai tujuannya, maka pembinaan disiplin kerja bagi pegawai sangat penting untuk dilakukan (Nuraini, 2022). Sedangkan menurut Afandi (2018) disiplin kerja dapat dimaknai sebagai perintah atau ketetapan untuk membimbing organisasi. Disiplin akan memungkinkan seseorang untuk membedakan antara hal yang harus dikerjakan, hal yang bisa dilakukan, serta hal yang terlarang untuk dilakukan.

2. Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Menurut Sutrisno (2017) mengemukakan faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja adalah:

a. **Tingkat Kompensasi**

Pegawai akan mematuhi semua peraturan yang berlaku, karena mereka yakin bahwa mereka akan menerima jaminan kompensasi yang sepadan dengan komitmen mereka kepada perusahaan.

b. **Kepemimpinan teladan sangat penting.**

Karena di perusahaan semua pegawai selalu menyadari bagaimana pemimpin dapat memperkuat disiplin diri dan menahan diri dari kata-kata, tindakan dan sikap yang dapat merusak aturan disiplin yang telah ditetapkan.

c. **Ada aturan khusus yang dapat menjadi pegangan.**

Pembinaan disiplin tidak akan dapat dilakukan dalam perusahaan, bila tidak adanya aturan tertulis agar dijadikan pegangan bersama.

d. **Keberanian manajemen bertindak.**

Dengan cara menindak pelanggaran disiplin sesuai dengan sanksi yang ada, seluruh pegawai merasa terlindungi dan berjanji untuk tidak melakukannya.

- e. Kegiatan yang dilakukan oleh perusahaan harus ada pengawasan pemimpin. Semua kegiatan yang dilakukan oleh perusahaan harus diawasi, untuk mengarahkan pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya dengan baik sesuai dengan standar yang ditetapkan.
- f. Ada tidaknya perhatian kepada para pegawai
Pegawai merupakan seseorang dengan kepribadian yang berbeda-beda. Pegawai tidak hanya senang dengan gaji tinggi dan pekerjaan yang menantang, tetapi mereka juga membutuhkan banyak perhatian dari atasan mereka.

3. **Macam-macam Disiplin Kerja**

Menurut Tumanggor & Girsang (2021) ada tiga macam disiplin kerja, yaitu:

- a. Disiplin preventif
Disiplin preventif yaitu untuk menggerakkan pegawai agar mengikuti dan mematuhi aturan yang ditetapkan oleh instansi.
- b. Disiplin korektif
Disiplin korektif yaitu untuk menggerakkan pegawai agar pegawai mengikuti peraturan yang sesuai dengan pedoman yang berlaku didalam instansi tersebut.
- c. Disiplin progresif
Suatu kegiatan yang memberlakukan hukuman lebih berat untuk pelanggaran yang dilakukan secara berulang-ulang.

4. **Indikator Disiplin Kerja**

Menurut Sutrisno (2017) memaparkan ada beberapa indikator dalam disiplin kerja, antara lain:

- a. Taat terhadap aturan waktu dilihat dari jam kerja
Pada jam pulang dan jam istirahat yang tepat waktu sesuai dengan ketentuan aturan yang berlaku di dalam instansi.
- b. Taat terhadap peraturan
Peraturan dasar berpakaian, dan bertingkah laku dalam pekerjaan.
- c. Taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan.
Ditunjukkan dengan cara-cara melakukan pekerjaan sesuai dengan jabatan, tugas, dan tanggung jawab serta cara berhubungan dengan unit kerja lain.

- d. Taat terhadap peraturan lainnya aturan tentang apa yang boleh dan apa yang tidak boleh dilakukan para pegawai dalam perusahaan.

Kegiatan pendisiplinan yang dilakukan dalam mendorong agar pegawai mengikuti berbagai standar dan aturan, sehingga penyelewengan-penyelewengan dapat dicegah. Sasaran pokok ialah untuk mendorong disiplin diri antara para pegawai untuk datang di kantor tepat waktu. Jadi produktivitas kerja pegawai dalam suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh disiplin pegawai. Padahal untuk mendapatkan produktivitas kerja sangat diperlukan kedisiplinan dari para pegawai disiplin.

E. Kinerja Pegawai

1. Pengertian Kinerja Pegawai

Menurut Marbun & Jufrizen (2022) kinerja adalah suatu hasil pengukuran dari pekerjaan di dalam suatu organisasi yang mewujudkan sasaran berupa hasil atau *output* yang menjadi hasil evaluasi yang dipertimbangkan oleh atasan untuk mengambil suatu keputusan. Kinerja adalah hasil yang didapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara ilegal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika (Nuraini, 2022).

Sedangkan menurut Hasibuan (2016) mengungkapkan kinerja pegawai ialah suatu hasil yang ingin dicapai oleh pegawai untuk melaksanakan pekerjaan dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan serta waktu.

2. Faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja Pegawai

Kinerja pegawai satu tidak akan sama seperti dengan kinerja pegawai lain, yang dipengaruhi oleh faktor individu seperti (usaha, *abilities*, *role*) dan faktor lingkungan (kondisi fisik, peralatan, waktu, material, pendidikan, supervisi, pelatihan). Jika suatu pekerjaan memiliki rancangan yang baik, maka akan mempermudah untuk menjalankan instansi tersebut dengan benar dan tepat.

Menurut Kasmir (2016) mengungkapkan faktor faktor yang memengaruhi kinerja yaitu:

a. Kemampuan dan keahlian

Merupakan suatu kemampuan atau skill yang dimiliki seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan. Semakin memiliki kemampuan dan keahlian maka akan dapat menyelesaikan pekerjaannya secara benar, sesuai dengan yang telah ditetapkan.

b. Pengetahuan tentang pekerjaan

Mengetahui pengetahuan tentang pekerjaan akan memudahkan seseorang untuk melakukan pekerjaannya, demikian pula sebaliknya jika karyawan tidak atau kurang memiliki pengetahuan tentang pekerjaannya, maka pasti akan mengurangi hasil atau kualitas pekerjaannya yang pada akhirnya akan memengaruhi kinerjanya.

c. Rancangan kerja

Suatu rancangan pekerjaan yang akan memudahkan pegawai dalam mencapai tujuannya. Artinya jika suatu pekerjaan memiliki rancangan yang baik, maka akan memudahkan untuk menjalankan pekerjaan tersebut secara tepat dan benar.

d. Kepribadian

Kepribadian seseorang atau karakter yang dimiliki seseorang.

e. Motivasi kerja

Merupakan dorongan bagi setiap individu dalam melakukan pekerjaan.

f. Kepemimpinan

Merupakan perilaku seorang pemimpin dalam mengatur, mengelola dan memerintahkan bawahannya untuk mengerjakan sesuatu tugas dan tanggung jawabnya yang diberikannya.

g. Gaya kepemimpinan

Merupakan gaya dan sikap seorang pemimpin untuk menghadapi dan memerintahkan bawahannya.

h. Budaya organisasi

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

- i. Kepuasan kerja
Merupakan perasaan senang, gembira, dan perasaan suka seseorang sebelum dan setelah melakukan suatu pekerjaan.
- j. Lingkungan kerja
Suasana atau kondisi disekitar lokasi tempat bekerja.

3. Tujuan Kinerja Pegawai

Menurut Mangkunegara (2014) tujuan kinerja pegawai yaitu:

- a. Meningkatkan saling pengertian terhadap pegawai tentang persyaratan suatu kinerja
- b. Mengakui hasil kerja seorang pegawai, sehingga pegawai merasa termotivasi untuk bekerja lebih baik, atau setidaknya berprestasi sama dengan prestasi yang terdahulu
- c. Memberikan kesempatan kepada pegawai untuk mendiskusikan keinginan, meningkatkan aspirasi, minat karir dan karir pekerjaannya saat ini.
- d. Mendefinisikan atau merumuskan tujuan masa depan untuk pegawai agar pegawai merasa termotivasi dalam bekerja sesuai dengan kemampuannya.

4. Indikator Kinerja Pegawai

Ukuran secara kualitatif dan kuantitatif yang menunjukkan tingkat pencapaian suatu tujuan atau sasaran yang telah ditetapkan dihitung dan digunakan sebagai ukuran untuk mengevaluasi atau menunjukkan bahwa kinerja setiap hari dalam perusahaan dan perseorangan terus mengalami kenaikan seperti yang direncanakan, dengan indikator menurut Kasmir (2016) yaitu:

- a. Kualitas (mutu)
Kualitas ialah suatu tingkatan dimana proses dan hasil dari penyelesaian suatu kegiatan mendekati titik kesempurnaan.
- b. Kuantitas (jumlah)
Kuantitas adalah suatu yang dihasilkan dapat ditunjukkan dalam bentuk satuan mata uang, jumlah unit, atau jumlah siklus kegiatan yang diselesaikan.

c. Waktu (jangka waktu)

Waktu yaitu dimana setiap kegiatan dapat diselesaikan, atau suatu hasil produksi dapat dicapai dengan batas waktu yang telah ditetapkan sebelumnya.

d. Pengawasan

Pengawasan merupakan kegiatan untuk mengawasi pegawai agar para pegawai merasa lebih bertanggung jawab atas pekerjaannya dan jika terjadi penyimpangan akan memudahkan untuk melakukan koreksi dan melakukan perbaikan secepatnya.

e. Hubungan antar pegawai

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

Sesuai Peraturan Menteri PANRB Nomor 8 Tahun 2021 tentang Sistem Manajemen Kinerja PNS, ditetapkan aspek penilaian kinerja PNS meliputi:

Orientasi pelayanan

- a. Integritas
- b. Komitmen
- c. Disiplin
- d. Kerjasama
- e. Kepemimpinan

F. Keterkaitan Antar Variabel Penelitian

1. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai

Budaya organisasi memiliki peran utama dalam membentuk perilaku pegawai. Kinerja pegawai dapat ditingkatkan melalui budaya organisasi. Jika budaya organisasi baik, maka pegawai akan merasa nyaman pada posisinya dan menyelesaikan pekerjaannya dengan sebaik-baiknya. Secara teori, semakin baik budaya organisasi suatu perusahaan maupun institusi, maka akan semakin baik juga kinerja pegawainya. Penelitian yang dilakukan oleh Sunaryo, (2017) mengatakan budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Pada penelitian yang dilakukan oleh Gilang et al., (2022); Muis et al., (2018); Wahyudi & Tupti (2019) menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

2. Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Pegawai

Lingkungan kerja yang baik akan mampu meningkatkan kinerja pegawai. Seorang pegawai akan memiliki kinerja yang baik apabila lingkungan kerja disekitarnya terasa aman dan nyaman baik lingkungan kerja fisik maupun non fisik. Pencapaian tujuan sebuah organisasi, perlu juga diperhatikan faktor lingkungan kerja. Lingkungan kerja adalah salah satu faktor penting yang berpengaruh terhadap pencapaian tujuan suatu organisasi yang dapat meningkatkan kinerja seseorang. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Kenanga et al. (2020) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja fisik mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Penelitian tentang lingkungan kerja fisik yang mempengaruhi kinerja pegawai dilakukan oleh Kenanga et al., (2020); Rastana et al., (2021); Tukan et al., (2020) dari beberapa penelitian yang dilakukan oleh mereka, lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

3. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Ide penanda dalam memperkirakan disiplin kerja selama eksplorasi ini berpusat pada keanehan yang terjadi di lapangan. Isu-isu yang terjadi dilihat dari realitas yang dijunjung oleh para penunjuk disiplin kerja. Disiplin kerja harus dimiliki oleh setiap pegawai agar dapat mewujudkan kinerja yang baik didalam perusahaan karena merupakan gaya kepatuhan terhadap peraturan kerja dan juga sebagai tanggung jawab diri terhadap instansi untuk membuat kondisi yang harmonis tersebut, pertama, harus ada keserasian antara hak dan kewajiban pegawai (Lestari & Afifah, 2020).

Dengan penelitian tentang disiplin kerja yang dilakukan oleh Gafur et al., (2022); Nurjaya (2021); Syamsibar (2021) dalam beberapa penelitian tersebut mengungkapkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

G. Hasil Penelitian Yang Sesuai Sebagai Rujukan

Hasil penelitian yang sesuai sebagai rujukan penelitian disajikan pada tabel 2.1.

Tabel 2.1

Hasil Penelitian Yang Sesuai Sebagai Rujukan Penelitian

No	Nama, Judul dan Tahun	Variabel dan Metode Penelitian	Hasil penelitian
1.	I Made Gilang, Anak Agung Dwi Widyani, Ni Putu Ayu Sintya Saraswati. Pengaruh Disiplin Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada UD. Kariasih Munggu, Badung (2022)	Variabel Penelitian: X ₁ : Disiplin Kerja X ₂ : Budaya Organisasi Y : Kinerja Karyawan Metode Penelitian: Analisis Regresi Linier Berganda	Pada analisis penelitian ini menunjukkan bahwa disiplin kerja dan budaya organisasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada UD. Kariasih Munggu, Badung.
2.	Muhammad Ras Muis, J Jufrizen, Muhammad Fahmi. Pengaruh Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan (2018)	Variabel Penelitian: X ₁ : Budaya Organisasi X ₂ : Komitmen Organisasi Y : Kinerja Karyawan Metode Penelitian: Analisis Regresi Linier Berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial ada pengaruh positif dan signifikan budaya organisasi terhadap kinerja, ada pengaruh positif dan signifikan komitmen organisasi terhadap kinerja, dan secara simultan ada pengaruh positif dan signifikan budaya organisasi dan komitmen

Lanjutan Tabel 2.1

			organisasi terhadap kinerja pegawai
3.	Wan Dedi Wahyudi, Zulaspan Tupti. Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (2019)	Variabel Penelitian: X ₁ : Budaya Organisasi X ₂ : Motivasi X ₃ : Kepuasan Kerja Y : Kinerja Pegawai Metode Penelitian: Analisis Regresi Linier Berganda	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai secara parsial berpengaruh positif tetapi tidak signifikan. Pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai secara parsial berpengaruh positif dan signifikan. Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai secara parsial berpengaruh positif tetapi tidak signifikan. Budaya organisasi, motivasi dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.
4.	Vani Kenanga Nan Wangi, Elo Bahiroh, Ali Imron. Dampak Kesehatan Dan Keselamatan Kerja, Beban Kerja,	Variabel Penelitian: X ₁ : Dampak Kesehatan X ₂ : Keselamatan Kerja X ₃ : Beban Kerja X ₄ : Lingkungan Kerja Fisik Y : Kinerja Karyawan	Hasil analisis menyatakan bahwa keselamatan dan kesehatan kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan pada kinerja karyawan, beban kerja tidak berpengaruh negatif dan signifikan pada kinerja karyawan, lingkungan Kerja fisik berpengaruh positif

Lanjutan Tabel 2.1

	Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan (2020)	Metode Penelitian: Analisis Regresi Linear Berganda	dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
5.	I Made Sandi Rastana, I Gede Aryana Mahayasa, Ni Wayan Wina Premayani. Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Keuangan Daerah di Kabupaten Tabanan (2021)	Variabel Penelitian: X_1 : Lingkungan Kerja Fisik X_2 : Disiplin Kerja Y : Kinerja Pegawai Metode Penelitian: Analisis Regresi Linear Berganda	Berdasarkan hasil analisis ditemukan bahwa lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai, disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai,
6.	Antonius Pratama Angi Tukan, Ni Nyoman Suryani, I Nyoman Mustika. Pengaruh Budaya Kerja dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan PT. Canning Indonesian Products (2020)	Variabel Peneliti: X_1 : Budaya Kerja X_2 : Lingkungan Kerja Fisik Y : Kinerja Karyawan Metode Penelitian: Analisis Regresi Linier Berganda	Hasil analisis menyatakan lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dimana apabila lingkungan kerja fisik diperbaiki maka kinerja pegawai akan meningkat

Lanjutan Tabel 2.1

7.	A Gafur, Indra Prasetyo, Woro Utari. Pengaruh Disiplin Kerja, Komunikasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Sekretariat Dprd Kabupaten Kepulauan Meranti Bagian Humas Dan Protokoler	<p>Variabel Penelitian:</p> <p>X₁ : Disiplin Kerja</p> <p>X₂ : Komunikasi</p> <p>X₃ : Motivasi</p> <p>Y : Kinerja Pegawai</p> <p>Metode Penelitian:</p> <p>Analisis Regresi Linier Berganda</p>	<p>Hasil dari penelitian ini menyatakan bahwa disiplin kerja memberikan dampak positif serta signifikan pada kinerja pegawai, komunikasi memiliki dampak positif serta signifikan pada hasil kerja dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Sekretariat Dprd Kabupaten Kepulauan Meranti Bagian Humas dan Protokoler</p>
8.	Nunu Nurjaya. Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Hazara Cipta Pesona (2021)	<p>Variabel Penelitian:</p> <p>X₁ : Disiplin Kerja</p> <p>X₂ : Lingkungan Kerja</p> <p>X₃ : Motivasi Kerja</p> <p>Y : Kinerja Karyawan</p> <p>Metode Penelitian:</p> <p>Analisis Regresi Linier Berganda</p>	<p>Dari penelitian ini, diketahui bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Hazara Cipta Pesona. Variabel lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Hazara Cipta Pesona. Variabel motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Hazara Cipta Pesona.</p>
9.	Syamsibar.	<p>Variabel Penelitian:</p> <p>X₁ : Disiplin</p>	<p>Hasil penelitian ini menyimpulkan jika disiplin</p>

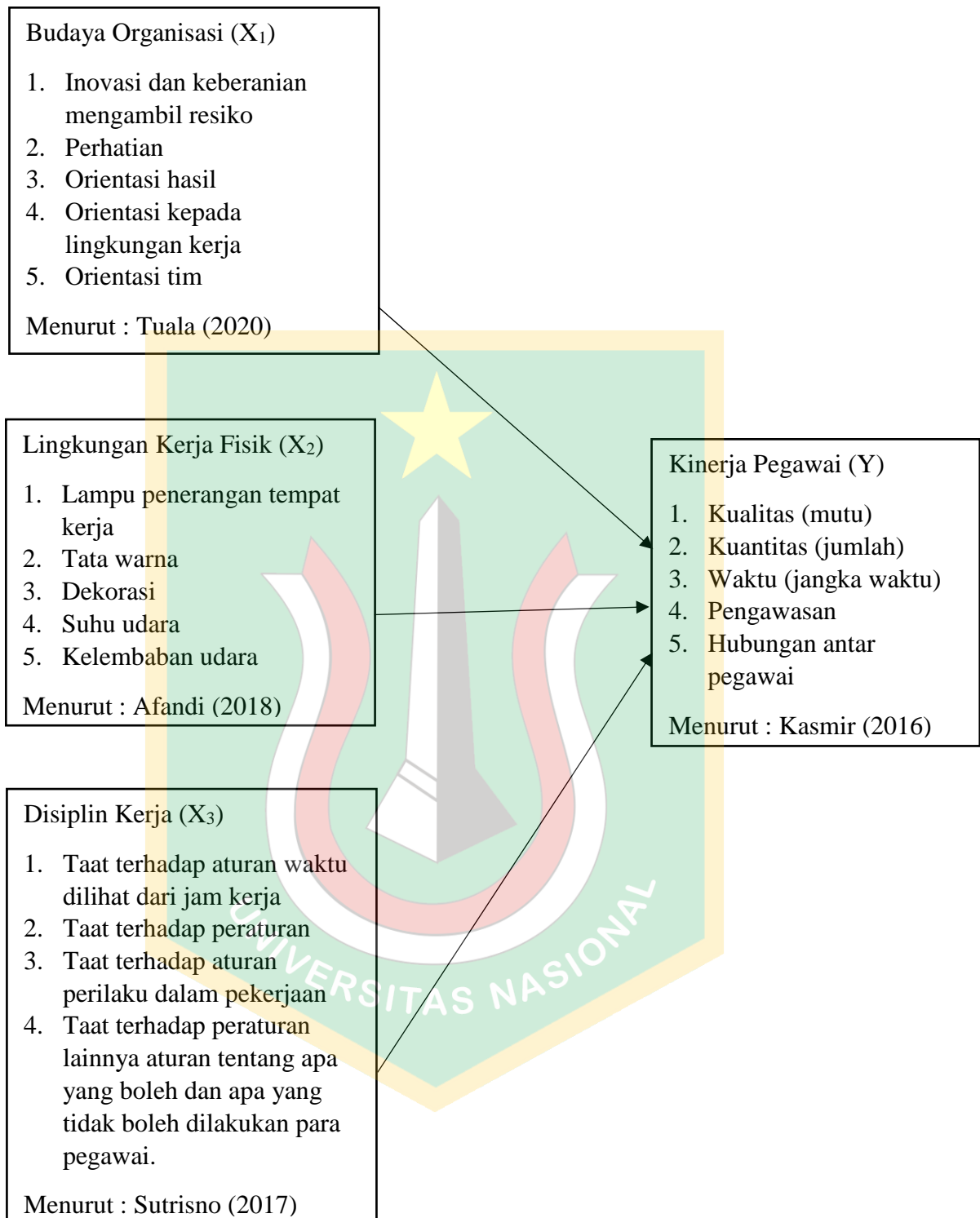
Lanjutan Tabel 2.1

	Pengaruh Disiplin, Kepuasan dan Hubungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Luwu Timur. (2021)	X ₂ : Hubungan Kerja Y : Kinerja Pegawai Metode Penelitian: Analisis Regresi Linier Berganda	kerja, kepuasan kerja, dan hubungan kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai.
10	Ronal Donro Sihalohe, Hotlin Siregar. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Super Setia Sagita Medan (2019)	Variabel Penelitian: X ₁ : Lingkungan Kerja Y : Kinerja Karyawan Metode Penelitian: Analisis Regresi Linier Berganda	Metode analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier sederhana dengan menggunakan SPSS. Hasil penelitian menghasilkan secara parsial bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Sumber : Data diolah November 2022

H. Kerangka Analisis

Menurut Sugiyono (2014) bahwa kerangka analisis merupakan model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah yang penting. Kerangka analisis dalam penelitian ini adalah budaya organisasi (X₁), lingkungan kerja fisik (X₂), dan disiplin kerja (X₃) pada kinerja pegawai (Y) sebagai variabel terikat. Gambar 2.1 menunjukkan kerangka analisis.



Gambar 2.1
Kerangka Analisis

I. Hipotesis

Sugiyono (2014) hipotesis merupakan suatu hasil dari jawaban yang sementara pada rumusan suatu permasalahan penelitiannya yang dimana rumusan masalah dari penelitiannya sendiri dikatakan pada bentuk suatu kalimat terkait pertanyaan, hipotesis pada penelitian bisa dirumuskan sebagai berikut:

H₁ : Budaya organisasi (X₁) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Direktorat Jenderal Hortikultura Kementerian Pertanian (Y)

H₂ : Lingkungan kerja fisik (X₂) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Direktorat Jenderal Hortikultura Kementerian Pertanian (Y)

H₃ : Disiplin kerja (X₃) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Direktorat Jenderal Hortikultura Kementerian Pertanian(Y)



BAB III

METODE PENELITIAN

A. Objek Penelitian

Menurut Ghozali (2012) objek penelitian adalah variabel yang diteliti oleh peneliti ditempat penelitian dilakukan. Objek dari penelitian ini adalah kinerja pegawai yang dipengaruhi oleh budaya organisasi, lingkungan kerja fisik dan disiplin kerja.

Penelitian ini dilakukan di Kementerian Pertanian Direktorat Jenderal Hortikultura yang terletak di Jalan Raya Aup No.3, RW. 10, Pasar Minggu, Kota Jakarta Selatan, Daerah Khusus Ibukota Jakarta 12520. Kementerian Pertanian Direktorat Jenderal Hortikultura, yaitu yang peneliti gunakan dengan cara melihat pengaruh budaya organisasi, lingkungan kerja fisik dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai yang dilaksanakan di Kementerian Pertanian Direktorat Jenderal Hortikultura yang terletak Jl. AUP No. 3, RW. 10, Ps. Minggu, Kota Jakarta Selatan, Daerah Khusus ibukota Jakarta 12520.

B. Data Penelitian

1. Sumber Data dan Jenis Data

a. Sumber Data

Sumber data yang dipakai pada penelitian ini yaitu data primer dan data sekunder. Data primer yakni data yang didapatkan oleh peneliti secara langsung dari responden dengan cara melakukan penyebaran kuesioner untuk memperoleh data yang dibutuhkan dari pegawai Kementerian Pertanian Direktorat Jenderal Hortikultura. Hasil dari pengisian kuesioner yang diberikan kepada para responden akan menjadi data primer dalam penelitian ini. Sementara itu data sekunder yaitu data yang didapat dari artikel, jurnal, buku serta data-data lainnya yang terkait dengan penelitian ini.

b. Jenis Data

Penelitian ini menggunakan jenis data kuantitatif. Penelitian deskriptif kuantitatif merupakan data yang didapatkan dari sampel populasi penelitian kemudian diuji sesuai dengan metode statistik yang di pakai. Menurut Sugiyono

(2016) data kuantitatif yaitu data penelitian yang berbasis pada filsafat positivisme dimana digunakan untuk menguji populasi atau sampel tertentu yang umumnya pengumpulan sampel dilaksanakan secara random dan data dikumpulkan memakai instrumen penelitian, lalu dianalisis secara kuantitatif / statistik dengan tujuan peneliti hipotesis yang sudah ditentukan

2. Populasi dan Sampel

a. Populasi

Menurut Sugiyono (2014) populasi ialah area penyamarataan yang meliputi objek/subjek yang memiliki kuantitas dan karakter tertentu yang ditentukan dengan peneliti supaya diteliti serta kesimpulan. Pada penelitian ini, populasi yang diambil yaitu pegawai Kementerian Pertanian Direktorat Jenderal Hortikultura 338 orang

b. Sampel

Penentuan jumlah sampel yang dipakai di penelitian ini menggunakan rumus Slovin. Berbagai penelitian menggunakan rumus Slovin dalam menentukan jumlah sampel, seperti yang telah dilakukan oleh Kustini et al., (2021); Niati et al., (2022); Risma & Arwiah, (2022). Rumus Slovin digunakan untuk menentukan ukuran sampel dari populasi yang telah diketahui jumlahnya yaitu sebanyak 106 pegawai, dimana rumusnya yaitu:

Rumus Slovin:

$$n = \frac{N}{1 + N (e)^2}$$

Keterangan:

n	=	Ukuran Sampel
N	=	Ukuran Populasi
E	=	Batas Toleransi Kesalahan (error)

Berdasarkan rumus Slovin, maka besarnya penarikan jumlah sampel penelitian adalah:

$$\begin{aligned} n &= \frac{N}{1 + N (e)^2} \\ &= \frac{338}{1 + 338 (0,08)^2} = 106 \text{ responden} \end{aligned}$$

Berdasarkan hasil perhitungan tersebut, sampel yang didapat sebanyak 106 responden. Adapun teknik dalam pengambilan sampel menggunakan *probability sampling* dengan metode simpel random sampling, akan tetapi karena kondisi dan

situasi tidak memungkinkan dilakukannya teknik sampling dimaksud (pasca Covid-19), sehingga Bagian Kepegawaian yang akan menyebarkan kuesioner kepada para pegawai. Dengan demikian teknik pengambilan sampel adalah *non probability sampling* dengan metode *judgment sampling*.

3. Metode dan Alat Pengumpulan Data

Menurut Sugiyono (2014) kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang efisien bila peneliti tahu dengan pasti variabel yang akan diukur dan tahu apa yang bisa diharapkan dari responden. Skala yang digunakan dalam menyusun suatu kuesioner adalah skala Likert. Skala likeart digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Adapun skala jawaban yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala likert, sebagaimana tabel 3.1 berikut:

Tabel 3.1
Pengukuran Skala Likert

No	Alternatif Pilihan	Bobot
1.	Sangat Setuju (SS)	5
2.	Setuju (S)	4
3.	Netral (N)	3
4.	Tidak Setuju (TS)	2
5.	Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Sumber: Sugiyono (2014)

C. Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional yaitu sebuah arahan untuk melakukan suatu pengukuran variabel. Pengertian definisi operasional variabel penelitian menurut Sugiyono (2014) sebuah atribut atau sifat atau nilai dari suatu objek atau aktivitas dengan beberapa perubahan yang ditentukan oleh seorang peneliti agar mempelajari lalu dibuat kesimpulannya. Definisi operasional variabel menyampaikan batasan serta keterangan terkait ukuran variabel yang digunakan pada suatu peneliti.

1. Variabel Independen (Variabel Bebas)

Variabel independen yaitu variabel yang mempengaruhi atau menjadi suatu sebab perubahan dan timbulnya variabel dependen (terikat), baik pengaruhnya bersifat positif ataupun pengaruhnya bersifat negatif.

Dengan kata lain bahwa variabel bebas adalah variabel yang nilainya berpengaruh terhadap variabel lain (Sugiyono, 2016).

2. Variabel Dependen (Variabel Terikat)

Menurut Sugiyono (2016) variabel terikat merupakan variabel yang dipengaruhi atau menjadi akibat, karena adanya variabel bebas. Variabel dependen menjadi variabel utama dari sebuah penelitian yang sedang dilakukan. Variabel terikat di penelitian ini adalah kinerja pegawai.

Tabel 3.2 menunjukkan definisi operasional yang terkait dalam variabel sebagai berikut:

Tabel 3.2
Definisi Operasional

Variabel	Definisi	Indikator	Skala Ukur
Budaya Organisasi (X₁)	Budaya organisasi adalah citra dan kepribadian suatu organisasi dan oleh karena itu sangat penting untuk mencapai tujuan organisasi.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Inovasi dan keberanian mengambil resiko 2. Perhatian 3. Orientasi hasil kerja 4. Orientasi kepada lingkungan kerja 5. Orientasi tim 	Skala Interval
Lingkungan Kerja Fisik (X₂)	Lingkungan kerja fisik merupakan sekumpulan faktor-faktor dan merupakan suatu suasana fisik yang ada di suatu tempat kerja.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Lampu penerangan tempat kerja 2. Tata warna 3. Dekorasi 4. Suhu udara 5. Kelembaban udara 	Skala Interval

Lanjutan Tabel 3.2

Disiplin Kerja (X₃)	Disiplin pegawai adalah perilaku seorang dengan peraturan, prosedur kerja yang ada atau disiplin adalah sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi baik tertulis maupun yang tidak tertulis.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Taat terhadap aturan waktu dilihat dari jam kerja 2. Taat terhadap peraturan 3. Taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan 4. Taat terhadap peraturan lainnya aturan tentang apa yang boleh dan apa yang tidak boleh. 	Skala <i>Interval</i>
Kinerja Pegawai (Y)	Kinerja adalah hasil kerja dalam suatu organisasi merupakan dari berhasil atau tidaknya suatu tujuan organisasi yang telah ditetapkan.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kualitas (mutu) 2. Kuantitas (jumlah) 3. Waktu (jangka waktu) 4. Pengawasan 5. Hubungan antar pegawai 	Skala <i>Interval</i>

Sumber : Diolah oleh peneliti, 2022

D. Metode Analisis dan Pengujian Hipotesis Uji t

1. Metode Analisis

Metode analisis data yaitu sebuah metode yang digunakan untuk menganalisis data dari suatu hasil penelitian dan kemudian dengan metode analisis data ini bisa ditarik kesimpulan dari sebuah penelitian. Dalam penelitian ini memakai dua metode data yaitu deskriptif serta analisis regresi linier berganda.

a. Metode Analisis Deskriptif

Metode analisis deskriptif merupakan terkait metode dengan bagaimana dipergunakan untuk hal dalam menganalisa bukti dengan cara mendeskripsikan suatu data yang sudah dikumpulkan dengan maksud untuk bisa membuat suatu kesimpulan terkait yang berlaku pada sebuah bukti data (Sugiyono, 2014:12)

b. Metode Analisis Inferensial

Teknik statistic yang digunakan dalam menganalisa bukti data pada suatu sampel serta hasilnya diberlakukan untuk populasi. Hal ini bertujuan menguji nilai hipotesis variabel. Hipotesis variabel yaitu dugaan yang menerangkan fenomena yang belum dapat terbukti kenyataannya, sehingga perlu melakukan pengujian secara empiris. Atau dengan kata lain peneliti ingin membuktikan suatu dugaannya, dimana peneliti berfokus pada budaya organisasi, lingkungan kerja fisik, serta disiplin kerja (variabel bebas) terhadap suatu kinerja pegawai (variabel terikat) (Sugiyono, 2014)

c. Metode Analisis Persamaan Regresi Berganda

Analisa regresi linear berganda digunakan agar dapat mengetahui ada atau tidak pengaruh terkait variabel bebas pada penelitian budaya organisasi (X_1), lingkungan kerja fisik (X_2), dan disiplin kerja (X_3) terhadap kinerja pegawai (Y). Model dari persamaan regresi tersebut seperti berikut:

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

$$KP = a + b_1BO + b_2LKF + b_3DK + e$$

Dimana :

KP = Kinerja Pegawai

a = Konstanta

$b_1, b_2,$ dan b_3 = Koefisien Regresi

BO = Budaya Organisasi

LKF = Lingkungan Kerja Fisik

DK = Disiplin Kerja

e = error

2. Uji Instrumen

a. Uji Validitas

Pengujian validitas menyatakan validitas digunakan sebagai syarat mutlak untuk mendapatkan hasil penelitian yang valid, suatu kuesioner dinyatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkap sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut.

Uji validitas dihitung dengan membandingkan r_{hitung} (*corrected item-total correlation*) dengan nilai r_{tabel} . Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ dan nilai yang didapat adalah positif maka setiap pertanyaan tersebut dinyatakan valid (Sugiyono, 2014)

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas yaitu dapat dilakukan secara bersama sama terhadap seluruh butir pertanyaan untuk lebih dari satu variabel, namun sebaiknya uji reliabilitas dilakukan pada masing-masing variabel pada lembar kerjayang berbeda sehingga dapat diketahui konstruk variabel yang tidak reliabel. Suatu kuesioner dinyatakan reliabel jika jawaban seorang terhadap pertanyaan/ Pernyataan adalah konsisten dan stabil dari waktu ke waktu. Reliabilitas suatu konstruk variabel dikatakan baik jika memiliki nilai *Cronbach Alpha* $> 0,6$. Jika nilai $\alpha > 0,6$ artinya realibilitas mencukupi (*sufficent reliability*) (Adhitya et al., 2021).

3. Uji Asumsi Klasik

Pada dasarnya uji asumsi klasik digunakan untuk melihat apakah suatu model regresi yang dihasilkan dapat digunakan sebagai alat untuk dianalisis. Uji asumsi klasik mencakup uji normalitas, uji multikolinieritas, uji heteroskedastisitas dan uji autokorelasi.

a. Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk mengetahui apakah distribusi suatu data mengikuti atau mendekati distribusi normal, yaitu distribusi data dengan sebuah bentuk lonceng dan distribusi data tersebut tidak menceng ke kiri atau menceng ke kanan. Uji normalitas dilakukan dengan menggunakan uji *Kolmogorov smirnov*. Dengan cara menggunakan tingkat signifikan 5% (0,05) maka jika nilai *Asymp. Sig. (2- tailed)* diatas nilai (Ghozali, 2012).

b. Uji Multikolinieritas

Menurut Sugiyono (2016) uji multikolinieritas yaitu bertujuan untuk menguji apakah model regresi terdapat korelasi antar variabel bebas (independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi antar variabel independen. Pengujian multikolinieritas dilihat dari besaran VIF (*variance Inflation Factor*) dan *Tolerance* mengukur variabel independen yang terpilih atau tidak dijelaskan oleh variabel independen lainnya. Jadi nilai *tolerance* yang rendah sama dengan nilai VIF yang tinggi (karena $VIF = 1/tolerance$). Nilai cut off yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolinieritas adalah nilai *tolerance* $> 0,01$ atau sama dengan nilai $VIF < 10$.

c. Uji Heteroskedastisitas

Sugiyono (2016) menyatakan bahwa uji heteroskedastisitas sebagaimana bertujuan menguji apakah dalam model regresinya terjadi ketidaksamaan dari residual satu pengamatanya ke pengamatan lainnya tetap, maka terkait disebut homoskedastisitas serta jika berbeda disebut heteroskedastisitas. Pengujian heteroskedastisitas dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan uji glejser dengan cara melihat korelasi antara variabel bebas dengan unstandardized residual. Dasar pengambilan keputusannya adalah sebagai berikut:

- 1) Jika nilai $sig < \alpha = 0,05$, maka telah terjadi heteroskedastisitas.
- 2) Jika nilai $sig > \alpha = 0,05$, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

d. Uji Autokorelasi

Ghozali (2012) mengatakan bahwa uji autokorelasi berguna untuk mengetahui apakah dalam sebuah model regresi linier terdapat hubungan yang kuat untuk pengamatan yang satu dengan pengamatan yang lainnya. Autokorelasi adalah dimana terjadinya korelasi dari residual untuk pengamatan lain yang disusun menurut runtun waktu. Dampak yang diakibatkan dengan adanya autokorelasi digunakan statistik dari Durbin-Watson (DW). Nilai Durbin-Watson (DW) dibandingkan dengan DW tabel. Hasil perbandingan akan menghasilkan kesimpulan seperti kriteria berikut:

- 1) Jika $dU < d < 4-dU$, berarti tidak terjadi autokorelasi
- 2) Jika $d < dL$ atau $d > 4DI$ berarti ada autokorelasi

- 3) Jika $d_l < d < d_L$ atau $4-d_U < d < 4-d_L$ berarti ragu-ragu terjadi autokorelasi atau tidak ada kesimpulan.

Hasil probabilitas dikatakan signifikan jika nilai signifikannya diatas tingkat kepercayaan 5%.

4. Uji Kelayakan Model / Goodness of fit

a. Uji f (*Goodness of Fit*)

Menurut Sugiyono (2014) uji f digunakan untuk menguji signifikan pengaruh variabel independent terhadap variabel dependen. Uji ini di lakukan untuk bisa melihat model yang dianalisa memiliki tingkat kelayakan model yang tinggi yaitu variabel-variabel yang mampu guna menjelaskan model yang dianalisis.

- 1) Ketika nilai $f_{hitung} > f_{tabel}$ serta nilai signifikansi $< 0,05$, maka H_0 ditolak
- 2) Ketika nilai $f_{hitung} < f_{tabel}$ serta nilai signifikansi $> 0,05$, maka H_0 diterima

Dalam penelitian ini, uji f digunakan untuk mengetahui model regresi yang dibentuk *fit* atau tidak dengan data observasinya, dengan kriteria sebagai berikut:

- 1) Bila nilai signifikansi $f < a (0,05)$, maka model dikatakan *fit* dengan data observasi.
- 2) Bila nilai signifikansi $f < a (0,05)$, maka model dikatakan *fit* dengan data observasi.

b. Analisis Koefisien Determinasi (R^2)

Menurut Ghozali (2012) koefisien determinasi (R^2) mengukur seberapa jauh kemampuan modelnya dalam perihal menerangkan variasi variabel dependen. Nilai R^2 yang semakin tinggi menjelaskan variabel dependen pada penelitian. Koefisien determinasi menerangkan keterkaitan antara variabel terikat dengan variabel bebas pada sebuah model. Pada dasarnya koefisien determinasi meneliti seberapa jauh kemampuan model mampu menjelaskan variasi variabel terikat. Nilai koefisien determinasi ialah antara 0 sampai 100%. Nilai R^2 yang mendekati 100% menunjukkan variabel bebas menyediakan hampir semua informasi yang diperlukan untuk memperkirakan variasi variabel terikat. Sebaliknya nilai R^2 yang kecil memperlihatkan bahwa kemampuan tiap variabel independen saat mendeskripsikan variasi variabel dependen sangat terbatas.

5. Pengujian Hipotesis (Uji t)

Untuk mengetahui pengaruh dari penerapan metode resitasi terhadap hasil pengujian tersebut dan bisa dikatakan signifikan secara statistik. Uji hipotesis yaitu proses bukti dari sampel dan menghasilkan keputusan terkait dengan populasi. Pada suatu penelitian mempunyai dua cara pada uji hipotesis yaitu uji t (uji parsial) serta uji f (uji simultan)

Uji t merupakan jawaban terhadap rumusan masalah, yaitu yang menanyakan hubungan antara dua variabel atau lebih. Berdasarkan kriteria uji t, jika nilai signifikansi setiap variabel independen $< 0,05$ maka tiap variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen sedangkan jika nilai signifikansi setiap variabel independen $> 0,05$ maka tiap variabel independen tidak memiliki pengaruh terhadap variabel dependen (Sugiyono, 2016).



BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Data Penelitian

Data penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk menguji pengaruh masing-masing variabel, yaitu budaya organisasi, lingkungan kerja fisik dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Direktorat Jenderal Hortikultura Kementerian Pertanian, dengan responden adalah pegawai yang bekerja di Direktorat Jenderal Hortikultura Kementerian Pertanian menjadi subjek atau sampel penelitian.

Untuk mendukung analisis deskriptif, disertakan karakteristik responden, yang terdiri dari jenis kelamin, usia, tingkat pendidikan dan masa kerja. Karakteristik tersebut diharapkan dapat menganalisis responden, sehingga dapat diketahui karakteristik dominan dan minoritas responden.

a. Sejarah Direktorat Jenderal Hortikultura Kementerian Pertanian

Direktorat Jenderal Hortikultura adalah unit kerja eselon 1 di dalam Departemen Pertanian RI yang ditetapkan dengan peraturan Presiden Republik Indonesia Nomor 9 tahun 2005 tentang kedudukan, tugas dan fungsi susunan organisasi dan tata kerja Kementerian Negara Republik Indonesia dan Peraturan Presiden Republik Indonesia Nomor 10 tahun 2005 tentang unit Organisasi dan Tata Kerja Eselon I Kementerian Negara Republik Indonesia sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Presiden Republik Indonesia Nomor : 15 tahun 2005, yang kemudian dijabarkan lebih lanjut dalam Peraturan Menteri Pertanian Nomor: 299/Kpts/OT. 140/7/2005 jo 11/Permentan/OT. 140/2/2007 tentang Organisasi dan Tata Kerja Departemen Pertanian cq Direktorat Jenderal Hortikultura dan Peraturan Menteri Pertanian Nomor: 341/Kpts/OT.140/9/2005 jo 12/Permentan/OT.140/2/2007 tentang Kelengkapan Organisasi dan Tata Kerja Departemen Pertanian cq Direktorat Jenderal Hortikultura yang saat ini berdiri.

Direktorat Jenderal Hortikultura dalam perkembangan organisasinya selalu dinamis dan berkembang mengikuti tuntutan perkembangan agribisnis di lapang mengingat perkembangan produk agribisnis hortikultura sangat potensial dan prospektif dimasa mendatang yang memerlukan pendekatan pertanian terpadu

(PPT), serta permintaan dan prospek pasar yang terus berkembang seiring perkembangan jumlah penduduk, tingkat kesejahteraan dan pendapatan masyarakat.

b. Visi dan Misi Direktorat Jenderal Hortikultura Kementerian Pertanian

1) Visi

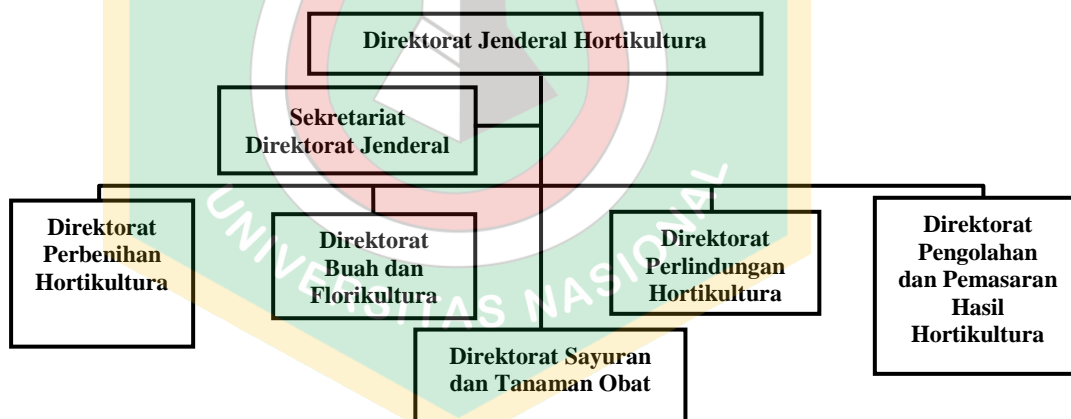
Agribisnis Hortikultura Berdaya saing yang maju, mandiri, dan modern untuk terwujudnya Indonesia maju yang berdaulat, mandiri dan berkepribadian berlandaskan gotong royong

2) Misi

- a. Meningkatkan ketersediaan komoditas hortikultura berkualitas
- b. Meningkatkan nilai tambah dan daya saing hortikultura
- c. Pengelolaan Direktorat Jenderal Hortikultura yang bersih, efektif dan terpercaya

c. Struktur Organisasi Direktorat Jenderal Hortikultura Kementerian Pertanian

Struktur Organisasi Direktorat Jenderal Hortikultura Kementerian Pertanian disajikan pada gambar 4.1



Sumber: Direktorat Jenderal Hortikultura Kementerian Pertanian

Gambar 4.1

Bagan Struktur Organisasi

Direktorat Jenderal Hortikultura Kementerian Pertanian

2. Karakteristik Responden

Karakteristik pegawai Direktorat Jenderal Hortikultura Kementerian Pertanian yang dianggap heterogen. Jumlah pegawai Direktorat Jenderal Hortikultura Kementerian Pertanian yang dijadikan sebagai responden sebanyak 106 orang dan dianggap mewakili dari 338 jumlah pegawai di Direktorat tersebut.

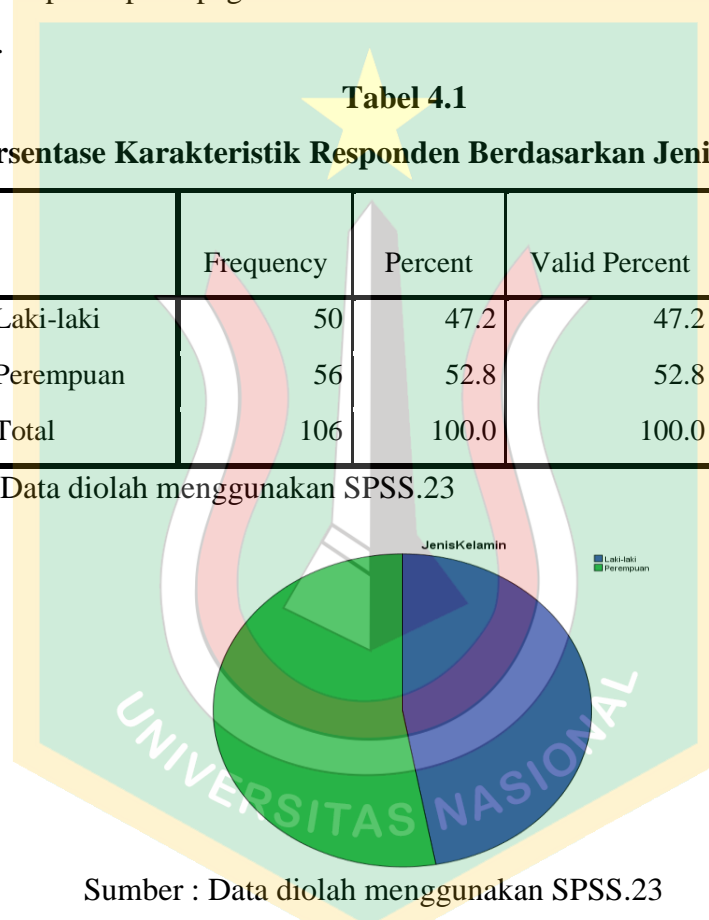
a. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel 4.1 menunjukkan karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin laki-laki dan perempuan pegawai di Direktorat Jenderal Hortikultura Kementerian Pertanian.

Tabel 4.1
Persentase Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-laki	50	47.2	47.2	47.2
	Perempuan	56	52.8	52.8	100.0
	Total	106	100.0	100.0	

Sumber : Data diolah menggunakan SPSS.23



Sumber : Data diolah menggunakan SPSS.23

Gambar 4.2

Diagram Persentase

Karakteristik Berdasarkan Jenis Kelamin

Berdasarkan Tabel 4.1 dan Gambar 4.2 dapat dikatakan bahwa jumlah responden di Direktorat Jenderal Hortikultura Kementerian Pertanian, adalah 106 orang. Jenis kelamin laki-laki berjumlah 50 orang dengan persentase (47,2%) dan untuk jenis kelamin perempuan berjumlah 56 orang dengan persentase (52,8).

Dengan demikian jumlah pegawai laki-laki dan perempuan seimbang, artinya dalam perekrutan pegawai tidak memandang jenis kelamin atau gender.

b. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

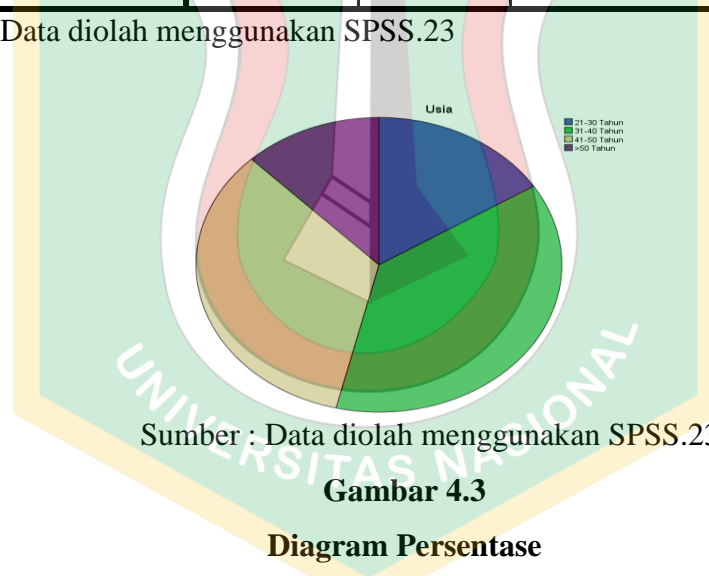
Tabel 4.2 menunjukkan karakteristik responden berdasarkan usia pegawai di Direktorat Jenderal Hortikultura Kementerian Pertanian.

Tabel 4.2

Persentase Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	21-30 Tahun	17	16.0	16.0	16.0
	31-40 Tahun	40	37.7	37.7	53.8
	41-50 Tahun	36	34.0	34.0	87.7
	>50 Tahun	13	12.3	12.3	100.0
	Total	106	100.0	100.0	

Sumber : Data diolah menggunakan SPSS.23



Gambar 4.3

Diagram Persentase Karakteristik Berdasarkan Usia

Berdasarkan Tabel 4.2 dan Gambar 4.3 dapat dikatakan bahwa jumlah responden di Direktorat Jenderal Hortikultura Kementerian Pertanian, adalah 106 orang. Rentan usia yang mendominasi yaitu pada usia 31-40 tahun. Pada usia 21-30 tahun ada 17 responden atau (16%) dari total responden. Pada usia 31-40 tahun ada 40 responden atau (37,7%) dari total responden. Pada usia 41-50 tahun ada 36 responden atau (34%) dari total responden. Pada usia lebih dari 50 tahun ada

13 responden atau (12,3%) dari total responden. Dengan melihat bahwa usia pegawai yang paling besar pada usia 31-40 tahun, sedangkan usia diatas 50 tahun dengan jumlah yang paling kecil, maka dalam Direktorat Jenderal Hortikultura Kementerian Pertanian telah dilakukan proses regenerasi pegawai.

c. Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

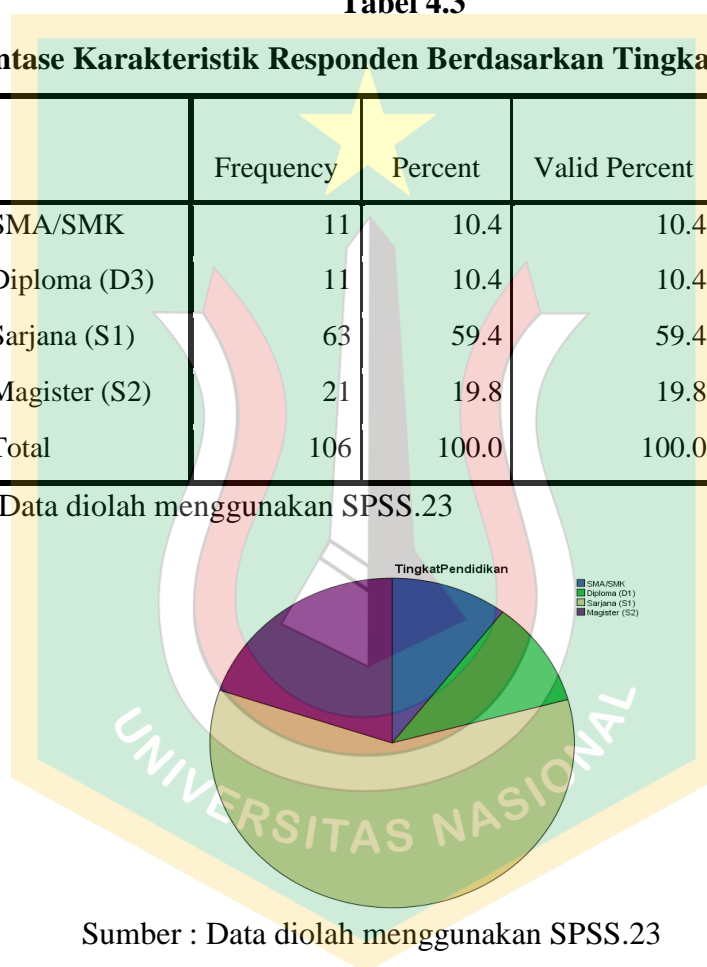
Tabel 4.3 menunjukkan karakteristik responden berdasarkan tingkat pendidikan pegawai di Direktorat Jenderal Hortikultura Kementerian Pertanian.

Tabel 4.3

Persentase Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SMA/SMK	11	10.4	10.4	10.4
	Diploma (D3)	11	10.4	10.4	20.8
	Sarjana (S1)	63	59.4	59.4	80.2
	Magister (S2)	21	19.8	19.8	100.0
	Total	106	100.0	100.0	

Sumber : Data diolah menggunakan SPSS.23



Sumber : Data diolah menggunakan SPSS.23

Gambar 4.4

Diagram Persentase

Karakteristik Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Berdasarkan Tabel 4.3 dan Gambar 4.4 dapat dikatakan bahwa jumlah responden di Direktorat Jenderal Hortikultura Kementerian Pertanian adalah 106 orang. Mayoritas pegawai pendidikan terakhirnya yaitu Sarjana (S1) dengan jumlah

responden sebanyak 63 atau (59,4%) dari total responden, responden yang berpendidikan terakhir SMA/SMK dengan jumlah responden sebanyak 11 responden atau (10,4%) dari total responden responden yang berpendidikan terakhir Diploma (D3) dengan jumlah responden sebanyak 11 responden atau (10,4%) dari total responden, dan responden yang pendidikan terakhir Magister (S2) ada 21 responden atau (19,8%) dari total responden. Pegawai dengan pendidikan terakhir S1 dengan jumlah paling besar, hal ini menunjukkan bahwa syarat minimal dapat bekerja di Direktorat Jenderal Hortikultura Kementerian Pertanian adalah Sarjana (S1).

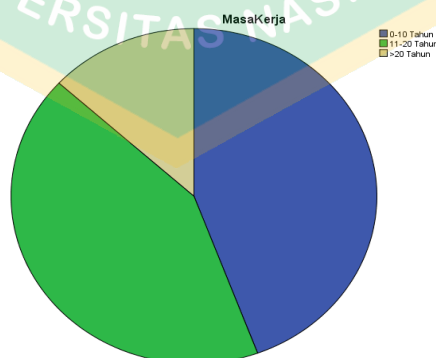
d. Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

Tabel 4.4 menunjukkan karakteristik responden berdasarkan masa kerja pegawai di Direktorat Jenderal Hortikultura Kementerian Pertanian.

Tabel 4.4
Persentase Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 0-10 Tahun	47	44.3	44.3	44.3
11-20 Tahun	45	42.5	42.5	86.8
>20 Tahun	14	13.2	13.2	100.0
Total	106	100.0	100.0	

Sumber : Data diolah menggunakan SPSS.23



Sumber : Data diolah menggunakan SPSS.23

Gambar 4.5
Diagram Persentase
Karakteristik Berdasarkan Masa Kerja

Berdasarkan Tabel 4.4 dan Gambar 4.5 dapat dikatakan bahwa jumlah responden di Direktorat Jenderal Hortikultura Kementerian Pertanian adalah 106 orang. Mayoritas pegawai dengan masa kerja paling banyak yaitu 0-10 tahun dengan jumlah responden sebanyak 47 atau (44,3%) dari total responden, responden yang masa kerjanya antara 11-20 tahun ada 45 responden atau (42,5%) dari total responden, dan responden yang masa kerjanya sudah lebih dari 20 tahun ada 14 responden atau (13,2%) dari total responden. Dengan demikian pegawai di Direktorat Jenderal Hortikultura Kementerian Pertanian tergolong dalam pegawai dengan usia produktif karena sebagian besar mereka baru bekerja diantara 0-10 tahun.

3. Hasil Lengkap Estimasi Penelitian

a. Metode Analisis Data

1) Analisis Deskriptif

Dari hasil penelitian yang diperoleh melalui penyebaran kuesioner pada Kementerian Pertanian Direktorat Jenderal Hortikultura sebanyak 106 responden. Variabel-variabel yang dianalisis dalam penelitian ini adalah budaya organisasi, lingkungan kerja fisik dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. Untuk mempermudah perhitungan dalam hal ini penulis menggunakan SPSS 23.

Hasil uji statistik deskriptif untuk rata-rata hitung setiap pertanyaan pada masing-masing variabel akan diuraikan pada bagian ini. Variabel independen yaitu budaya organisasi (X_1) yang terdiri dari 10 pertanyaan, lingkungan kerja fisik (X_2) terdiri dari 10 pertanyaan dan disiplin Kerja (X_3) terdiri dari 8 pertanyaan, serta variabel dependen yaitu kinerja pegawai (Y) yang terdiri dari 10 pertanyaan. Analisis data dilakukan dengan menggunakan perhitungan berdasarkan jawaban responden dan menggunakan metode perhitungan statistik menggunakan alat bantu komputer melalui program SPSS 23.

a) Deskriptif Data Variabel Budaya Organisasi

Nilai rata-rata setiap item dalam variabel budaya organisasi disajikan pada tabel 4.5.

Tabel 4.5
Average Total Mean Budaya Organisasi (X₁)

No.	Pertanyaan	Mean
Inovasi dan keberanian dalam mengambil resiko		
1.	Dalam menyelesaikan pekerjaan pegawai dapat melakukan inovasi baru yang memberikan citra positif bagi instansi.	4,43
2.	Atasan memberikan saya kebebasan dalam membuat gagasan untuk memperbaharui kinerja organisasi.	4,37
Perhatian		
3.	Instansi selalu memberikan perhatian kepada pegawai.	4,29
4.	Atasan mampu mengontrol setiap pekerjaan pegawai.	4,28
Orientasi hasil		
5.	Pegawai mampu untuk menjalankan program kerja dari instansi.	4,39
6.	Instansi menekankan agar menerapkan sistem untuk meningkatkan efektivitas dalam bekerja guna mendapatkan hasil yang optimal.	4,34
Orientasi kepada lingkungan kerja		
7.	Instansi menekankan agar menerapkan sistem untuk meningkatkan efektivitas dalam bekerja guna mendapatkan hasil yang optimal.	4,38
8.	Instansi memberikan motivasi untuk aktif mengambil kesempatan atau peluang yang ada.	4,34
Orientasi tim		
9.	Kesuksesan organisasi tercapai bersama pegawai lain yang merupakan bagian dari tim.	4,40
10.	Dapat bertanggung jawab terhadap pekerjaan di dalam tim.	4,38
Average Total Mean Budaya Organisasi		4,36

Sumber: Diolah oleh peneliti, 2023

Berdasarkan tabel 4.5 diperoleh dari hasil penyebaran kuesioner mendapatkan persepsi jawaban terhadap variabel budaya organisasi dengan perolehan mean

terkecil dengan nilai 4,28 dan perolehan mean terbesar dengan nilai 4,43 dengan keseluruhan perolehan *average total mean* 4,36.

b) Deskriptif Data Variabel Lingkungan Kerja Fisik

Nilai rata-rata setiap item dalam variabel lingkungan kerja fisik disajikan pada tabel 4.6.

Tabel 4.6
Average Total Mean Lingkungan Kerja Fisik (X₂)

No.	Pertanyaan	Mean
Lampu penerangan tempat kerja		
1.	Penerangan ditempat kerja sudah memadai.	4,36
2.	Penerangan di tempat kerja membantu saya dalam menyelesaikan pekerjaan.	4,40
Tata warna		
3.	Ruangan kerja menggunakan warna yang tidak mengganggu dan membuat nyaman dalam bekerja.	4,22
4.	Ruangan kerja menggunakan warna yang menimbulkan kesan luas pada ruangan.	4,22
Dekorasi		
5.	Dekorasi di tempat kerja selalu terjaga.	4,25
6.	Dekorasi di tempat kerja baik untuk di pandang sehingga tidak merasa bosan.	4,20
Suhu udara		
7.	Sirkulasi udara di tempat kerja sudah memadai.	4,25
8.	Pertukaran udara di tempat kerja sudah baik.	4,21
Kelembaban udara		
9.	Kesejukan udara di tempat kerja sudah baik.	4,36
10.	Udara yang baik akan menciptakan kinerja yang baik.	4,42
	<i>Average Total Mean Lingkungan Kerja Fisik</i>	4,29

Sumber: Diolah oleh peneliti, 2023

Berdasarkan tabel 4.6 di peroleh dari hasil penyebaran kuesioner mendapatkan persepsi jawaban terhadap variabel lingkungan kerja fisik dengan perolehan mean terkecil 4,20 dan perolehan mean terbesar dengan nilai 4,42 dengan keseluruhan *average total mean* 4,29.

c) Deskriptif Data Variabel Disiplin Kerja

Nilai rata-rata setiap item dalam variabel disiplin kerja disajikan pada tabel 4.7.

Tabel 4.7

<i>Average Total Mean Disiplin Kerja (X₃)</i>		
No.	Pertanyaan	Mean
Taat terhadap aturan waktu dilihat dari jam kerja		
1.	Pegawai datang tepat waktu sesuai dengan waktu yang ditentukan oleh instansi.	4,45
2.	Saya menyelesaikan tugas di kantor dengan tepat waktu.	4,33
Taat terhadap peraturan		
3.	Saya kerja sesuai dengan peraturan kerja yang sudah ditetapkan.	4,39
4.	Saya menggunakan seragam sesuai dengan peraturan yang sudah ditetapkan.	4,41
Taat aturan perilaku dalam pekerjaan		
5.	Pegawai mentaati peraturan dalam berperilaku yang telah ditetapkan.	4,48
6.	Saya selalu mengenakan name tag dalam bekerja.	4,36
Taat terhadap peraturan lainnya yang boleh atau tidak diperbolehkan dilakukan pegawai		
7.	Saya mentaati peraturan yang ditetapkan oleh instansi.	4,49
8.	Saya sanggup menerima masukan atau ketidak sesuaian dalam menjalankan peraturan.	4,42
<i>Average Total Mean Disiplin Kerja</i>		4,42

Sumber: Diolah oleh peneliti, 2023

Berdasarkan tabel 4.7 di peroleh dari hasil penyebaran kuesioner mendapatkan persepsi jawaban terhadap variabel disiplin kerja dengan perolehan mean terkecil 4,33 dan perolehan mean terbesar dengan nilai 4,49 dengan keseluruhan *average total mean* 4,42.

d) Deskriptif Data Variabel Kinerja Pegawai

Nilai rata-rata setiap item dalam variabel kinerja pegawai disajikan pada tabel 4.8.

Tabel 4.8
Average Total Mean Kinerja Pegawai (Y)

No.	Pertanyaan	Mean
Kualitas		
1.	Saya selalu berusaha untuk meningkatkan kualitas kerja yang ditentukan.	4,47
2.	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai standar yang telah ditentukan instansi.	4,46
Kuantitas		
3.	Saya melakukan pekerjaan sesuai kuantitas yang diberikan.	4,40
4.	Saya berusaha untuk memenuhi target pekerjaan yang telah saya rencanakan.	4,44
Waktu		
5.	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai waktu yang telah ditentukan oleh instansi.	4,42
6.	Saya selalu menggunakan waktu sebaik mungkin agar pekerjaan saya selesai dengan tepat waktu.	4,45
Pengawasan		
7.	Pimpinan melakukan pengawasan terhadap kinerja pegawai.	4,31
8.	Saya diawasi oleh pimpinan secara rutin dan teratur.	4,27
Hubungan antar pegawai		
9.	Saya mampu bekerja sama dengan baik dalam melakukan pekerjaan.	4,54

10.	Saya menjaga tingkah laku sesuai dengan norma yang berlaku.	4,55
	Average Total Mean Kinerja Pegawai	4,43

Sumber: Diolah oleh peneliti, 2023

Berdasarkan tabel 4.8 di peroleh dari hasil penyebaran kuesioner mendapatkan persepsi jawaban terhadap variabel kinerja pegawai dengan perolehan mean terkecil 4,27 dan perolehan mean terbesar dengan nilai 4,55 dengan keseluruhan *average total mean* 4,43.

b. Uji Instrumen

1) Uji Validitas

Uji validitas yang dilakukan terhadap 106 responden dengan pernyataan yang terdiri atas pertanyaan mengenai budaya organisasi 10 pertanyaan, lingkungan kerja fisik 10 pertanyaan, disiplin kerja 8 pertanyaan dan kinerja pegawai 10 pertanyaan. Kemudian dinyatakan valid dan reliabel.

Hasil uji validitas instrumen variabel budaya organisasi dapat dilihat pada tabel 4.9.

Tabel 4.9

Hasil Uji Validitas Budaya Organisasi (X₁)

Variabel	r-hitung	r-table	Keputusan
X1.1	0,533	0,1909	Valid
X1.2	0,650	0,1909	Valid
X1.3	0,574	0,1909	Valid
X1.4	0,662	0,1909	Valid
X1.5	0,531	0,1909	Valid
X1.6	0,506	0,1909	Valid
X1.7	0,605	0,1909	Valid
X1.8	0,691	0,1909	Valid
X1.9	0,576	0,1909	Valid
X1.10	0,685	0,1909	Valid

Sumber: Diolah oleh peneliti, 2023

Dari tabel 4.9 dapat dilihat, harga R-hitung > R-tabel pada nilai signifikansi 5%. Oleh karena itu, dapat dinyatakan bahwa semua variabel dalam angket penelitian ini valid, sehingga dapat digunakan sebagai instrument penelitian.

Hasil uji validitas instrumen variabel lingkungan kerja fisik dapat dilihat pada tabel 4.10.

Tabel 4.10
Hasil Uji Validitas Lingkungan Kerja Fisik (X₂)

Variabel	r-hitung	r-table	Keputusan
X2.1	0,633	0,1909	Valid
X2.2	0,668	0,1909	Valid
X2.3	0,596	0,1909	Valid
X2.4	0,688	0,1909	Valid
X2.5	0,694	0,1909	Valid
X2.6	0,684	0,1909	Valid
X2.7	0,714	0,1909	Valid
X2.8	0,713	0,1909	Valid
X2.9	0,699	0,1909	Valid
X2.10	0,709	0,1909	Valid

Sumber: Diolah oleh peneliti, 2023

Dari table 4.10 dapat dilihat, harga R-hitung > R-tabel pada nilai signifikansi 5%. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa semua variable dalam angket penelitian ini valid, sehingga dapat digunakan sebagai instrument penelitian.

Hasil uji validitas instrumen variabel disiplin kerja dapat dilihat pada tabel 4.11.

Tabel 4.11
Hasil Uji Validitas Disiplin Kerja (X₃)

Variabel	r-hitung	r-table	Keputusan
X3.1	0,590	0,1909	Valid
X3.2	0,590	0,1909	Valid
X3.3	0,659	0,1909	Valid
X3.4	0,691	0,1909	Valid

Lanjutan Tabel 4.11

X3.5	0,634	0,1909	Valid
X3.6	0,520	0,1909	Valid
X3.7	0,556	0,1909	Valid
X3.8	0,451	0,1909	Valid

Sumber: Diolah oleh peneliti, 2023

Dari table 4.11 dapat dilihat, harga R-hitung > R-tabel pada nilai signifikansi 5%. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa semua variable dalam angket penelitian ini valid, sehingga dapat digunakan sebagai instrument penelitian.

Hasil uji validitas instrumen variabel kinerja pegawai dapat dilihat pada tabel 4.12.

Tabel 4.12
Hasil Uji Validitas Kinerja Pegawai (Y)

Variabel	r-hitung	r-table	Keputusan
Y.1	0,663	0,1909	Valid
Y.2	0,673	0,1909	Valid
Y.3	0,558	0,1909	Valid
Y.4	0,567	0,1909	Valid
Y.5	0,555	0,1909	Valid
Y.6	0,549	0,1909	Valid
Y.7	0,681	0,1909	Valid
Y.8	0,468	0,1909	Valid
Y.9	0,645	0,1909	Valid
Y.10	0,645	0,1909	Valid

Sumber: Diolah oleh peneliti, 2023

Dari table 4.12 dapat dilihat, harga R-hitung > R-tabel pada nilai signifikansi 5%. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa semua variabel dalam angket penelitian ini valid, sehingga dapat digunakan sebagai instrument penelitian.

2) Uji Reliabilitas

Pada uji reliabilitas ini, semua item yang valid dimasukan sedangkan yang tidak valid tidak diikutsertakan dalam uji reliabilitas. Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui apakah alat ukur akan mendapatkan pengukuran yang tetap konsisten jika pengukuran diulang kembali. Metode yang digunakan dalam

penelitian adalah *Cronbach Alpha*. Uji reliabilitas merupakan kelanjutan dari uji validitas, di mana item atau pernyataan yang masuk pengujian adalah item atau pernyataan yang valid saja. Untuk menentukan apakah instrumen *reliable* atau tidak menggunakan batasan 0,6. Hasil pengujian reliabilitas disajikan pada tabel 4.13.

Tabel 4.13
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Nilai Alpha	Nilai Cronbach Alpha	Keterangan
X1	0,877	0,6	Reliabel
X2	0,912	0,6	Reliabel
X3	0,848	0,6	Reliabel
Y	0,874	0,6	Reliabel

Sumber: Diolah oleh peneliti, 2023

Berdasarkan tabel 4.13 hasil uji reliabilitas diperoleh nilai koefisien realibilitas variabel X₁, X₂, X₃, dan Y nilai Cronbach alphanya lebih besar dari 0,6. Berdasarkan nilai koefisien realibilitas tersebut dapat dinyatakan bahwa semua angket dalam penelitian ini reliabel atau konsisten, sehingga dapat digunakan sebagai instrument penelitian.

c. Uji Asumsi Klasik

1) Uji Normalitas

Dasar pengambilan keputusan dalam uji normalitas K-S/KolmogorovSmirnov, yaitu:

- a) Jika nilai signifikansi $> 0,05$ maka distribusi dari model regresi adalah normal.
- b) Jika nilai signifikansi $< 0,05$ maka distribusi dari model regresi tidak normal.

Hasil pengujian normalitas disajikan pada tabel 4.14.

Tabel 4.14
Hasil Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardize d Residual
N		106
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.58056320
Most Extreme Differences	Absolute	.069
	Positive	.069
	Negative	-.067
Test Statistic		.069
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

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

Sumber : Data diolah menggunakan SPSS.23

Berdasarkan tabel 4.14 hasil uji normalitas pada nilai signifikansinya yaitu 0,200 yang berarti nilai signifikansi lebih besar dari 0,05. Artinya nilai residual tersebut berdistribusi normal.

2) Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas adalah ditemukan adanya korelasi sempurna atau mendekati sempurna antar variabel inde- yang pendan pada model regresi. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel bebas (korelasinya 1 atau mendekati). Selain itu dapat dilihat nilai Tolerance dan Inflation Factor (VIF) atau dengan membandingkan nilai koefisien determinasi individual dengan nilai determinasi secara serentak. Hasil pengujian multikolinearitas disajikan pada tabel 4.15.

Tabel 4.15
Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel	Nilai VIF	Nilai Tolerance
Budaya Organisasi (X ₁)	1,241	0,806
Lingkungan Kerja Fisik (X ₂)	1,613	0,620
Disiplin Kerja (X ₃)	1,708	0,585

Sumber : Data diolah peneliti, 2023

Dari tabel 4.15 dapat diketahui nilai variance inflation factor (VIF) ketiga variabel yaitu budaya organisasi, lingkungan kerja fisik, dan disiplin kerja adalah 1,241 untuk Budaya Organisasi, 1,613 untuk Lingkungan Kerja Fisik, dan 1,708 untuk Disiplin Kerja. Pada tabel diatas, diketahui nilai VIF pada setiap variabel kurang dari 10 dan nilai tolerance lebih dari 0,01. Artinya tidak terjadi gejala multikolinearitas.

3) Uji Heteroskedastisitas

Pengujian heteroskedastisitas yaitu keadaan yang mana dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variansi dari residual pada satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Pedoman uji heteroskedastisitas dengan Uji Glejser yaitu:

- Nilai Signifikansi $> 0,05$ maka kesimpulannya tidak terjadi gejala heteroskedastisitas
 - Nilai signifikansi $< 0,05$ maka kesimpulannya terjadi gejala heteroskedastisitas
- Hasil pengujian glejser disajikan pada tabel 4.16.

Tabel 4.16
Hasil Uji Glejser

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	7.038	2.568		2.741	.007
BO	-.025	.035	-.077	-.734	.465
LKF	.004	.053	.009	.077	.939
DK	-.112	.075	-.169	-1.490	.139

a. Dependent Variable: Abs_RES

Sumber : Data diolah menggunakan SPSS.23

Berdasarkan tabel 4.16 dapat diketahui bahwa nilai signifikan ketiga variabel independen lebih dari 0,05. Jadi dapat dinyatakan bahwa tidak terjadi masalah heteroskedastisitas pada model regresi.

4) Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi berfungsi untuk meneliti model regresi terdapat korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode t dengan kesalahan pengganggu pada periode $t-1$. Model regresi yang baik adalah yang tidak terdapat autokorelasi. Metode Pengujian dilakukan dengan uji Durbin Watson. Dasar pengambilan Keputusannya yaitu:

- Jika angka $DU < DW < 4-DU$, maka H_0 diterima, artinya tidak terjadi autokorelasi.
- Jika angka $DW < DL$ atau $DW > 4-DL$, maka H_0 ditolak, artinya terjadi autokorelasi.
- Jika angka $DL < DW < DL$ atau $4-DU < DW < 4-DL$, artinya tidak ada kepastian atau dinyatakan pasti.

Hasil pengujian autokorelasi disajikan pada tabel 4.17.

Tabel 4.17
Durbin-Watson

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.737 ^a	.543	.529	2.618	1.954

a. Predictors: (Constant), DK, BO, LKF

b. Dependent Variable: KP

Sumber : Data diolah menggunakan SPSS.23

Nilai durbin watson hitung=1,954, sedangkan nilai Durbin Watson table $dL = 1.6258$ dan $dU = 1.7420$, durbin Watson $> dL$ dan dU sehingga terjadi autokorelasi untuk mengatasi autokorelasi digunakan runs test.

Dw hitung = 1,954; $dU = 1,7420$; $dL = 1,6258$

$4 - dU = 4 - 1,7420 = 2,2598 = 1,954$

d. Uji Kelayakan Model/Goodness of fit

1) Uji f (*Goodness of Fit*)

Uji f digunakan dalam menguji signifikan koefisien regresi terkait secara bersamaan yaitu sebagaimana mengetahui dari variabel bebas mempunyai pengaruh terhadap variabel terikat atau tidak, yang diuji pada tingkatan signifikan $<0,05$. Dalam hal ini tabel anova digunakan untuk bisa menguji signifikan pengaruh budaya organisasi, lingkungan kerja fisik, dan disiplin kerja secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai. Hasil uji f disajikan pada tabel 4.18.

Tabel 4.18

Hasil Uji F

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	829.499	3	276.500	40.334	.000 ^b
	Residual	699.227	102	6.855		
	Total	1528.726	105			

a. Dependent Variable: KP

b. Predictors: (Constant), DK, BO, LKF

Sumber : Data diolah menggunakan SPSS.23

Berdasarkan hasil uji F dapat dinyatakan bahwa nilai F menunjukkan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Artinya model yang dibangun, yang terdiri dari variabel budaya organisasi, lingkungan kerja fisik, disiplin kerja sesuai (*fit*) dengan data yang diperoleh.

2) Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi merupakan alat uji agar mengetahui seberapa besar variabel independen dapat menjelaskan variabel dependennya. Dasar dari pengambilan keputusan pada uji koefisien determinasi adalah jika nilai R^2 semakin besar atau mendekati 1, maka variabel independen dapat menjelaskan dengan lebih sempurna terhadap variabel dependennya. Hasil uji koefisien determinasi (R^2) disajikan pada tabel 4.19.

Tabel 4.19
Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.737 ^a	.543	.529	2.618	1.954

a. Predictors: (Constant), DK, BO, LKF

b. Dependent Variable: KP

Sumber : Data diolah menggunakan SPSS.23

Berdasarkan terkait tabel 4.19 dapat diketahui bahwa mempunyai koefisien determinasi (R^2) sejumlah 0,529 yang artinya variabel kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh budaya organisasi (X_1), lingkungan kerja fisik (X_2) dan disiplin kerja (X_3) sebesar 52,9%. Sedangkan sisanya sebesar 47,1% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak terdapat dalam model penelitian ini.

e. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda merupakan bentuk analisis yang membahas tentang sejauh mana pengaruh variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y). Variabel X adalah budaya organisasi (X_1), lingkungan kerja fisik (X_2), disiplin kerja (X_3) dan variabel Y adalah kinerja pegawai (Y). Dalam perhitungan koefisien regresi linier berganda pada penelitian ini menggunakan SPSS 23. Tabel 4.20 menunjukkan hasil perhitungan koefisien regresi.

Tabel 4.20
Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	11.113	3.034		3.663	.000
	BO	.124	.051	.181	2.428	.017
	LKF	.159	.066	.205	2.412	.018
	DK	.595	.106	.493	5.636	.000

a. Dependent Variable: KP

Sumber : Data diolah menggunakan SPSS.23

Berdasarkan tabel 4.20 maka persamaan regresi linier berganda adalah sebagai berikut:

$$KP = 0,181 BO + 0,205 LKF + 0,439 DK$$

Keterangan:

KP = Kinerja Pegawai

BO = Budaya Organisasi

LKF = Lingkungan Kerja Fisik

DK = Disiplin Kerja

e = *error*/Kesalahan

Berdasarkan persamaan di atas maka model tersebut menunjukkan arti bahwa:

- a) Budaya organisasi memiliki koefisien regresi bertanda positif sebesar 0,181, apabila variabel budaya organisasi meningkat sebesar 1 satuan, maka kinerja pegawai juga akan meningkat sebesar 0,181 satuan, dengan asumsi variabel lingkungan kerja fisik dan disiplin kerja adalah tetap.
- b) Lingkungan kerja fisik memiliki koefisien regresi bertanda positif sebesar 0,205, apabila variabel lingkungan kerja fisik naik sebesar 1 satuan, maka kinerja pegawai juga akan meningkat sebesar 0,205 satuan, dengan asumsi variabel disiplin kerja dan budaya organisasi adalah tetap.
- c) Disiplin kerja memiliki koefisien regresi bertanda positif sebesar 0,439, apabila variabel disiplin kerja naik sebesar 1 satuan, maka kinerja pegawai juga akan meningkat sebesar 0,439 satuan, dengan asumsi variabel budaya organisasi dan lingkungan kerja fisik adalah tetap.

f. Pengujian Hipotesis (Uji t)

Dasar pengambilan keputusan berdasarkan nilai signifikansi (Sig)

- a. Apabila nilai signifikansi $< 0,05$ maka dapat dinyatakan bahwa variabel bebas secara berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat.
- b. Apabila nilai signifikansi $> 0,05$ maka dapat dinyatakan bahwa variabel bebas secara tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat.

Dasar pengambilan keputusan berdasarkan nilai t hitung dengan t tabel, sebagai berikut:

- a. Apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, artinya ada pengaruh variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y)
- b. Apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka H_0 diterima, H_1 ditolak, artinya tidak ada pengaruh variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y)

Hasil uji t disajikan pada tabel 4.21.

Tabel 4.21
Pengujian Hipotesis Uji t

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	11.113	3.034		3.663	.000
	BO	.124	.051	.181	2.428	.017
	LKF	.159	.066	.205	2.412	.018
	DK	.595	.106	.493	5.636	.000

a. Dependent Variable: KP

Sumber : Data diolah menggunakan SPSS.23

Berdasarkan tabel 4.21 di atas maka dapat dinyatakan hasil dari uji t adalah sebagai berikut:

- a) Variabel budaya organisasi (X_1) mempunyai t_{hitung} sebesar 2,428, sedangkan nilai t_{tabel} dengan df 106 adalah 1,982. Dikarena $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,428 > 1,982$) maka H_0 ditolak dan H_a diterima yang artinya variabel budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Dengan tingkat signifikansi sebesar 0,017, dimana lebih kecil dari 5%, maka budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.
- b) Variabel lingkungan kerja fisik (X_2) mempunyai t_{hitung} sebesar 2,412, sedangkan nilai t_{tabel} dengan df 106 adalah 1,982. Dikarena $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,412 > 1,982$) maka H_0 ditolak dan H_a diterima yang artinya variabel lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Dengan tingkat signifikansi sebesar 0,018, dimana lebih kecil dari 5%, maka lingkungan kerja fisik berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.
- c) Variabel disiplin kerja (X_3) mempunyai t_{hitung} sebesar 5,636, sedangkan nilai t_{tabel} dengan df 106 adalah 1,982. Dikarena $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($5,636 > 1,982$) maka H_0 ditolak dan H_a diterima yang artinya variabel disiplin kerja berpengaruh

positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Dengan tingkat signifikan sebesar 0,000, dimana lebih kecil dari 5%, maka disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

B. Pembahasan

1. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan analisis statistik tentang pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai Direktorat Jenderal Hortikultura Kementerian Pertanian, bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, artinya semakin baik budaya organisasi maka akan semakin meningkat kinerja pegawainya. Hal ini sesuai dengan nilai butir-butir pernyataan mempunyai nilai di atas rata-rata, kecuali 4 (empat) pernyataan, yaitu pernyataan no 3,4,6 dan 8 sebagaimana dijelaskan pada tabel 4.5. Berarti pelaksanaan budaya organisasi di Direktorat Jenderal Hortikultura Kementerian Pertanian sudah berjalan dengan baik.

Dalam penelitian ini diperoleh bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Direktorat Jenderal Hortikultura Kementerian Pertanian. Analisis ini diperkuat dengan pengujian yang dilakukan menggunakan uji t. Budaya organisasi (X_1) mempunyai t_{hitung} sebesar 2,428 dengan tingkat signifikansi 0,017. Sedangkan nilai t_{tabel} dengan df 106 dan tingkat signifikansi 5% diperoleh nilai 1,982. Karena $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2.428 > 1,982$) maka H_0 ditolak dan H_a diterima yang artinya variabel budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan hal ini selaras dengan penelitian Gilang et al., (2022); Muis et al., (2018); Wahyudi & Tupti, (2019) yang menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

2. Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan terkait penganalisaan bisa dilihat terdapat pengaruh positif dan signifikan lingkungan kerja fisik dengan kinerja pegawai pada Direktorat Jenderal Hortikultura Kementerian Pertanian. Artinya, jika semakin baik lingkungan kerja fisik maka akan semakin meningkat kinerja pegawainya. Hal ini sesuai dengan nilai butir-butir pernyataan mempunyai nilai di atas rata-rata,

kecuali 6 (enam) pernyataan, yaitu pernyataan no 3,4,5,6,7 dan 8 sebagaimana dijelaskan pada tabel 4.6. Berarti pelaksanaan lingkungan kerja fisik di Direktorat Jenderal Hortikultura Kementerian Pertanian sudah berjalan dengan baik.

Berdasarkan hasil analisis dalam penelitian ini diperoleh bahwa lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Direktorat Jenderal Hortikultura Kementerian Pertanian. Analisis ini diperkuat dengan pengujian yang dilakukan menggunakan uji t. Lingkungan kerja fisik (X_2) mempunyai t_{hitung} sebesar 2,412 dengan tingkat signifikansi 0,018. Sedangkan nilai t_{tabel} dengan df 106 dan tingkat signifikansi 5% diperoleh nilai 1,982. Karena $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,412 > 1,982$) maka H_0 ditolak dan H_a diterima yang artinya variabel lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan hal ini selaras dengan penelitian Kenanga et al., (2020); Rastana et al., (2021; Tukan et al., (2020) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

3. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil penelitian ini bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Direktorat Jenderal Hortikultura Kementerian Pertanian. Disiplin kerja adalah suatu sikap menghargai, menghormati, dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankan dan harus menerima sanksi jika melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya. Dengan tingginya tingkat disiplin kerja pegawai maka akan memotivasi pegawai dalam melaksanakan pekerjaan dengan baik. Hal ini sesuai dengan nilai butir-butir pernyataan mempunyai nilai di atas rata-rata, kecuali 4 (empat) pernyataan, yaitu pernyataan nomor 2,3,4 dan 6 sebagaimana dijelaskan pada tabel 4.7. Berarti pelaksanaan disiplin kerja di Direktorat Jenderal Hortikultura Kementerian Pertanian sudah berjalan dengan baik.

Berdasarkan dengan hasil analisis dalam penelitian ini diperoleh bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Direktorat Jenderal Hortikultura Kementerian Pertanian. Analisis ini diperkuat

dengan pengujian yang dilakukan menggunakan uji t. Disiplin kerja (X_3) mempunyai t_{hitung} sebesar 5,636 dengan tingkat signifikansi 0,000. Sedangkan nilai t_{tabel} dengan df 106 dan tingkat signifikansi 5% diperoleh nilai 1,982. Karena $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($5,636 > 1,982$) maka H_0 ditolak dan H_a diterima yang artinya variabel disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan hasil persepsi responden diatas bahwa pegawai mengemukakan bahwa disiplin kerja dapat mempengaruhi kinerja seorang pegawai. Hal ini selaras dengan penelitian Gafur et al., (2022); Nurjaya, (2021); Syamsibar, (2021) yang menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.



BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan penelitian yang dilakukan, serta dengan teori-teori yang mendukung pada penelitian ini mengenai pengaruh budaya organisasi, lingkungan kerja fisik, dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Direktorat Jenderal Hortikultura Kementerian Pertanian dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Berdasarkan dengan hasil uji hipotesis, budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai yang, artinya budaya organisasi pada Direktorat Jenderal Hortikultura Kementerian Pertanian sudah baik dan mempengaruhi kinerja pegawai.
2. Berdasarkan dengan hasil uji hipotesis, lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Direktorat Jenderal Hortikultura Kementerian Pertanian, maka dengan demikian jika lingkungan kerja fisik meningkat, kinerja pegawai pasti akan meningkat.
3. Berdasarkan dengan hasil uji hipotesis, disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, artinya disiplin kerja pada Direktorat Jenderal Hortikultura Kementerian Pertanian sudah tepat dan mempengaruhi kinerja pegawai.

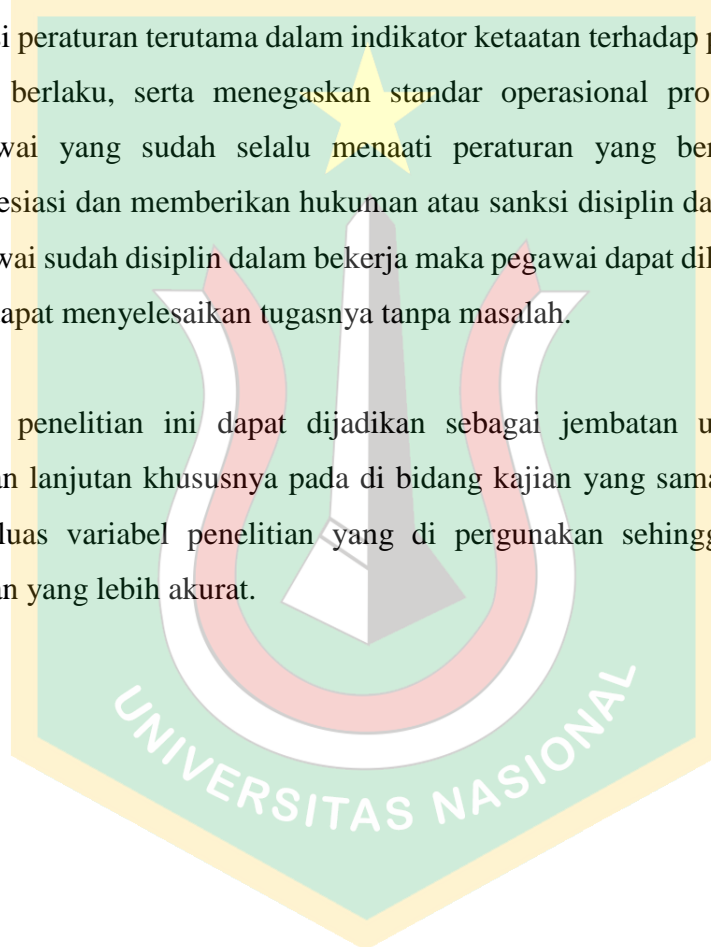
B. Saran

Berdasarkan kesimpulan yang dilakukan dalam penelitian ini, dapat diketahui bahwa pengaruh budaya organisasi, lingkungan kerja fisik, dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Direktorat Jenderal Hortikultura Kementerian Pertanian. Adapun saran-saran yang dapat penulis berikan adalah sebagai berikut:

1. Budaya organisasi didalam instansi harus dipertahankan dan lebih ditingkatkan agar pegawai merasa nyaman dalam menjalankan tugas yang diberikan oleh instansi. Untuk lebih meningkatkan pemahaman terhadap budaya organisasi, pimpinan perlu membantu mengontrol pekerjaan pegawai dengan demikian pegawai dapat menyelesaikan pekerjaan dan membuat inovasi baru yang dapat meningkatkan kinerja.

2. Lingkungan kerja fisik lebih diperhatikan, karena lingkungan kerja fisik merupakan tempat pegawai dalam melaksanakan pekerjaan juga harus diperhatikan dengan baik agar pegawai merasa nyaman dan aman dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan. Jika faktor ini bisa dikelola dengan baik dan optimal maka masalah tidak akan terjadi, dan kinerja pegawai kedepannya akan lebih baik dan dapat memberikan nilai yang positif bagi instansi.
3. Disiplin kerja pegawai dipertahankan, maka manajemen harus memperjelas sanksi peraturan terutama dalam indikator ketaatan terhadap peraturan instansi yang berlaku, serta menegaskan standar operasional prosedur yang ada. Pegawai yang sudah selalu menaati peraturan yang berlaku hendaknya diapresiasi dan memberikan hukuman atau sanksi disiplin dalam bekerja. Jika pegawai sudah disiplin dalam bekerja maka pegawai dapat dikatakan produktif dan dapat menyelesaikan tugasnya tanpa masalah.

Hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai jembatan untuk melakukan penelitian lanjutan khususnya pada di bidang kajian yang sama serta sebaiknya memperluas variabel penelitian yang di pergunakan sehingga menghasilkan penelitian yang lebih akurat.



DAFTAR PUSTAKA

- Adhitya, W. R., Afiandi, D. K., & Lubis, N. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Dan Budaya Organisasi Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Pada PT. Bank Sumut Cabang Sukaramai. *Jurnal Akumulasi*, 3(1), 28–41.
- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Zanafa Publishing.
- Ansory, A. F., Indrasari, M. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Indomedia Pustaka.
- Antika, N. D., & Dwiridotjahjono, J. (2022). Pengaruh Disiplin, Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Perum Bulog Kantor Wilayah Jawa Timur. *Religion Education Social Laa Roiba Journal*, 4(3), 516–527. <https://doi.org/10.47467/reslaj.v4i3.805>
- Bintoro, D. Daryanto, D. (2017). *Manajemen penilaian kinerja karyawan*. Gava Media.
- Gafur, A., Prasetyo, I., & Utari, W. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja, Komunikasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Sekretariat Dprd Kabupaten Kepulauan Meranti Bagian Humas Dan Protokoler. *Buletin Bisnis & Manajemen*, 8(2), 90. <https://doi.org/10.47686/bbm.v8i2.404>
- Ghozali, I. (2012). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 20*.
- Gilang, I. M., Widyani, A. A. D., & Saraswati, N. P. A. S. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Ud. Kariasih Munggu, Badung. *Jurnal Emas*, 3(9), 51–70.
- Handayani, W. N. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Operator Bagian Produksi pada Perusahaan Manufaktur Di PT. Abc Batam. *Jurnal Aplikasi Administrasi*, 21(1), 9–30.
- Hasibuan, M. S. (2016). *Manajemen sumber daya manusia (revisi)*. Bumi Aksara.
- Jufrizen, J., & Rahmadhani, K. N. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Lingkungan Kerja Sebagai Variabel Moderasi. *Jurnal Riset Manajemen & Bisnis Dewantara*, 3(1), 66–79. <https://doi.org/10.26533/jmd.v3i1.561>

- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*.
- Kenanga, V., Wangi, N. A. N., Bahiroh, E., & Imron, A. L. I. (2020). Dampak Kesehatan Dan Keselamatan Kerja, Beban Kerja, Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen Bisnis*, 7(1), 40–50.
- Kreitner, Robert & Kinicki, A. (2013). *Perilaku Organisasi*. Salemba Empat.
- Kurniawan, R. (2022). Manajemen Sumber Daya Manusia pada Kaderisasi anggota anSOR. In *Magnum pustaka utama* (Vol. 1, Issue 69).
- Kustini, K., Rahma, D. T., & Iriyanti, E. (2021). Faktor- Faktor Yang Mempengaruhi Keberhasilan Usaha (Studi Pada Industri Kecil Alas Kaki Di Kota Mojokerto). *Jurnal MEBIS (Manajemen Dan Bisnis)*, 6(2), 76–84. <https://doi.org/10.33005/mebis.v6i2.254>
- Lestari, S., & Afifah, D. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Ardena Artha Mulia bagian produksi. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 3(1), 93–110.
- Mahmudah Enny W. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia Manajemen Sumber Daya Manusia. In *Edisi Revisi Jakarta: Bumi Aksara* (Issue 1). Kencana. <https://books.google.com/books?hl=en&lr=&id=e2ppEAAAQBAJ&oi=fnd&pg=PA1&dq=manajemen+pengetahuan&ots=gV368HY1R3&sig=ugm1Twmq-r6Ya9ITLRHYA6ieJi0>
- Mangkunegara, A. A. (2014). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Refika Aditama, Bandung.
- Marbun, H. S., & Jufrizen, J. (2022). Peran Mediasi Kepuasan Kerja Pada Pengaruh Dukungan Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Ketahanan Pangan Dan Peternakan Provinsi Sumatera Utara. *Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah*, 5(1), 262–278. <https://doi.org/10.36778/jesya.v5i1.617>
- Maulidiyah, N. N., & Ilahi, R. R. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Mediator Pergerakan Ekonomi. *Jurnal Ekonomi Syariah*, 2(2), 44–60.
- Muis, M. R., Jufrizen, J., & Fahmi, M. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi &*

- Ekonomi Syariah*, 1(1), 9–25. <https://doi.org/10.36778/jesy.v1i1.7>
- Niati, A., Suryawardana, E., & Oktavianzi, B. (2022). Peningkatan Kinerja Pegawai Melalui Kesiapan Individu Untuk Berubah, Keterikatan Karyawan Dan Motivasi Kerja. *Jurnal Buletin Bisnis & Manajemen*, 1(1), 27–37.
- Normi, S. (2021). Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia, Budaya Organisasi Dan Tipe Kepemimpinan Terhadap Kompetensi Sdm Pada Perusahaan Jasa Konstruksi Di Sumatera Utara. *Jurnal Bisnis Terapan Dan Ekonomi*, 8(1), 29–41.
- Novziransyah, N. (2017). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Pln (Persero) Kantor Wilayah Sumatera Utara Meda. *Jurnal Jumantik*, 2(1), 13–25.
- Nuraini. (2022). Pengaruh Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Journal of Management*, 5(2), 314–327. <https://doi.org/10.37531/yume.vxix.2422>
- Nurjaya, N. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Hazara Cipta Pesona. *Jurnal Ilmiah Nasional*, 3(1), 60–74. <https://doi.org/10.54783/jin.v3i1.361>
- Rambe, D., Hasibuan, A. N., & Setyawati, I. (2022). Analisis Perbedaan Perilaku Kerja Dilihat dari Motivasi dan Stres Kerja Karyawan di Masa Pandemi COVID-19. *Jurnal Kajian Ilmiah*, 22(2), 191–204. <https://doi.org/10.31599/jki.v22i2.1022>
- Rastana, I. M. S., Mahayasa, I. G. A., & Premayani, N. W. W. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Keuangan Daerah di Kabupaten Tabanan. *Jurnal Manajemen, Kewirausahaan Dan Pariwisata*, 1(3), 834–843. <https://ejournal.unhi.ac.id/index.php/widyaamrita/article/view/1403>
- Risma, G., & Arwiah, M. Y. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Pendapatan Daerah Kota Bandung. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 8(1), 30–36.
- Rofik, M. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Samitex Bantul Yogyakarta. *Jurnal Ilmu Manajemen Dan Akuntansi Terapan*, 13(1), 105–114.

- Ronal, S. D., & Hotlin, S. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Super Setia Sagita Medan. *Jurnal Ilmiah Socio Secretum*, 9(2), 273–281. <https://jurnal.darmaagung.ac.id/index.php/socio/article/view/413/406>
- Rosyidah, N. A. (2022). Pengaruh Sistem Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Rumah Sakit Muhammadiyah Jombang. *Journal of Business and Innovation Management*, 4(2), 259–270. <https://doi.org/10.33752/bima.v4i2.342>
- Siagian, S. P. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- Sinambela, L. P. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- Stanley, S., & Remiasa, M. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Non Fisik terhadap Kinerja Karyawan melalui Kreativitas Karyawan sebagai Variabel Mediasi pada Toko Emas di Pasar Atom Surabaya. *Agora*, 10(1), 1–8. <https://www.neliti.com/id/publications/358491/pengaruh-lingkungan-kerja-fisik-dan-non-ffbfbe1d.pdf>
- Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Bisnis (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D)*. Alfabeta.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Alfabeta.
- Sunaryo. (2017). Pengaruh Perubahan Organisasi, Budaya Organisasi Dan Perilaku Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Sisirau Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 18(1), 101–114. <https://doi.org/10.30596/jimb.v18i1.1101>
- Sutrisno, E. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenada Media Group.
- Syamsibar, H. (2021). Pengaruh Disiplin , Kepuasan dan Hubungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Luwu Timur. *Jurnal Mirai Manajemen*, 6(2), 286–297.
- Tuala, R. P. (2020). *Budaya Organisasi dan Kepemimpinan Di Lembaga Pendidikan Islam*. Pustaka Media.
- Tukan, A. P. A., Suryani, N. N., & Mustika, I. N. (2020). Pengaruh Budaya Kerja Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan PT. Canning Indonesian Products. *Jurnal Emas*, 3(2).

- Tumanggor, B., & Girsang, R. M. (2021). Pengaruh Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Upt Badan Pendapatan Daerah Kecamatan Gunung Malela Kabupaten Simalungun. *Jurnal Ekonomi*, 3(1), 42–55.
- Wahyudi, W. D., & Tupti, Z. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Dialogika Manajemen Dan Administrasi*, 2(1), 31–44. <https://doi.org/10.31949/dialogika.v3i1.2112>
- Yuliyati, E. (2020). Pengembangan Sumber Daya Manusia Berbasis Total Quality Management Di Smk Muhammadiyah Prambanan. *Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 04(01), 24–35.



Lampiran 1

KUESIONER

Kepada,
Yth. Bapak/Ibu/Saudara/Saudari
Pegawai Direktorat Jenderal Hortikultura
Kementerian Pertanian
di tempat

Dalam rangka penyelesaian studi pada program S1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Nasional, saya:

Nama : Muhamad Dafa Alfarel
NPM : 193402516135
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Manajemen SDM
Judul Skripsi : **Pengaruh Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja Fisik dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Direktorat Jenderal Hortikultura Kementerian Pertanian.**

Sehubungan dengan riset yang saya lakukan, maka saya mohon kesediaan Bapak/Ibu/Saudara/Saudari untuk menjadi responden pada penelitian ini dengan mengisi daftar sejujurnya untuk kepentingan ilmiah. Dalam hal ini saya berjanji akan menjaga kerahasiaan dari jawaban yang Bapak/Ibu/Saudara/Saudari berikan.

Atas kesediaan dan partisipasi Bapak/Ibu/Saudara/Saudari untuk mengisi dan mengembalikan kuesioner tersebut, saya ucapkan terima kasih.

Hormat saya,

Muhamad Dafa Alfarel

A. Petunjuk Pengisian Kuesioner

1. Kuesioner ini semata-mata digunakan untuk kebutuhan akademis/penelitian, mohon dijawab dengan jujur. Kerahasiaan jawaban akan dijaga sepenuh oleh peneliti.
2. Mohon dibaca dan dijawab semua pertanyaan secara teliti tanpa ada yang dilewatkan.
3. Mohon diberi tanda (√) untuk jawaban yang anda pilih.
4. Terima kasih atas waktu dan partisipasinya.

Keterangan:

- SS = Sangat Setuju
 S = Setuju
 N = Netral
 TS = Tidak Setuju
 STS = Sangat Tidak Setuju

B. Identitas Responden

1. Jenis Kelamin:

- Laki-laki
 Perempuan

2. Usia:

- 21 – 30 Tahun
 31 – 40 Tahun
 41 – 50 Tahun
 > 50 Tahun

3. Tingkat Pendidikan:

- SMA/SMK
 Diploma (D3)
 Sarjana (S1)
 Magister (S2)

4. Masa Kerja:

- 0 – 10 Tahun
 11 – 20 Tahun
 > 20 Tahun



C. PERTANYAAN

Berilah tanda (√) pada jawaban yang anda pilih

1. Budaya Organisasi (X₁)

No.	Pertanyaan	SS	S	N	TS	STS
Inovasi dan keberanian dalam mengambil resiko						
1.	Dalam menyelesaikan pekerjaan pegawai dapat melakukan inovasi baru yang memberikan citra positif bagi instansi.					
2.	Atasan memberikan saya kebebasan dalam membuat gagasan untuk memperbaharui kinerja organisasi.					
Perhatian						
3.	Instansi selalu memberikan perhatian kepada pegawai.					
4.	Atasan mampu mengontrol setiap pekerjaan pegawai.					
Orientasi hasil						
5.	Pegawai mampu untuk menjalankan program kerja dari instansi.					
6.	Instansi menekankan agar menerapkan sistem untuk meningkatkan efektivitas dalam bekerja guna mendapatkan hasil yang optimal.					
Orientasi kepada lingkungan kerja						
7.	Memberikan prioritas utama kepentingan lingkungan demi kelangsungan kehidupan yang lebih baik.					
8.	Instansi memberikan motivasi untuk aktif mengambil kesempatan atau peluang yang ada.					
Orientasi tim						
9.	Kesuksesan organisasi tercapai bersama pegawai lain yang merupakan bagian dari tim.					

10.	Dapat bertanggung jawab terhadap pekerjaan di dalam tim.					
-----	--	--	--	--	--	--

2. Lingkungan Kerja Fisik (X₂)

No.	Pertanyaan	SS	S	N	TS	STS
Lampu penerangan tempat kerja						
1.	Penerangan ditempat kerja sudah memadai.					
2.	Penerangan di tempat kerja membantu saya dalam menyelesaikan pekerjaan.					
Tata warna						
3.	Ruangan kerja menggunakan warna yang tidak mengganggu dan membuat nyaman dalam bekerja.					
4.	Ruangan kerja menggunakan warna yang menimbulkan kesan luas pada ruangan.					
Dekorasi						
5.	Dekorasi di tempat kerja selalu terjaga.					
6.	Dekorasi di tempat kerja baik untuk di pandang sehingga tidak merasa bosan.					
Suhu udara						
7.	Sirkulasi udara di tempat kerja sudah memadai.					
8.	Pertukaran udara di tempat kerja sudah baik.					
Kelembaban udara						
9.	Kesejukan udara di tempat kerja sudah baik.					
10.	Udara yang baik akan menciptakan kinerja yang baik.					

3. Disiplin Kerja (X3)

No.	Pertanyaan	SS	S	N	TS	STS
Taat terhadap aturan waktu dilihat dari jam Kerja						
1.	Pegawai datang tepat waktu sesuai dengan waktu yang ditentukan oleh instansi.					
2.	Saya menyelesaikan tugas di kantor dengan tepat waktu.					
Taat terhadap peraturan						
3.	Saya kerja sesuai dengan peraturan kerja yang sudah ditetapkan.					
4.	Saya menggunakan seragam sesuai dengan peraturan yang sudah ditetapkan.					
Taat aturan perilaku dalam pekerjaan						
5.	Pegawai mentaati peraturan dalam berperilaku yang telah ditetapkan.					
6.	Saya selalu mengenakan name tag dalam bekerja.					
Taat terhadap peraturan lainnya yang boleh atau tidak diperbolehkan dilakukan pegawai						
7.	Saya mentaati peraturan yang ditetapkan oleh instansi.					
8.	Saya sanggup menerima masukan atau ketidaksesuaian dalam menjalankan peraturan.					

4. Kinerja Pegawai (Y)

No.	Pertanyaan	SS	S	N	TS	STS
Kualitas						
1.	Saya selalu berusaha untuk meningkatkan kualitas kerja yang ditentukan.					

2.	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai standar yang telah ditentukan instansi.					
Kuantitas						
3.	Saya melakukan pekerjaan sesuai kuantitas yang diberikan.					
4.	Saya berusaha untuk memenuhi target pekerjaan yang telah saya rencanakan.					
Waktu						
5.	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai waktu yang telah ditentukan oleh instansi.					
6.	Saya selalu menggunakan waktu sebaik mungkin agar pekerjaan saya selesai dengan tepat waktu.					
Pengawasan						
7.	Pimpinan melakukan pengawasan terhadap kinerja pegawai.					
8.	Saya diawasi oleh pimpinan secara rutin dan teratur.					
Hubungan antar pegawai						
9.	Saya mampu bekerja sama dengan baik dalam melakukan pekerjaan.					
10.	Saya menjaga tingkah laku sesuai dengan norma yang berlaku.					

Lampiran 2

Tabulasi Data

1. Budaya Organisasi (X₁)

No.	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1.9	X1.10	Total_X1
1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
5	4	4	3	3	4	4	4	4	3	4	37
6	5	5	4	4	4	3	4	5	4	4	42
7	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
8	4	4	5	3	3	3	4	4	3	3	36
9	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	44
10	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	42
11	4	3	3	4	4	3	4	3	4	4	36
12	4	4	3	3	4	4	3	3	4	4	36
13	4	5	3	4	5	5	3	3	5	5	42
14	3	3	3	3	4	4	3	3	4	4	34
15	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	48
16	5	4	4	4	5	5	4	4	4	4	43
17	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
18	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
19	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	39
20	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
21	4	3	4	3	4	4	3	3	4	4	36
22	5	4	4	5	4	4	4	5	4	4	43
23	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	38
24	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	39
25	4	3	3	3	4	4	4	3	4	4	36
26	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
27	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
28	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
29	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
30	4	4	4	5	4	3	4	4	4	4	40
31	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	41
32	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	49
33	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
34	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
35	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	49
36	4	5	4	4	5	4	5	4	4	4	43
37	4	4	5	5	5	4	5	4	5	4	45
38	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	42

39	4	4	4	4	4	3	5	5	4	4	41
40	5	4	4	5	4	4	4	4	5	5	44
41	4	3	4	3	3	5	4	3	3	3	35
42	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
43	5	4	4	4	4	5	4	4	5	5	44
44	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	49
45	5	5	4	4	5	4	4	4	5	5	45
46	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	48
47	4	3	4	3	5	3	3	4	4	4	37
48	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	49
49	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	39
50	4	4	5	4	4	4	5	3	4	4	41
51	4	5	4	5	5	5	4	4	5	5	46
52	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	41
53	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	42
54	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	42
55	4	4	4	5	5	5	3	3	5	5	43
56	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	41
57	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	41
58	4	4	3	4	4	5	3	3	5	4	39
59	5	4	5	4	4	5	5	5	5	4	46
60	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
61	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	41
62	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
63	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
64	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
65	4	4	3	3	3	3	4	4	3	3	34
66	4	4	5	5	4	3	5	5	4	4	43
67	5	4	4	5	4	4	5	5	4	5	45
68	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	49
69	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	48
70	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
71	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	46
72	5	5	4	4	4	5	5	5	3	5	45
73	3	4	4	5	5	5	5	5	4	4	44
74	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	47
75	4	5	4	5	5	5	5	4	4	5	46
76	5	5	5	4	4	5	5	5	4	4	46
77	5	5	4	5	5	4	4	4	5	4	45
78	5	5	3	5	4	5	5	5	4	5	46
79	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	48
80	5	5	4	4	4	4	4	4	5	4	43
81	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	49

58	5	4	4	4	4	3	5	5	4	5	43
59	4	5	4	4	4	5	4	4	4	5	43
60	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
61	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
62	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
63	3	4	3	3	4	4	3	3	3	3	33
64	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	32
65	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	36
66	5	5	4	4	4	4	5	5	5	4	45
67	4	5	5	5	5	5	4	4	5	4	46
68	5	4	5	5	5	4	4	4	5	5	46
69	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
70	5	4	4	5	5	5	5	4	5	5	47
71	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	48
72	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	48
73	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	46
74	5	5	4	5	5	4	4	4	5	4	45
75	5	5	3	5	4	5	5	5	4	5	46
76	4	5	3	5	5	5	5	4	4	5	45
77	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	42
78	5	4	5	4	5	5	5	5	4	5	47
79	4	5	5	4	5	4	5	5	5	5	47
80	5	4	4	4	5	4	5	4	4	4	43
81	4	4	5	5	4	4	5	4	4	5	44
82	4	5	5	4	5	4	4	4	5	5	45
83	4	5	4	5	4	5	4	5	5	4	45
84	5	4	4	5	4	5	5	4	5	5	46
85	5	4	4	5	5	4	4	5	5	5	46
86	4	4	5	4	4	5	5	4	5	5	45
87	5	5	4	5	5	4	5	5	4	4	46
88	5	4	5	5	5	5	4	5	5	4	47
89	5	5	4	4	5	5	5	4	4	5	46
90	4	5	5	4	4	3	3	4	5	4	41
91	5	5	4	4	4	5	5	5	3	5	45
92	5	4	5	4	5	4	4	4	5	5	45
93	4	5	5	4	5	5	5	4	4	5	46
94	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	46
95	4	5	4	5	4	3	4	4	5	5	43
96	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	48
97	5	5	4	5	5	4	4	4	5	4	45
98	5	5	4	5	4	5	5	5	4	5	47
99	3	5	3	5	5	5	5	5	5	5	46
100	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	41

34	4	4	5	5	4	4	5	4	35
35	5	5	5	5	5	5	5	5	40
36	4	4	5	5	5	5	5	5	38
37	4	4	4	5	5	5	4	4	35
38	5	5	5	5	5	5	4	4	38
39	5	4	4	4	4	4	4	4	33
40	4	4	4	4	4	4	4	4	32
41	4	4	4	4	4	4	4	4	32
42	4	4	4	4	4	4	4	4	32
43	5	5	5	5	4	4	4	4	36
44	5	5	5	5	5	4	5	4	38
45	5	5	5	5	4	4	5	4	37
46	4	4	4	4	4	4	4	4	32
47	4	5	5	5	5	5	5	5	39
48	5	5	5	5	5	5	5	5	40
49	5	4	5	4	5	3	5	4	35
50	5	5	5	5	5	4	4	4	37
51	4	4	4	5	4	3	5	5	34
52	4	4	4	4	4	3	4	4	31
53	4	4	4	4	4	4	4	4	32
54	4	4	4	4	4	3	4	4	31
55	5	4	5	5	5	3	5	5	37
56	4	4	4	4	4	4	4	4	32
57	5	5	4	4	4	3	4	4	33
58	5	5	5	4	5	5	5	5	39
59	5	5	5	5	5	5	5	4	39
60	5	5	5	5	5	5	5	5	40
61	4	4	4	4	4	4	4	4	32
62	4	4	4	4	4	4	4	4	32
63	4	4	4	4	4	4	4	4	32
64	3	3	3	3	5	5	5	5	32
65	4	4	4	4	4	4	4	4	32
66	5	4	3	4	5	4	5	5	35
67	5	4	4	5	5	5	4	4	36
68	5	5	5	5	5	5	4	4	38
69	5	4	5	5	5	4	5	5	38
70	5	5	5	5	5	5	5	4	39
71	5	5	5	5	5	5	4	4	38
72	4	4	4	4	5	4	4	5	34
73	5	4	5	5	5	4	5	4	37
74	5	4	5	5	4	4	5	5	37
75	5	5	4	4	5	5	5	4	37
76	4	4	5	5	5	5	4	5	37

77	4	5	4	5	5	4	4	5	36
78	4	4	5	4	5	5	5	4	36
79	5	5	4	4	4	5	5	4	36
80	4	5	5	5	4	4	5	5	37
81	5	3	5	4	5	5	4	4	35
82	4	5	5	4	4	5	4	4	35
83	4	4	3	5	5	5	5	4	35
84	5	4	5	5	5	5	5	4	38
85	5	5	4	4	5	5	4	5	37
86	4	4	5	5	5	5	4	4	36
87	4	5	5	5	4	4	5	4	36
88	4	4	4	5	5	5	5	5	37
89	5	4	5	4	4	5	4	5	36
90	4	5	5	4	4	5	5	5	37
91	5	4	3	4	4	5	5	4	34
92	4	4	4	4	5	4	5	5	35
93	4	4	5	4	4	5	5	5	36
94	5	5	5	5	5	5	4	5	39
95	4	4	4	4	5	4	4	5	34
96	5	4	5	5	4	4	5	5	37
97	5	5	5	5	5	5	5	5	40
98	4	4	4	5	5	5	5	4	36
99	5	5	5	5	4	5	5	5	39
100	4	5	4	5	5	4	4	5	36
101	5	5	5	5	5	5	5	4	39
102	5	5	5	5	5	5	5	5	40
103	5	4	4	4	4	4	5	5	35
104	5	3	5	4	5	5	5	5	37
105	5	5	5	5	5	5	5	5	40
106	4	5	5	4	4	5	5	4	36

4. Kinerja Pegawai (Y)

No.	Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	Y.7	Y.8	Y.9	Y.10	Total_Y
1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
5	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	38
6	4	4	4	5	4	4	3	4	4	4	40
7	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
8	4	4	4	4	4	4	3	3	5	5	40
9	4	4	4	4	5	5	3	3	5	5	42

53	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
54	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
55	4	4	4	5	4	5	5	4	5	5	45
56	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
57	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	39
58	4	5	5	4	4	4	4	3	5	5	43
59	5	4	4	4	5	5	4	4	4	4	43
60	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	49
61	5	4	5	4	4	4	4	5	4	4	43
62	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	42
63	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
64	4	4	5	5	5	5	3	3	5	5	44
65	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	38
66	5	4	5	4	3	5	4	4	5	5	44
67	5	4	5	4	5	5	5	4	5	5	47
68	5	5	4	4	5	5	5	5	4	5	47
69	5	5	5	5	5	4	5	3	5	5	47
70	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	48
71	5	4	3	4	4	5	5	5	5	5	45
72	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	48
73	4	5	5	4	5	5	5	5	4	4	46
74	5	5	4	5	4	4	5	5	5	5	47
75	5	5	5	4	5	5	5	3	5	4	46
76	4	5	5	5	4	4	5	4	5	4	45
77	4	5	4	5	5	4	4	5	5	5	46
78	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	48
79	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
80	4	4	4	5	5	5	4	5	4	5	45
81	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	48
82	5	5	4	5	5	4	5	5	5	4	47
83	5	5	5	3	4	5	4	4	5	4	44
84	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	49
85	4	4	4	5	5	4	4	4	5	5	44
86	4	5	5	4	4	5	5	5	4	5	46
87	5	4	5	4	5	4	5	5	5	5	47
88	4	5	4	4	5	5	4	4	5	4	44
89	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
90	5	5	4	4	5	4	4	4	4	5	44
91	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	46
92	4	5	5	5	5	5	4	4	5	4	46
93	4	4	5	5	4	5	5	4	5	5	46
94	5	4	5	4	5	5	4	5	4	4	45
95	5	5	4	5	4	5	4	4	5	5	46

96	4	5	5	4	5	4	5	5	5	5	47
97	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	49
98	5	3	3	4	4	4	4	5	5	5	42
99	5	4	4	5	5	5	5	4	4	5	46
100	4	5	4	5	5	4	4	5	5	5	46
101	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
102	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
103	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	41
104	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	48
105	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	48
106	5	4	5	4	5	5	5	5	4	4	46



Lampiran 3

A. Tabel Durbin-Watson

n	k=1		k=2		k=3		k=4		k=5	
	dL	dU	dL	dU	dL	dU	dL	dU	dL	dU
6	0.6102	1.4002								
7	0.6996	1.3564	0.4672	1.8964						
8	0.7629	1.3324	0.5591	1.7771	0.3674	2.2866				
9	0.8243	1.3199	0.6291	1.6993	0.4548	2.1282	0.2957	2.5881		
10	0.8791	1.3197	0.6972	1.6413	0.5253	2.0163	0.3760	2.4137	0.2427	2.8217
11	0.9273	1.3241	0.7580	1.6044	0.5948	1.9280	0.4441	2.2833	0.3155	2.6446
12	0.9708	1.3314	0.8122	1.5794	0.6577	1.8640	0.5120	2.1766	0.3796	2.5061
13	1.0097	1.3404	0.8612	1.5621	0.7147	1.8159	0.5745	2.0943	0.4445	2.3897
14	1.0450	1.3503	0.9054	1.5507	0.7667	1.7788	0.6321	2.0296	0.5052	2.2959
15	1.0770	1.3605	0.9455	1.5432	0.8140	1.7501	0.6852	1.9774	0.5620	2.2198
16	1.1062	1.3709	0.9820	1.5386	0.8572	1.7277	0.7340	1.9351	0.6150	2.1567
17	1.1330	1.3812	1.0154	1.5361	0.8968	1.7101	0.7790	1.9005	0.6641	2.1041
18	1.1576	1.3913	1.0461	1.5353	0.9331	1.6961	0.8204	1.8719	0.7098	2.0600
19	1.1804	1.4012	1.0743	1.5355	0.9666	1.6851	0.8588	1.8482	0.7523	2.0226
20	1.2015	1.4107	1.1004	1.5367	0.9976	1.6763	0.8943	1.8283	0.7918	1.9908
21	1.2212	1.4200	1.1246	1.5385	1.0262	1.6694	0.9272	1.8116	0.8286	1.9635
22	1.2395	1.4289	1.1471	1.5408	1.0529	1.6640	0.9578	1.7974	0.8629	1.9400
23	1.2567	1.4375	1.1682	1.5435	1.0778	1.6597	0.9864	1.7855	0.8949	1.9196
24	1.2728	1.4458	1.1878	1.5464	1.1010	1.6565	1.0131	1.7753	0.9249	1.9018
25	1.2879	1.4537	1.2063	1.5495	1.1228	1.6540	1.0381	1.7666	0.9530	1.8863
26	1.3022	1.4614	1.2236	1.5528	1.1432	1.6523	1.0616	1.7591	0.9794	1.8727
27	1.3157	1.4688	1.2399	1.5562	1.1624	1.6510	1.0836	1.7527	1.0042	1.8608
28	1.3284	1.4759	1.2553	1.5596	1.1805	1.6503	1.1044	1.7473	1.0276	1.8502
29	1.3405	1.4828	1.2699	1.5631	1.1976	1.6499	1.1241	1.7426	1.0497	1.8409
30	1.3520	1.4894	1.2837	1.5666	1.2138	1.6498	1.1426	1.7386	1.0706	1.8326
31	1.3630	1.4957	1.2969	1.5701	1.2292	1.6500	1.1602	1.7352	1.0904	1.8252
32	1.3734	1.5019	1.3093	1.5736	1.2437	1.6505	1.1769	1.7323	1.1092	1.8187
33	1.3834	1.5078	1.3212	1.5770	1.2576	1.6511	1.1927	1.7298	1.1270	1.8128
34	1.3929	1.5136	1.3325	1.5805	1.2707	1.6519	1.2078	1.7277	1.1439	1.8076
35	1.4019	1.5191	1.3433	1.5838	1.2833	1.6528	1.2221	1.7259	1.1601	1.8029
36	1.4107	1.5245	1.3537	1.5872	1.2953	1.6539	1.2358	1.7245	1.1755	1.7987
37	1.4190	1.5297	1.3635	1.5904	1.3068	1.6550	1.2489	1.7233	1.1901	1.7950
38	1.4270	1.5348	1.3730	1.5937	1.3177	1.6563	1.2614	1.7223	1.2042	1.7916
39	1.4347	1.5396	1.3821	1.5969	1.3283	1.6575	1.2734	1.7215	1.2176	1.7886
40	1.4421	1.5444	1.3908	1.6000	1.3384	1.6589	1.2848	1.7209	1.2305	1.7859
41	1.4493	1.5490	1.3992	1.6031	1.3480	1.6603	1.2958	1.7205	1.2428	1.7835
42	1.4562	1.5534	1.4073	1.6061	1.3573	1.6617	1.3064	1.7202	1.2546	1.7814
43	1.4628	1.5577	1.4151	1.6091	1.3663	1.6632	1.3166	1.7200	1.2660	1.7794
44	1.4692	1.5619	1.4226	1.6120	1.3749	1.6647	1.3263	1.7200	1.2769	1.7777
45	1.4754	1.5660	1.4298	1.6148	1.3832	1.6662	1.3357	1.7200	1.2874	1.7762
46	1.4814	1.5700	1.4368	1.6176	1.3912	1.6677	1.3448	1.7201	1.2976	1.7748
47	1.4872	1.5739	1.4435	1.6204	1.3989	1.6692	1.3535	1.7203	1.3073	1.7736
48	1.4928	1.5776	1.4500	1.6231	1.4064	1.6708	1.3619	1.7206	1.3167	1.7725

49	1.4982	1.5813	1.4564	1.6257	1.4136	1.6723	1.3701	1.7210	1.3258	1.7716
50	1.5035	1.5849	1.4625	1.6283	1.4206	1.6739	1.3779	1.7214	1.3346	1.7708
51	1.5086	1.5884	1.4684	1.6309	1.4273	1.6754	1.3855	1.7218	1.3431	1.7701
52	1.5135	1.5917	1.4741	1.6334	1.4339	1.6769	1.3929	1.7223	1.3512	1.7694
53	1.5183	1.5951	1.4797	1.6359	1.4402	1.6785	1.4000	1.7228	1.3592	1.7689
54	1.5230	1.5983	1.4851	1.6383	1.4464	1.6800	1.4069	1.7234	1.3669	1.7684
55	1.5276	1.6014	1.4903	1.6406	1.4523	1.6815	1.4136	1.7240	1.3743	1.7681
56	1.5320	1.6045	1.4954	1.6430	1.4581	1.6830	1.4201	1.7246	1.3815	1.7678
57	1.5363	1.6075	1.5004	1.6452	1.4637	1.6845	1.4264	1.7253	1.3885	1.7675
58	1.5405	1.6105	1.5052	1.6475	1.4692	1.6860	1.4325	1.7259	1.3953	1.7673
59	1.5446	1.6134	1.5099	1.6497	1.4745	1.6875	1.4385	1.7266	1.4019	1.7672
60	1.5485	1.6162	1.5144	1.6518	1.4797	1.6889	1.4443	1.7274	1.4083	1.7671
61	1.5524	1.6189	1.5189	1.6540	1.4847	1.6904	1.4499	1.7281	1.4146	1.7671
62	1.5562	1.6216	1.5232	1.6561	1.4896	1.6918	1.4554	1.7288	1.4206	1.7671
63	1.5599	1.6243	1.5274	1.6581	1.4943	1.6932	1.4607	1.7296	1.4265	1.7671
64	1.5635	1.6268	1.5315	1.6601	1.4990	1.6946	1.4659	1.7303	1.4322	1.7672
65	1.5670	1.6294	1.5355	1.6621	1.5035	1.6960	1.4709	1.7311	1.4378	1.7673
66	1.5704	1.6318	1.5395	1.6640	1.5079	1.6974	1.4758	1.7319	1.4433	1.7675
67	1.5738	1.6343	1.5433	1.6660	1.5122	1.6988	1.4806	1.7327	1.4486	1.7676
68	1.5771	1.6367	1.5470	1.6678	1.5164	1.7001	1.4853	1.7335	1.4537	1.7678
69	1.5803	1.6390	1.5507	1.6697	1.5205	1.7015	1.4899	1.7343	1.4588	1.7680
70	1.5834	1.6413	1.5542	1.6715	1.5245	1.7028	1.4943	1.7351	1.4637	1.7683
71	1.5865	1.6435	1.5577	1.6733	1.5284	1.7041	1.4987	1.7358	1.4685	1.7685
72	1.5895	1.6457	1.5611	1.6751	1.5323	1.7054	1.5029	1.7366	1.4732	1.7688
73	1.5924	1.6479	1.5645	1.6768	1.5360	1.7067	1.5071	1.7375	1.4778	1.7691
74	1.5953	1.6500	1.5677	1.6785	1.5397	1.7079	1.5112	1.7383	1.4822	1.7694
75	1.5981	1.6521	1.5709	1.6802	1.5432	1.7092	1.5151	1.7390	1.4866	1.7698
76	1.6009	1.6541	1.5740	1.6819	1.5467	1.7104	1.5190	1.7399	1.4909	1.7701
77	1.6036	1.6561	1.5771	1.6835	1.5502	1.7117	1.5228	1.7407	1.4950	1.7704
78	1.6063	1.6581	1.5801	1.6851	1.5535	1.7129	1.5265	1.7415	1.4991	1.7708
79	1.6089	1.6601	1.5830	1.6867	1.5568	1.7141	1.5302	1.7423	1.5031	1.7712
80	1.6114	1.6620	1.5859	1.6882	1.5600	1.7153	1.5337	1.7430	1.5070	1.7716
81	1.6139	1.6639	1.5888	1.6898	1.5632	1.7164	1.5372	1.7438	1.5109	1.7720
82	1.6164	1.6657	1.5915	1.6913	1.5663	1.7176	1.5406	1.7446	1.5146	1.7724
83	1.6188	1.6675	1.5942	1.6928	1.5693	1.7187	1.5440	1.7454	1.5183	1.7728
84	1.6212	1.6693	1.5969	1.6942	1.5723	1.7199	1.5472	1.7462	1.5219	1.7732
85	1.6235	1.6711	1.5995	1.6957	1.5752	1.7210	1.5505	1.7470	1.5254	1.7736
86	1.6258	1.6728	1.6021	1.6971	1.5780	1.7221	1.5536	1.7478	1.5289	1.7740
87	1.6280	1.6745	1.6046	1.6985	1.5808	1.7232	1.5567	1.7485	1.5322	1.7745
88	1.6302	1.6762	1.6071	1.6999	1.5836	1.7243	1.5597	1.7493	1.5356	1.7749
89	1.6324	1.6778	1.6095	1.7013	1.5863	1.7254	1.5627	1.7501	1.5388	1.7754
90	1.6345	1.6794	1.6119	1.7026	1.5889	1.7264	1.5656	1.7508	1.5420	1.7758
91	1.6366	1.6810	1.6143	1.7040	1.5915	1.7275	1.5685	1.7516	1.5452	1.7763
92	1.6387	1.6826	1.6166	1.7053	1.5941	1.7285	1.5713	1.7523	1.5482	1.7767
93	1.6407	1.6841	1.6188	1.7066	1.5966	1.7295	1.5741	1.7531	1.5513	1.7772
94	1.6427	1.6857	1.6211	1.7078	1.5991	1.7306	1.5768	1.7538	1.5542	1.7776
95	1.6447	1.6872	1.6233	1.7091	1.6015	1.7316	1.5795	1.7546	1.5572	1.7781
96	1.6466	1.6887	1.6254	1.7103	1.6039	1.7326	1.5821	1.7553	1.5600	1.7785
97	1.6485	1.6901	1.6275	1.7116	1.6063	1.7335	1.5847	1.7560	1.5628	1.7790
98	1.6504	1.6916	1.6296	1.7128	1.6086	1.7345	1.5872	1.7567	1.5656	1.7795
99	1.6522	1.6930	1.6317	1.7140	1.6108	1.7355	1.5897	1.7575	1.5683	1.7799
100	1.6540	1.6944	1.6337	1.7152	1.6131	1.7364	1.5922	1.7582	1.5710	1.7804
101	1.6558	1.6958	1.6357	1.7163	1.6153	1.7374	1.5946	1.7589	1.5736	1.7809

102	1.6576	1.6971	1.6376	1.7175	1.6174	1.7383	1.5969	1.7596	1.5762	1.7813
103	1.6593	1.6985	1.6396	1.7186	1.6196	1.7392	1.5993	1.7603	1.5788	1.7818
104	1.6610	1.6998	1.6415	1.7198	1.6217	1.7402	1.6016	1.7610	1.5813	1.7823
105	1.6627	1.7011	1.6433	1.7209	1.6237	1.7411	1.6038	1.7617	1.5837	1.7827
106	1.6644	1.7024	1.6452	1.7220	1.6258	1.7420	1.6061	1.7624	1.5861	1.7832
107	1.6660	1.7037	1.6470	1.7231	1.6277	1.7428	1.6083	1.7631	1.5885	1.7837
108	1.6676	1.7050	1.6488	1.7241	1.6297	1.7437	1.6104	1.7637	1.5909	1.7841
109	1.6692	1.7062	1.6505	1.7252	1.6317	1.7446	1.6125	1.7644	1.5932	1.7846
110	1.6708	1.7074	1.6523	1.7262	1.6336	1.7455	1.6146	1.7651	1.5955	1.7851
111	1.6723	1.7086	1.6540	1.7273	1.6355	1.7463	1.6167	1.7657	1.5977	1.7855
112	1.6738	1.7098	1.6557	1.7283	1.6373	1.7472	1.6187	1.7664	1.5999	1.7860
113	1.6753	1.7110	1.6574	1.7293	1.6391	1.7480	1.6207	1.7670	1.6021	1.7864
114	1.6768	1.7122	1.6590	1.7303	1.6410	1.7488	1.6227	1.7677	1.6042	1.7869
115	1.6783	1.7133	1.6606	1.7313	1.6427	1.7496	1.6246	1.7683	1.6063	1.7874
116	1.6797	1.7145	1.6622	1.7323	1.6445	1.7504	1.6265	1.7690	1.6084	1.7878
117	1.6812	1.7156	1.6638	1.7332	1.6462	1.7512	1.6284	1.7696	1.6105	1.7883
118	1.6826	1.7167	1.6653	1.7342	1.6479	1.7520	1.6303	1.7702	1.6125	1.7887
119	1.6839	1.7178	1.6669	1.7352	1.6496	1.7528	1.6321	1.7709	1.6145	1.7892
120	1.6853	1.7189	1.6684	1.7361	1.6513	1.7536	1.6339	1.7715	1.6164	1.7896
121	1.6867	1.7200	1.6699	1.7370	1.6529	1.7544	1.6357	1.7721	1.6184	1.7901
122	1.6880	1.7210	1.6714	1.7379	1.6545	1.7552	1.6375	1.7727	1.6203	1.7905
123	1.6893	1.7221	1.6728	1.7388	1.6561	1.7559	1.6392	1.7733	1.6222	1.7910
124	1.6906	1.7231	1.6743	1.7397	1.6577	1.7567	1.6409	1.7739	1.6240	1.7914
125	1.6919	1.7241	1.6757	1.7406	1.6592	1.7574	1.6426	1.7745	1.6258	1.7919
126	1.6932	1.7252	1.6771	1.7415	1.6608	1.7582	1.6443	1.7751	1.6276	1.7923
127	1.6944	1.7261	1.6785	1.7424	1.6623	1.7589	1.6460	1.7757	1.6294	1.7928
128	1.6957	1.7271	1.6798	1.7432	1.6638	1.7596	1.6476	1.7763	1.6312	1.7932
129	1.6969	1.7281	1.6812	1.7441	1.6653	1.7603	1.6492	1.7769	1.6329	1.7937
130	1.6981	1.7291	1.6825	1.7449	1.6667	1.7610	1.6508	1.7774	1.6346	1.7941
131	1.6993	1.7301	1.6838	1.7458	1.6682	1.7617	1.6523	1.7780	1.6363	1.7945
132	1.7005	1.7310	1.6851	1.7466	1.6696	1.7624	1.6539	1.7786	1.6380	1.7950
133	1.7017	1.7319	1.6864	1.7474	1.6710	1.7631	1.6554	1.7791	1.6397	1.7954
134	1.7028	1.7329	1.6877	1.7482	1.6724	1.7638	1.6569	1.7797	1.6413	1.7958
135	1.7040	1.7338	1.6889	1.7490	1.6738	1.7645	1.6584	1.7802	1.6429	1.7962
136	1.7051	1.7347	1.6902	1.7498	1.6751	1.7652	1.6599	1.7808	1.6445	1.7967
137	1.7062	1.7356	1.6914	1.7506	1.6765	1.7659	1.6613	1.7813	1.6461	1.7971
138	1.7073	1.7365	1.6926	1.7514	1.6778	1.7665	1.6628	1.7819	1.6476	1.7975
139	1.7084	1.7374	1.6938	1.7521	1.6791	1.7672	1.6642	1.7824	1.6491	1.7979
140	1.7095	1.7382	1.6950	1.7529	1.6804	1.7678	1.6656	1.7830	1.6507	1.7984
141	1.7106	1.7391	1.6962	1.7537	1.6817	1.7685	1.6670	1.7835	1.6522	1.7988
142	1.7116	1.7400	1.6974	1.7544	1.6829	1.7691	1.6684	1.7840	1.6536	1.7992
143	1.7127	1.7408	1.6985	1.7552	1.6842	1.7697	1.6697	1.7846	1.6551	1.7996
144	1.7137	1.7417	1.6996	1.7559	1.6854	1.7704	1.6710	1.7851	1.6565	1.8000
145	1.7147	1.7425	1.7008	1.7566	1.6866	1.7710	1.6724	1.7856	1.6580	1.8004
146	1.7157	1.7433	1.7019	1.7574	1.6878	1.7716	1.6737	1.7861	1.6594	1.8008
147	1.7167	1.7441	1.7030	1.7581	1.6890	1.7722	1.6750	1.7866	1.6608	1.8012
148	1.7177	1.7449	1.7041	1.7588	1.6902	1.7729	1.6762	1.7871	1.6622	1.8016
149	1.7187	1.7457	1.7051	1.7595	1.6914	1.7735	1.6775	1.7876	1.6635	1.8020
150	1.7197	1.7465	1.7062	1.7602	1.6926	1.7741	1.6788	1.7881	1.6649	1.8024
151	1.7207	1.7473	1.7072	1.7609	1.6937	1.7747	1.6800	1.7886	1.6662	1.8028
152	1.7216	1.7481	1.7083	1.7616	1.6948	1.7752	1.6812	1.7891	1.6675	1.8032
153	1.7226	1.7488	1.7093	1.7622	1.6959	1.7758	1.6824	1.7896	1.6688	1.8036
154	1.7235	1.7496	1.7103	1.7629	1.6971	1.7764	1.6836	1.7901	1.6701	1.8040
155	1.7244	1.7504	1.7114	1.7636	1.6982	1.7770	1.6848	1.7906	1.6714	1.8044
156	1.7253	1.7511	1.7123	1.7642	1.6992	1.7776	1.6860	1.7911	1.6727	1.8048

157	1.7262	1.7519	1.7133	1.7649	1.7003	1.7781	1.6872	1.7915	1.6739	1.8052
158	1.7271	1.7526	1.7143	1.7656	1.7014	1.7787	1.6883	1.7920	1.6751	1.8055
159	1.7280	1.7533	1.7153	1.7662	1.7024	1.7792	1.6895	1.7925	1.6764	1.8059
160	1.7289	1.7541	1.7163	1.7668	1.7035	1.7798	1.6906	1.7930	1.6776	1.8063
161	1.7298	1.7548	1.7172	1.7675	1.7045	1.7804	1.6917	1.7934	1.6788	1.8067
162	1.7306	1.7555	1.7182	1.7681	1.7055	1.7809	1.6928	1.7939	1.6800	1.8070
163	1.7315	1.7562	1.7191	1.7687	1.7066	1.7814	1.6939	1.7943	1.6811	1.8074
164	1.7324	1.7569	1.7200	1.7693	1.7075	1.7820	1.6950	1.7948	1.6823	1.8078
165	1.7332	1.7576	1.7209	1.7700	1.7085	1.7825	1.6960	1.7953	1.6834	1.8082
166	1.7340	1.7582	1.7218	1.7706	1.7095	1.7831	1.6971	1.7957	1.6846	1.8085
167	1.7348	1.7589	1.7227	1.7712	1.7105	1.7836	1.6982	1.7961	1.6857	1.8089
168	1.7357	1.7596	1.7236	1.7718	1.7115	1.7841	1.6992	1.7966	1.6868	1.8092
169	1.7365	1.7603	1.7245	1.7724	1.7124	1.7846	1.7002	1.7970	1.6879	1.8096
170	1.7373	1.7609	1.7254	1.7730	1.7134	1.7851	1.7012	1.7975	1.6890	1.8100
171	1.7381	1.7616	1.7262	1.7735	1.7143	1.7856	1.7023	1.7979	1.6901	1.8103
172	1.7389	1.7622	1.7271	1.7741	1.7152	1.7861	1.7033	1.7983	1.6912	1.8107
173	1.7396	1.7629	1.7279	1.7747	1.7162	1.7866	1.7042	1.7988	1.6922	1.8110
174	1.7404	1.7635	1.7288	1.7753	1.7171	1.7872	1.7052	1.7992	1.6933	1.8114
175	1.7412	1.7642	1.7296	1.7758	1.7180	1.7877	1.7062	1.7996	1.6943	1.8117
176	1.7420	1.7648	1.7305	1.7764	1.7189	1.7881	1.7072	1.8000	1.6954	1.8121
177	1.7427	1.7654	1.7313	1.7769	1.7197	1.7886	1.7081	1.8005	1.6964	1.8124
178	1.7435	1.7660	1.7321	1.7775	1.7206	1.7891	1.7091	1.8009	1.6974	1.8128
179	1.7442	1.7667	1.7329	1.7780	1.7215	1.7896	1.7100	1.8013	1.6984	1.8131
180	1.7449	1.7673	1.7337	1.7786	1.7224	1.7901	1.7109	1.8017	1.6994	1.8135
181	1.7457	1.7679	1.7345	1.7791	1.7232	1.7906	1.7118	1.8021	1.7004	1.8138
182	1.7464	1.7685	1.7353	1.7797	1.7241	1.7910	1.7128	1.8025	1.7014	1.8141
183	1.7471	1.7691	1.7360	1.7802	1.7249	1.7915	1.7137	1.8029	1.7023	1.8145
184	1.7478	1.7697	1.7368	1.7807	1.7257	1.7920	1.7146	1.8033	1.7033	1.8148
185	1.7485	1.7702	1.7376	1.7813	1.7266	1.7924	1.7155	1.8037	1.7042	1.8151
186	1.7492	1.7708	1.7384	1.7818	1.7274	1.7929	1.7163	1.8041	1.7052	1.8155
187	1.7499	1.7714	1.7391	1.7823	1.7282	1.7933	1.7172	1.8045	1.7061	1.8158
188	1.7506	1.7720	1.7398	1.7828	1.7290	1.7938	1.7181	1.8049	1.7070	1.8161
189	1.7513	1.7725	1.7406	1.7833	1.7298	1.7942	1.7189	1.8053	1.7080	1.8165
190	1.7520	1.7731	1.7413	1.7838	1.7306	1.7947	1.7198	1.8057	1.7089	1.8168
191	1.7526	1.7737	1.7420	1.7843	1.7314	1.7951	1.7206	1.8061	1.7098	1.8171
192	1.7533	1.7742	1.7428	1.7848	1.7322	1.7956	1.7215	1.8064	1.7107	1.8174
193	1.7540	1.7748	1.7435	1.7853	1.7329	1.7960	1.7223	1.8068	1.7116	1.8178
194	1.7546	1.7753	1.7442	1.7858	1.7337	1.7965	1.7231	1.8072	1.7124	1.8181
195	1.7553	1.7759	1.7449	1.7863	1.7345	1.7969	1.7239	1.8076	1.7133	1.8184
196	1.7559	1.7764	1.7456	1.7868	1.7352	1.7973	1.7247	1.8079	1.7142	1.8187
197	1.7566	1.7769	1.7463	1.7873	1.7360	1.7977	1.7255	1.8083	1.7150	1.8190
198	1.7572	1.7775	1.7470	1.7878	1.7367	1.7982	1.7263	1.8087	1.7159	1.8193
199	1.7578	1.7780	1.7477	1.7882	1.7374	1.7986	1.7271	1.8091	1.7167	1.8196
200	1.7584	1.7785	1.7483	1.7887	1.7382	1.7990	1.7279	1.8094	1.7176	1.8199

B. R tabel

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
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
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
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

C. T tabel

Pr	0.25	0.10	0.05	0.025	0.01	0.005	0.001
df	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
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
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
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
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

Lampiran 4

Output Hasil SPSS

A. Analisis Deskriptif

1. Mean Budaya Organisasi (X₁)

Descriptive Statistics

	N	Mean
BO1	106	4.43
BO2	106	4.37
BO3	106	4.29
BO4	106	4.28
BO5	106	4.39
BO6	106	4.34
BO7	106	4.38
BO8	106	4.34
BO9	106	4.40
BO10	106	4.38
Valid N (listwise)	106	

2. Mean Lingkungan Kerja Fisik (X₂)

Descriptive Statistics

	N	Mean
LKF1	106	4.36
LKF2	106	4.40
LKF3	106	4.22
LKF4	106	4.22
LKF5	106	4.25
LKF6	106	4.20
LKF7	106	4.25
LKF8	106	4.21
LKF9	106	4.36
LKF10	106	4.42
Valid N (listwise)	106	

3. Mean Disiplin Kerja (X₃)

Descriptive Statistics

	N	Mean
DK1	106	4.45
DK2	106	4.33
DK3	106	4.39
DK4	106	4.41
DK5	106	4.48
DK6	106	4.36
DK7	106	4.49
DK8	106	4.42
Valid N (listwise)	106	

4. Kinerja Pegawai (Y)

Descriptive Statistics

	N	Mean
KP1	106	4.47
KP2	106	4.46
KP3	106	4.40
KP4	106	4.44
KP5	106	4.42
KP6	106	4.45
KP7	106	4.31
KP8	106	4.27
KP9	106	4.54
KP10	106	4.55
Valid N (listwise)	106	

B. Uji Instrumen

1. Hasil Uji Validitas

a. Variabel Budaya Organisasi (X₁)

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
BO1	39.16	14.688	.533	.870
BO2	39.23	13.853	.650	.861
BO3	39.30	14.041	.574	.867
BO4	39.31	13.683	.662	.860
BO5	39.21	14.566	.531	.870
BO6	39.25	14.344	.506	.872
BO7	39.22	13.867	.605	.865
BO8	39.25	13.468	.691	.858
BO9	39.20	14.294	.576	.867
BO10	39.22	14.076	.685	.859

b. Variabel Lingkungan Kerja Fisik (X₂)

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
LKF1	38.52	20.100	.633	.906
LKF2	38.48	20.176	.668	.904
LKF3	38.66	20.131	.596	.908
LKF4	38.66	19.541	.688	.902
LKF5	38.63	19.244	.694	.902
LKF6	38.68	19.077	.684	.903
LKF7	38.62	19.590	.714	.901
LKF8	38.67	19.633	.713	.901
LKF9	38.52	19.757	.699	.902
LKF10	38.45	19.945	.709	.901

c. Variabel Disiplin Kerja (X₃)

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
DK1	30.87	7.868	.590	.829
DK2	30.99	7.762	.590	.829
DK3	30.93	7.377	.659	.820
DK4	30.92	7.545	.691	.816
DK5	30.84	7.812	.634	.824
DK6	30.96	7.656	.520	.840
DK7	30.83	8.161	.556	.833
DK8	30.91	8.467	.451	.844

d. Variabel Kinerja Pegawai (Y)

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
KP1	39.84	11.907	.663	.857
KP2	39.85	11.787	.673	.856
KP3	39.92	12.136	.558	.864
KP4	39.87	12.154	.567	.864
KP5	39.90	12.132	.555	.865
KP6	39.86	12.294	.549	.865
KP7	40.00	11.162	.681	.854
KP8	40.04	11.884	.468	.875
KP9	39.77	12.063	.645	.858
KP10	39.76	12.068	.645	.858

2. Hasil Uji Reliabilitas

a. Budaya Organisasi (X₁)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.877	10

b. Lingkungan Kerja Fisik (X₂)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.912	10

c. Disiplin Kerja (X₃)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.848	8

d. Kinerja Pegawai (Y)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.874	10

C. Hasil Uji Asumsi Klasik

1. Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		106
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.58056320
Most Extreme Differences	Absolute	.069
	Positive	.069
	Negative	-.067
Test Statistic		.069
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

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

2. Hasil Uji Multikolinieritas

Coefficients^a

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 BO	.806	1.241
LKF	.620	1.613
DK	.585	1.708

a. Dependent Variable: KP

3. Hasil Uji Autokorelasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.737 ^a	.543	.529	2.618	1.954

a. Predictors: (Constant), DK, BO, LKF

b. Dependent Variable: KP

4. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	7.038	2.568		2.741	.007
	BO	-.025	.035	-.077	-.734	.465
	LKF	.004	.053	.009	.077	.939
	DK	-.112	.075	-.169	-1.490	.139

a. Dependent Variable: Abs_RES

D. Hasil Uji Kelayakan Model/Goodness of Fit

1. Hasil Uji F

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	829.499	3	276.500	40.334	.000 ^b
	Residual	699.227	102	6.855		
	Total	1528.726	105			

a. Dependent Variable: KP

b. Predictors: (Constant), DK, BO, LKF

2. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.737 ^a	.543	.529	2.618	1.954

a. Predictors: (Constant), DK, BO, LKF

b. Dependent Variable: KP

E. Analisis Regresi Linier Berganda

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	11.113	3.034		3.663	.000
	BO	.124	.051	.181	2.428	.017
	LKF	.159	.066	.205	2.412	.018
	DK	.595	.106	.493	5.636	.000

a. Dependent Variable: KP

F. Uji t

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	11.113	3.034		3.663	.000
	BO	.124	.051	.181	2.428	.017
	LKF	.159	.066	.205	2.412	.018
	DK	.595	.106	.493	5.636	.000

a. Dependent Variable: KP

Lampiran 5

Surat Keterangan Riset

 **KEMENTERIAN PERTANIAN**
DIREKTORAT JENDERAL HORTIKULTURA
JALAN AUP NOMOR 3 PASAR MINGGU, JAKARTA SELATAN 12520
TELEPON : (021) 7806881 / 78832048 FAXIMILE (021) 7805880
WEBSITE : <http://hortikultura.pertanian.go.id>
E-mail : hortikultura@pertanian.go.id / sekdithorti@pertanian.go.id

Nomor : B-2119/HM.240/D.1/1/2023 5 Januari 2023
Sifat : Biasa
Lampiran : -
Hal : Permohonan Riset

Yth.
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Nasional Jakarta
di
Jakarta

Menindaklanjuti surat Saudara 620/R/D-FEB/XI/2022 tanggal 12 November 2022
hal Permohonan Riset an :

Nama : Muhamad Dafa Alfarel
NPM : 193402516135
Jurusan : Manajemen

Pada prinsipnya kami menerima mahasiswa tersebut untuk melakukan riset di
Direktorat Jenderal Hortikultura.

Atas perhatian Saudara kami sampaikan terima kasih.

Koordinator Organisasi Kepegawaian,
Hukum dan Hubungan Masyarakat


Armilawaty Razak
Nip. 497302022005012001



MUHAMAD DAFA ALFAREL - TA

ORIGINALITY REPORT

25% SIMILARITY INDEX	22% INTERNET SOURCES	3% PUBLICATIONS	28% STUDENT PAPERS
--------------------------------	--------------------------------	---------------------------	------------------------------

PRIMARY SOURCES

1	Submitted to Universitas Putera Batam Student Paper	17%
2	Submitted to Universitas Pamulang Student Paper	6%
3	repository.upstegal.ac.id Internet Source	1%
4	digilibadmin.unismuh.ac.id Internet Source	1%
5	repository.umsu.ac.id Internet Source	1%
6	eprints.upnyk.ac.id Internet Source	1%

Exclude quotes On Exclude matches < 1%
Exclude bibliography On