

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber Daya Manusia (SDM) adalah faktor utama dalam suatu organisasi. Sumber daya manusia yang berkualitas merupakan sumber daya yang memiliki pengetahuan, keterampilan, kemampuan dan perilaku yang baik dalam bekerja. Organisasi dibuat berdasarkan berbagai visi untuk kepentingan manusia. Jadi, manusia merupakan faktor strategis dalam suatu kegiatan instansi/organisasi. Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) berarti mengatur, mengurus sumber daya manusia berdasarkan visi perusahaan agar tujuan organisasi dapat tercapai secara optimal.

Suatu instansi atau organisasi tidak luput dari peranan sumber daya manusia, seperti yang kita ketahui sebuah organisasi tanpa adanya sumber daya manusia tidak akan berjalan dengan baik, karena sumber daya manusia termasuk aset penting dalam suatu organisasi yang perlu di kelola dengan baik dan benar. Oleh sebab itu organisasi maupun instansi harus mampu memberikan perhatian secara maksimal pada sumber daya manusianya, baik perhatian dari segi kualitas pengetahuan dan keterampilan, maupun tingkat kesejahteraannya, sehingga terdorong untuk memberikan segala kemampuan sesuai dengan yang di butuh kan.

Dinas Ketahanan Pangan dan Peternakan Provinsi Sumatera Utara merupakan instansi di lingkungan pemerintahan Provinsi Sumatera Utara yang memiliki tugas pokok melaksanakan lulusan pemerintahan daerah yang menjadi kewenangan provinsi di bidang ketersediaan dan distribusi pangan, konsumsi, dan keamanan pangan, peternakan dan kesehatan hewan.

Menurut Anwar Prabu Mangkunegaran (2013:67) istilah Kinerja berasal dari kata *job Performance* atau *actual permormanse* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang). Maka pengertian kinerja adalah, hasil

kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja dapat ditunjukkan pada tingkat kemampuan pegawai untuk menyelesaikan segala tugasnya. Kinerja dapat dinyatakan baik dan berhasil apabila dapat mencapai target dan tujuan perusahaan. Kinerja pegawai dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor seperti budaya organisasi.

Tabel 1.1

Kinerja pegawai di Kantor Dinas Ketahanan Pangan dan Peternakan

Unsur kinerja	Tahun 2021	Tahun 2022	Perbandingan
Orientasi pelayanan	84,14	90,52	Naik
Integritas	82,14	96,76	Naik
Komitmen	80,69	91,09	Naik
Disiplin	81,53	89,98	Naik
Kerja sama	82,41	92,17	Naik
Rata-rata SKP	88,50	92,16	Naik
Rata – rata	82,21	92,11	Naik
Kategori	Baik	Baik	Naik

Sumber : Dinas Ketahanan Pangan Dan Perternakan Provsu

Kinerja adalah hasil dari proses pekerjaan yang di rancang pada waktu dan tempat pegawai serta organisasi bersangkutan (Mangkuprawira,2014). Berdasarkan observasi yang dilakukan peneliti di mana untuk mendapatkan suatu hasil kinerja yang baik di perlukan beberapa indikator kinerja seperti orientasi pelayanan, integritas, komitmen, disiplin, dan kerja sama. Berdasarkan tabel 1.1 di atas dapat di lihat hasil kinerja pegawai di Kantor Dinas Ketahanan Pangan dan Peternakan pada tahun 2021 adanya peningkatan kinerja di lihat dari nilai rata-rata kinerjanya sebesar 82,21 dan pada tahun 2022 nilai rata- rata kinerja pegawai sebesar 92,11. Hal ini di karena kan pada tahun 2021 masih adanya pandemi covid-19 yang di mana pekerjaan masih bisa dilakukan di rumah masing-masing sehingga ada beberapa pegawai yang

tidak menyelesaikan pekerjaannya dengan kurang maksimal, tetapi pada tahun 2022 pegawai sudah bisa beraktivitas melakukan pekerjaan di kantor, sehingga para pegawai diwajibkan berkontribusi besar dalam melakukan pekerjaan yang ada di kantor Dinas Ketahanan Pangan Dan Peternakan. Dalam kuantitas kerjanya, para pegawai diharapkan dapat mencapai target yang sudah di rencanakan sebelumnya. Pencapaian tersebut dapat dilihat pada hasil penilaian sasaran kinerja pegawai. Dalam menjalankan tugasnya, setiap pegawai diharapkan dapat menyelesaikan tugas yang diberikan atasan dengan baik. Berdasarkan tabel di atas, dapat dilihat bahwa hasil dari penilaian kinerja pegawai di Kantor Dinas Ketahanan Pangan dan Peternakan Provinsi Sumatera Utara sudah tergolong baik, dimana pada tahun 2021 rata-rata SKP kinerja pegawai 88,50 dan dikategorikan baik, sementara pada tahun 2022 rata-rata SKP mengalami kenaikan yaitu 92,16 dan dikategorikan sangat baik.

Menurut Robbins dan Judge (Tiyanti & Graha,2020) Budaya organisasi adalah sistem makna bersama yang diselenggarakan oleh anggota untuk membedakan organisasinya dengan organisasi lain. Lingkungan organisasi yang baik akan memberikan dampak yang baik dan memberikan kenyamanan terhadap pegawai. Budaya organisasi yang baik tentunya akan menciptakan suasana kerja yang disukai oleh setiap pegawai sehingga pegawai akan memberikan kemampuan terbaiknya untuk mencapai tujuan organisasi. Keberhasilan suatu organisasi berhubungan erat dengan nilai dan norma yang diberlakukan dalam organisasi yang dilaksanakan dan dijalankan oleh pegawai dengan baik dan dijadikan sebagai titik acuan bagi seluruh pegawai untuk meningkatkan produktivitas kinerja pegawai.

Budaya organisasi terhadap pegawai pada Dinas Ketahanan Pangan dan peternakan juga di nilai masih rendah di tunjukkan dengan kurangnya kepedulian organisasi terhadap kinerja pegawai berupa tidak adanya jaminan karir yang pasti yang di berikan kepada pegawai walaupun memiliki prestasi kerja. Hal ini dapat di lihat dari banyaknya pegawai yang sudah bekerja sejak lama dan belum mendapatkan promosi jabatan.

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan oleh peneliti terhadap Ibu Lena selaku bagian umum SDM yang menyatakan bahwa budaya organisasi yang diterapkan oleh Dinas Ketahanan Pangan dan Peternakan Sumatera Utara adalah sesuai dengan Visi dan Misi perusahaan. Visi dari perusahaan ini adalah Sumatera Utara yang maju, aman dan bermartabat. Sedangkan Misi dari perusahaan ini adalah mewujudkan masyarakat Sumatera Utara yang bermartabat dalam kehidupan. Berdasarkan visi dan misi ini setiap pegawai diharapkan memiliki iman dan Taqwa, tersedianya sandang pangan yang cukup, rumah yang layak, pendidikan yang baik, kesehatan yang prima, mata pencaharian yang menyenangkan serta harga-harga yang terjangkau. Peran pimpinan dalam menjaga budaya organisasi pada Dinas Ketahanan Pangan dan Peternakan tergolong baik. Ini terbukti dengan adanya contoh yang baik dengan memimpin doa pada saat memulai kerja dan melakukan Briefing untuk kegiatan satu hari kedepan, bertujuan untuk mengarahkan pekerjaan yang akan dilakukan agar dapat terencana dengan baik dan memberikan dukungan kepada semua pegawai.

Fenomena budaya organisasi Dinas Ketahanan Pangan dan Peternakan terkait belum optimalnya berbagai macam program-program yang masih belum terealisasi dengan baik, Sehingga berdampak pada waktu kerja dan kualitas kerja yang menurun. Selain itu masih ditemukan pegawai yang kurang mampu bekerja secara professional seperti kehadiran yang selalu datang terlambat, tidak menggunakan atribut pada seragam, terlambat mengikuti apel, dan meninggalkan kantor sebelum jam kerja selesai.

Lingkungan kerja adalah faktor-faktor di luar manusia baik fisik maupun non-fisik dalam suatu organisasi. Lingkungan yang menyenangkan baik pegawai atau orang-orang perusahaan tersebut dapat meningkatkan kinerja yang baik. Dapat ditarik kesimpulan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang berada di sekitar pegawai yang mempengaruhi dirinya dalam menjalankan dan menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan kepadanya dalam suatu lingkungan tertentu. Menurut Sadarmayanti (2014) menyebutkan bahwa kondisi lingkungan kerja yang baik,

apabila manusia dapat melaksanakan kegiatan kerjanya secara optimal, sehat, aman, dan nyaman. Kesesuaian lingkungan kerja dapat dirasakan akibatnya dalam jangka panjang. Sedangkan lingkungan kerja yang kurang baik dapat mengubah tenaga kerja dan waktu yang lebih banyak, serta tidak mendukung diperolehnya rancangan sistem kerja yang efisien. Dengan lingkungan kerja yang baik akan sangat berpengaruh untuk menghasilkan kinerja pegawai yang baik.

Berdasarkan observasi awal yang dilakukan oleh peneliti keadaan lingkungan kerja di Dinas Ketahanan Pangan dan Peternakan Kota Medan untuk sebagian sudah cukup baik, hal ini dapat lihat dari penerangan dan sirkulasi udara yang cukup memadai, keamanan juga cukup memadai, penataan ruangan memudahkan pegawai dalam menjalani tugas-tugasnya. Fenomena dalam hal kondisi lingkungan kerja dari pengamatan bahwa pegawai dalam kondisi lingkungan yang kurang mendukung, masih ada keluhan dari para pegawai seperti kondisi ruangan yang kurang nyaman, adanya dokumen-dokumen yang menumpuk yang mengakibatkan pegawai merasa kurang nyaman. Lingkungan kerja pegawai yang masih belum efektif, ditandai dengan peralatan dan perlengkapan yang belum lengkap sehingga membuat pegawai kurang nyaman dalam melakukan pekerjaan. Kurang kondusifnya lingkungan kerja berdasarkan akan berpengaruh terhadap kinerja pegawai, ada beberapa ruangan yang fasilitasnya kurang memadai, fasilitas yang kurang memadai akan berpengaruh pada produktifitas pegawai, dimana hal ini juga merupakan beberapa faktor yang mempengaruhi kenyamanan para pegawai.

Berdasarkan latar belakang di atas maka peneliti tertarik untuk membuat karya ilmiah berupa skripsi dengan judul

**“ Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja
Pegawai Kantor Dinas Ketahanan Pangan dan Peternakan
Provinsi Sumatera Utara ”**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan pokok permasalahan di atas. Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Bagaimana pengaruh Budaya Organisasi terhadap kinerja pegawai kantor Dinas Ketahanan Pangan dan Peternakan Provinsi Sumatera Utara?
2. Bagaimana pengaruh Lingkungan Kerja terhadap kinerja pegawai kantor Dinas Ketahanan Pangan dan Peternakan Provinsi Sumatera Utara?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka tujuan penelitian adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai kantor Dinas Ketahanan Pangan dan Peternakan Provinsi Sumatera Utara.
2. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan Kerja kinerja pegawai kantor Dinas Ketahanan Pangan dan Peternakan Provinsi Sumatera Utara.

1.4 Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Manfaat secara teoritis dari penelitian ini adalah untuk memberikan gambaran mengenai budaya organisasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai. Penelitian ini juga dapat memberikan informasi atau pengetahuan baru kepada pihak-pihak yang berkepentingan dan dapat bermanfaat sebagai pedoman atau pembanding untuk penelitian selanjutnya agar dapat menyusun proposal skripsi dengan baik. Adapun manfaat yang di harapkan dari penelitian teoritis ini adalah sebagai berikut:

a. Bagi Peneliti

Penelitian ini di harapkan dapat memperluas wawasan dan ilmu pengetahuan mengenai budaya organisasi dan lingkungan kerja

b. Bagi Peneliti Selanjutnya

Hasil penelitian ini di harapkan bisa di gunakan sebagai bahan referensi bagi mahasiswa lain yang ingin menyusun skripsi dan dapat menambah

pengetahuan mengenai budaya organisasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai

c. Bagi Perguruan Tinggi

Penelitian ini dapat di gunakan sebagai standar pengukuran kemampuan mahasiswa dalam melakukan penelitian dan penulisan karya tulis guna meningkatkan sumber daya manusia dan kualitas para alumni Universitas HKBP Nommensen Medan khususnya Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Program Studi Manajemen.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi Organisasi

Hasil penelitian ini bisa menjadi masukan yang bermanfaat dan tambahan informasi bagi instansi terutama bahan pertimbangan dan pengambilan keputusan yang terkait dengan tujuan jangka pendek maupun jangka panjang organisasi.

BAB II

LANDASAN TEORI, PENELITIAN TERDAHULU, KERANGKA BERPIKIR DAN HIPOTESIS

2.1. Landasan Teori

2.2.1. Budaya Organisasi

2.1.1.1. Pengertian Budaya Organisasi

Budaya organisasi dapat mempengaruhi cara orang dalam berperilaku dan harus menjadi patokan dalam setiap program pengembangan organisasi dan kebijakan yang diambil. Hal ini terkait dengan bagaimana budaya itu mempengaruhi organisasi dan bagaimana suatu organisasi dan bagaimana suatu budaya itu dapat dikelola oleh organisasi. Budaya organisasi (*Organizational Culture*) sering diartikan sebagai nilai-nilai, symbol yang mengerti dan dipatuhi bersama, yang dimiliki oleh suatu organisasi sehingga anggota organisasi merasa satu keluarga dan dapat menciptakan suatu kondisi yang berbeda dengan organisasi lainnya. Beberapa definisi budaya organisasi menurut para ahli:

Menurut Edison,dkk (2016:120) budaya organisasi merupakan pola dari keyakinan,perilaku,asumsi, dan nilai-nilai yang dimiliki bersama. Budaya organisasi membentuk cara berperilaku dan berinteraksi anggota dan mempengaruhi cara kerja mereka. Schein (2015:118) Budaya organisasi adalah pola asumsi dasar yang ditentukan oleh sekelompok orang ketika mereka belajar mengatasi masalah adaptasi eksternal dan integrasi internal, yang telah berhasil dengan baik sehingga dianggap sah untuk diajarkan kepada anggota baru sebagai cara yang tepat untuk berpikir,melihat,,merasakan dan memecahkan masalah. Robbins dan Coulter (2016:81) Budaya Organisasi adalah mengacu pada sistem makna bersama yang dianut oleh anggota yang baru yang membedakan organisasi dari organisasi lain. Menurut Kinicki dan Fugate (2016:32) budaya organisasi adalah seperangkat bersama, diambil untuk memberikan asumsi implisit bahwa kelompok

yang memegang dan menentukan bagaimana cara pandang, cara berpikir, dan bereaksi terhadap berbagai lingkungan.

Dari beberapa definisi menurut para ahli di atas maka dapat disimpulkan bahwa Budaya Organisasi merupakan seperangkat keyakinan, nilai, norma, kebiasaan, sikap dan perilaku anggota dalam suatu organisasi yang diciptakan atau dikembangkan oleh sekelompok orang yang menjadi pedoman bersama dalam melakukan interaksi organisasi guna memecahkan masalah internal dan eksternal, serta menjadi pembeda antara satu organisasi dengan organisasi lainnya atau satu institusi dengan institusi lainnya

2.1.1.2. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Budaya Organisasi

Menurut Tika (2014) mengemukakan bahwa ada beberapa faktor-faktor yang mempengaruhi terbentuknya budaya organisasi yang dapat diuraikan sebagai berikut

1. Asumsi dasar

Asumsi dasar berfungsi sebagai pedoman bagi anggota maupun kelompok dalam organisasi untuk berperilaku.

2. Keyakinan yang dianut

Dalam budaya organisasi terdapat keyakinan yang dianut dan dilaksanakan oleh para anggota organisasi. Keyakinan ini mengandung nilai-nilai yang dapat berbentuk slogan atau moto, asumsi dasar, tujuan umum organisasi, filosofi usaha, atau prinsip-prinsip yang menjelaskan usaha.

3. Pimpinan atau kelompok pencipta pengembangan Budaya Organisasi

Budaya organisasi perlu diciptakan dan dikembangkan oleh pimpinan organisasi atau kelompok tertentu dalam organisasi tertentu

4. Pedoman mengatasi masalah

Dalam organisasi terdapat dua masalah pokok yang sering muncul, yakni masalah adaptasi eksternal dan integrasi internal. Karena kedua masalah tersebut dapat diatasi dengan asumsi dasar keyakinan yang dianut bersama anggota organisasi.

5. Berbagi nilai

Dalam budaya organisasi perlu berbagai nilai terhadap apa yang paling penting yang diinginkan atau apa yang lebih baik atau berharga untuk seseorang. Nilai-nilai perilaku yang dipahami serta diterima oleh seluruh anggota organisasi dan juga digunakan sebagai dasar dalam aturan perilaku di dalam organisasi tersebut

6. Pewarisan

Asumsi dasar dan keyakinan yang dianut oleh anggota organisasi perlu diwariskan kepada anggota-anggota baru dalam organisasi sebagai pedoman untuk bertindak dan berperilaku dalam organisasi atau instansi pemerintah

7. Penyesuaian atau adaptasi

Perlu adanya penyesuaian terhadap pelaksanaan peraturan atau norma yang berlaku dalam organisasi tersebut, serta penyesuaian antara organisasi dengan perubahan lingkungan.

2.1.1.3. Manfaat dan Tujuan Budaya Organisasi

Melaksanakan Budaya Organisasi mempunyai arti yang sangat dalam, karena akan merubah sikap dan perilaku sumber daya manusia untuk mencapai prestasi organisasi yang lebih tinggi dalam menghadapi tantangan masa depan. Manfaat fungsi budaya organisasi menurut Kinicki dan Fugate (2016:135) adalah sebagai berikut

1. Memberikan anggota sebuah identitas organisasi
2. Memfasilitasi komitmen bersama
3. Meningkatkan stabilitas system social
4. Membentuk perilaku dengan membantu anggota memahami lingkungan mereka.

Budaya organisasi dapat membentuk perilaku dan tindakan anggota dalam menjalankan aktivitasnya. Budaya organisasi sangat penting perannya dalam mendukung terciptanya suatu organisasi atau instansi pemerintah yang efektif.

Secara lebih spesifik, budaya organisasi dapat berperan dan menyajikan pedoman perilaku organisasi bagi setiap anggota organisasi.

Tujuan budaya organisasi untuk memperbaiki sikap dan perilaku sumber daya manusia yang berada dalam ruang lingkup organisasi agar dapat meningkatkan produktivitas organisasi untuk menghadapi semua tantangan di masa yang akan datang.

Selain itu masih banyak lagi manfaat dan tujuan yang muncul seperti kepuasan organisasi meningkat, pergaulan yang lebih efektif, disiplin meningkat, pengawasan fungsional berkurang, tingkat absensi menurun, ingin terus belajar, dan ingin memberikan hal-hal yang terbaik bagi organisasi dan lainnya.

2.1.1.4. Indikator Budaya Organisasi

Menurut Edison, dkk (2016:131) untuk menunjang kinerja, sangat di perlukan budaya organisasi yang kuat, berikut dimensi atau indikator dari Budaya Organisasi:

1. Kesadaran diri

Anggota organisasi dengan kesadarannya bekerja untuk mendapatkan kepuasan dari pekerjaan mereka, mengembangkan diri, menaati aturan, serta menawarkan layanan tinggi.

2. Keagresifan

Anggota organisasi menetapkan tujuan yang menantang tapi realitis. Mereka menetapkan rencana kerja dan strategi untuk mencapai tujuan, penuh inisiatif dan tidak tergantung pada petunjuk pimpinan.

3. Kepribadian

Anggota organisasi bersikap saling menghormati, ramah, terbuka, dan peka terhadap kepuasan kelompok.

4. Performa

Anggota organisasi memiliki nilai kreativitas, memenuhi kuantitas mutu dan efisien.

5. Orientasi tim

Anggota organisasi melakukan kerja sama yang baik serta melakukan komunikasi dan koordinasi yang efektif dengan keterlibatan aktif para anggota yang pada gilirannya mendapatkan hasil kepuasan tinggi serta komitmen bersama.

2.1.2. Lingkungan Kerja

2.1.2.1. Pengetian Lingkungan Kerja

Pengertian Lingkungan kerja menurut Dessler (2017:175), lingkungan kerja terdiri dari sistem kerja, desain pekerjaan, kondisi kerja, dan cara-cara di mana orang diperlakukan di tempat kerja dengan manajer mereka dan rekan kerja. Menurut Nitisemito (2014:97), lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Menurut Sedarmayanti (2014:81) mendefinisikan lingkungan kerja adalah keseluruhan perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya di mana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun kelompok Menurut Handoko (2016) yang mendefinisikan lingkungan kerja sebagai keseluruhan sarana prasarana kerja yang ada di sekitar pekerja yang sedang melaksanakan pekerjaannya yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan itu sendiri.

Berdasarkan beberapa pendapat di atas dapat di simpulkan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pegawai pada saat bekerja baik berupa fisik maupun non-fisik yang dapat mempengaruhi pegawai dalam bekerja. Jika lingkungan kerja baik para pegawai akan merasa aman dan nyaman, jika lingkungan kerja tidak mendukung para pegawai juga tidak akan merasakan aman dan nyaman dalam melakukan pekerjaannya.

2.1.2.2.Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Lingkungan kerja

Menurut Kasmir (2016:46) faktor-faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja sebagai berikut:

1. Penerangan

Penerangan yang cukup dan tidak menyilaukan akan membantu menciptakan semangat dan kegairahan kerja. Penerangan disini bukan hanya penerangan listrik. Dalam menjalankan tugasnya pegawai sering kali membutuhkan penerangan yang cukup, apabila pekerjaan yang membutuhkan ketelitian dan proses pengerjaannya

2. Warna

Warna dan komposisi warna yang digunakan akan mempengaruhi keadaan jika pegawai. Komposisi warna yang kurang dapat mengganggu pemandangan sehingga akan menimbulkan rasa tidak senang atau kurang menarik untuk di pandang oleh orang lain. Sedangkan penggunaan warna yang tepat pada dinding ruangan dan alat-alatnya dapat mempengaruhi semangat dan kegairahan kerja pegawai.

3. Temperatur/sirkulasi udara

Temperatur yang nyaman akan membuat para pegawai bekerja dengan nyaman dan mampu menghasilkan output sesuai dengan yang di harapkan. Sirkulasi atau pertukaran udara yang baik akan menyehatkan badan dan pikiran

4. Tata ruangan dan kebersihan lingkungan kerja

Tata ruang atau penataan ruangan yang ada di dalam ruangan kerja akan mempengaruhi kenyamanan kinerja para pegawai. Dan kebersihan lingkungan kerja dapat mempengaruhi kinerja dan nyaman kerja pegawai. Lingkungan kerja yang bersih dapat mempengaruhi semangat dan gairah kerja pegawai

5. Kebisingan

Kebisingan dapat mengganggu konsentrasi pegawai selama bekerja. Jika pegawai sedang fokus mengerjakan tugas nya tentu tidak senang mendengar suara yang bising. Dengan terganggunya konsentrasi ini akibat dari kebisingan yang terjadi maka pekerjaan yang dilakukan akan banyak menimbulkan kesalahan/kekeliruan dan kerusakan, sehingga berpotensi merugikan instansi pemerintah.

6. Keamanan

Rasa aman yang dirasakan oleh pegawai akan membuat para pegawai nyaman dan semangat dalam bekerja. Pegawai akan konsentrasi dan tidak di bebani dengan pikiran mengenai keamanan saat bekerja, sehingga akan menghasilkan output yang tinggi

7. Hubungan atasan dan bawahan

Ketika hubungan atasa dengan bawahan terjalin dengan baik maka pegawai aka merasa nyaman dalam bekerja sehingga mampu bekerja da menghasilkan output yang tinggi.

Menurut Malthis (2016:172). Lingkungan kerja memiliki 2 faktor yaitu lingkungan fisik dan lingkugan non-fisik, yaitu

1. Lingkungan kerja fisik adalah semua yang tedapat disekitar tempat kerja yang dapat mempenagruhi pegawai baik secara langsung maupun tidak langsung. Bebebrapa hal yang dapat mempengaruhi semangat dan kegairahan kerja Antara lain sebagai berikut
 - a. Pewarnaan
 - b. Kebersihan
 - c. Pertukaran udara
 - d. Penerangan
 - e. Music

- f. Kemananan
 - g. Kebisingan
2. Lingkungan kerja Non-fisik

Lingkungan kerja non-fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik dengan atasan maupun dengan sesama rekan kerja ataupun hubungan dengan bawahan. Lingkungan kondusif bias tercipta jika adanya komunikasi yang baik dalam lingkungan instansi pemerintahan, interaksi antara pegawai, tidak saling curiga dan memberikan kontribusi menjadi orientasi setiap pegawai. Hubungan pegawai yang baik maka para pegawai akan dapat menghindari diri dari konflik-konflik yang mungkin timbul di dalam instansi pemerintah tersebut. Lingkungan kerja Non-fisik terbagi menjadi dua yaitu

- a. Hubungan antara pegawai
- b. Hubungan dengan atasan

Berdasarkan uraian mengenai faktor yang mempengaruhi terhadap kondisi lingkungan kerja yang nyaman bagi pegawai tentunya dapat meningkatkan kinerja. Sebaliknya, lingkungan kerja yang tidak memadai akan dapat menurunkan kinerja dan akhirnya menurunkan semangat kerja pegawai.

2.1.2.3. Manfaat Lingkungan Kerja

Menurut Siagian (2014) manfaat lingkungan kerja adalah menciptakan gairah kerja, sehingga produktivitas dan prestasi kerja akan meningkat. Artinya bahwa dengan lingkungan kerja yang nyaman akan mempengaruhi meningkatnya kinerja begitu juga sebaliknya lingkungan kerja yang kurang nyaman akan menyebabkan karyawan kurang semangat dalam bekerja sehingga menurunkan performanya. Sebuah organisasi atau instansi harus memperhatikan secara detail berkaitan dengan lingkungan kerja, mulai dari tata letak ruangan, kondisi sesama rekan kerja, fasilitas-fasilitas kantor. Hal

ini perlu di sediakan supaya para karyawan merasa nyaman dan betah pada saat bekerja.

2.1.2.4. Indikator-indikator Lingkungan Kerja

Menurut Setiyawan (2017) indikator lingkungan kerja beriku:

1. Lingkungan kerja fisik
 - a. Suhu
 - b. Kebisingan
 - c. Penerangan
 - d. Mutu udara
2. Lingkungan kerja Non-fisik
 - a. Hubungan kerja antar pegawai

Selain itu, menurut Sedarmayanti (2015) indicator lingkungan kerja sebagai berikut :

1. Kondisi penerangan
2. Kondisi suhu udara
3. Kebisingan suara
4. Kondisi penggunaan warna
5. Ruang gerak yang diperlukan
6. Kemampuan bekerja
7. Hubungan pegawai

2.1.3. Kinerja Pegawai

2.1.3.1. Defenisi Kinerja Pegawai

Menurut Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 30 Tahun 2019 pasal 1 ayat 10 Kinerja Pegawai Negeri Sipil merupakan hasil kerja yang dicapai oleh setiap Pegawai Negeri Sipil pada organisasi/unit sesuai dengan Sasaran Kinerja Pegawai dan Perilaku Kerja.

Dessler (2015:41) kinerja adalah prestasi kerja dengan perbandingan hasil kerja dengan standar yang diterapkan oleh organisasi. Kinerja sebagai perwujudan perilaku seseorang pegawai yang ditampilkan sebagai prestasi kerja sesuai dengan tanggung jawabnya dalam sebuah organisasi dalam jangka waktu tertentu. Hal ini dikarenakan kinerja pegawai sebagai penentu keberhasilan serta keberlangsungan hidup organisasi. Hal ini diperkuat oleh pendapat Roziqin (2016:11) bahwa kinerja secara umum dapat di artikan sebagai keseluruhan hasil dari proses bekerja setiap hari pegawai yang hasilnya dapat digunakan sebagai landasan untuk menentukan apakah pekerjaan individu tersebut baik atau sebaliknya. Menurut Sinambela (2016:481) kinerja pegawai merupakan hasil yang telah dicapai oleh seseorang dalam organisasi, sesuai wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam mencapai tujuan organisasi. *Performa* atau kinerja adalah hasil dari suatu proses, kinerja yaitu hasil yang dicapai seseorang menurut ukuran pekerjaannya.

Berdasarkan pendapat para ahli di atas, dapat di simpulkan bahwa kinerja pegawai merupakan hasil fungsi pekerjaan seseorang dalam suatu periode waktu tertentu dengan perwujudan perilaku seseorang tersebut untuk memenuhi persyaratan sebuah pekerjaan dalam usaha untuk mencapai tujuan organisasi.

2.1.3.2 Indikator Kinerja Pegawai

Menurut UU No.30 Tahun 2019, menyatakan terdapat indicator kinerja pegawai. Indicator kinerja individu merupakan ukuran keberhasilan sebagai berikut:

1. Orintasi Pelayanan

Orintasi pelayanan merupakan sikap dan perilaku kerja Pegawai Negeri Sipil dalam memberikan pelayanan terbaik kepada yang dilayani antara lain seperti masyarakat, atasan, rekan sekerja, unit kerja terkait dan instansi lain.

2. Integritas

Integritas adalah kemampuan untuk bertindak sesuai dengan nilai, norma, dan etika organisasi.

3. Komitmen

Komitmen merupakan kemauan dan kemampuan untuk menyelaraskan sikap dan tindakan Pegawai Negeri Sipil untuk mewujudkan tujuan organisasi dengan mengutamakan kepentingan dinas dari pada kepentingan sendiri, seseorang dan golongan.

4. Disiplin

Disiplin adalah kesanggupan Pegawai Negeri Sipil untuk menaati kewajiban dan menghindari larangan yang ditentukan dalam peraturan perundang-undangan dan peraturan kedinasan yang apabila tidak ditaati atau dilanggar dijatuhi hukuman disiplin.

5. Kerja sama

Kerja sama merupakan kemauan dan kemampuan Pegawai Negeri Sipil untuk bekerja sama dengan rekan kerja, atasan, bawahan dalam unit kerjanya serta instansi lain dalam menyelesaikan suatu tugas dan tanggung jawab yang ditentukan sehingga mencapai daya guna yang sebesar-besarnya.

6. Kepemimpinan

Kepemimpinan adalah kemauan dan kemampuan Pegawai Negeri Sipil untuk memotivasi dan mempengaruhi bawahan atau orang lain yang berkaitan dengan bidang tugasnya demi tercapainya tujuan organisasi. Kepemimpinan yang dimiliki karakter sebagai panutan (*role model*), penyemangat (*mitivator*), dan pemberdaya (*enabler*).

2.2. Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu dalam penelitian ini dapat membantu peneliti untuk dijadikan sebagai bahan acuan untuk melihat seberapa besar pengaruh hubungan antara variabel independen dan variabel dependen yang memiliki kesamaan dalam penelitian, yang kemudian dapat dijadikan sebagai hipotesis. Berikut beberapa disajikan penelitian terdahulu

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

NO	Nama	Judul Penelitian	Variabel Penelitian	Hasil Penelitian
1	H.Herman Pandar (2017)	Pengaruh budaya organisasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Lamala Kabupaten Banggai	Budaya organisasi (X1) Lingkungan Kerja (X2) Kinerja pegawai (Y)	Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel Budaya organisasi dan Lingkungan kerja memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Lamala Kabupaten Banggai
2	Almi Zandria Alisna (2021)	Pengaruh Lingkungan kerja dan Budaya Organisasi terhadap kinerja pegawai pada badan keuangan Daerah Pemerintahan Provinsi Sumatera Barat	Lingkungan Kerja (X1) Budaya Organisasi (X2) Kinerja Pegawai (Y)	Berdasarkan hasil penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Badan Keuangan Daerah Pemerintahan Provinsi Sumatera Barat
3	Natasya Primananda (2015)	Pengaruh Disiplin Kerja, Budaya Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Sekreteriat Daerah Pekalongan	Disiplin Kerja (X1) Budaya Organisasi (X2) Lingkungan Kerja (X3) Kinerja Pegawai (Y)	Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel Disiplin kerja, Budaya organisasi dan Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai Sekreteriat Daerah Pekalongan

Sumber: Diolah oleh peneliti

2.3 Kerangka Berpikir

Budaya Organisasi adalah suatu kebiasaan yang berlangsung dalam suatu instansi dan diterapkan dalam aktivitas kerja sebagai salah satu pendorong untuk meningkatkan kualitas kinerja pegawai.

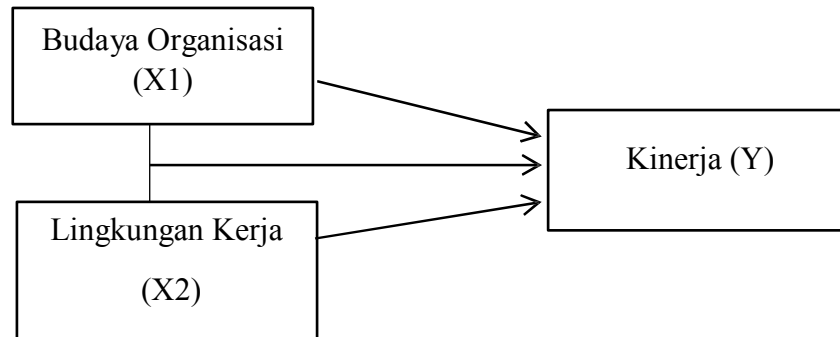
Faktor Lingkungan kerja organisasi sangat penting bagi individu dalam mencapai prestasi kerja. Faktor lingkungan organisasi yang dimaksud di sini adalah target yang menantang, jabatan yang jelas orientasi yang memadai, pola kerja komunikasi yang efektif, peluang berkarir dan fasilitas kerja yang relatif memadai.

Budaya organisasi penting oleh organisasi karena menyangkut kebiasaan-kebiasaan yang terjadi dalam hierarki organisasi yang mewakili norma-norma perilaku yang diikuti oleh seluruh anggota organisasi. Budaya yang produktif adalah budaya yang dapat meningkatkan kinerja karyawan sehingga menjadi organisasi yang lebih kuat dan tujuan perusahaan dapat tercapai

Lingkungan kerja yang nyaman serta kondusif cenderung akan meningkatkan rasa nyaman para pegawai ,sehingga para pegawai bersemangat dalam melakukan pekerjaannya dengan baik. Pegawai yang bekerja dengan baik di perusahaan atau instansi maka akan berdampak pada peningkatan kinerja pegawai.

Sebaliknya, jika lingkungan kerja buruk akan menimbulkan masalah terutama kurang nyamannya pegawai dalam bekerja. Kurang nyaman pegawai bekerja sehingga akan menurunkan keinginan pegawai untuk bekerja. Pelaksanaan kinerja akan sangat dipengaruhi oleh faktor yang baik yang bersumber dari pekerja sendiri maupun bersumber dari organisasi dari pekerja sangat di pengaruhi oleh kemampuan.

Berdasarkan penjelasan di atas maka di peroleh kerangka konseptual sebagai berikut:



Gambar 2.1
Kerangka Berpikir

2.4. Hipotesis

Hipotesis tidak lain dari jawaban sementara terhadap masalah yang kebenarannya harus di uji secara empiris.

Adapun hipotesis yang di ajukan dalam penelitian ini adalah

1. Ada nya pengaruh positif dan signifikan antara budaya organisasi dan kinerja pegawai Dinas Ketahanan Pangan dan Peternakan Provinsi Sumatera Utara
2. Ada nya pengaruh positif dan signifikan antara lingkungan kerja dan kinerja pegawai Dinas Ketahanan Pangan dan Peternakan Provinsi Sumatera Utara
3. Adanya pengaruh positif dan signifikan antara budaya organisasi dan lingkungan kerja secara simultan terhadap kinerja pegawai Dinas Ketahanan Pangan dan Peternakan Provinsi Sumatera Utara

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1. Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini menggunakan jenis penelitian adalah penelitian kuantitatif. Metode penelitian kuantitatif merupakan salah satu jenis penelitian yang spesifiknya adalah sistematis, terencana dan terstruktur dengan jelas sejak awal hingga pembuatan desain penelitiannya.

Menurut Sugiyono (2020:8) mengemukakan bahwa metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, yang digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

3.2. Tempat dan Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian merupakan suatu tempat atau wilayah yang akan digunakan penulis di mana penelitian tersebut akan di lakukan. Adapun Lokasi penelitian yang di gunakan oleh penulis, yang berlokasi di Dinas Ketahanan Pangan Dan Peternakan, Jalan Jend.Gatot Subroto, Km.7 No.225 Telp.(061) 8461436-8474496, Medan-21027.

Waktu yang gunakan dalam penelitian ini dimulai pada saat pengambilan data yaitu pada bulan Oktober 2022 sampai dengan bulan Agustus 2023.

3.3. Populasi, Sampel, dan Teknik Sampling

3.3.1. Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang di tetapkan oleh peneliti untuk di pelajari dan kemudian di tarik kesimpulannya. Jadi populasi bukan hanya orang, tetapi juga objek dan benda-benda alam lain. Dalam penelitian ini maka jumlah

populasinya adalah 158 pegawai yang berada di Dinas Ketahanan Pangan Dan Peternakan.

3.3.2. Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah karakteristik yang di miliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar, dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga, dan waktu, maka peneliti menggunakan sampel yang di ambil dari populasi. Untuk menentukan jumlah sampel yang akan di ambil digunakan rumus slovin dengan tingkat kesalahan 10%.

Rumus Slovin:

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

Keterangan :

n = Jumlah sampel

N = Ukuran populasi

e = Tingkat kesalahan

Berdasarkan rumus di atas dapat diketahui jumlah sampel dengan cara

$$n = \frac{158}{1 + 158 \cdot 0,1^2}$$

$$n = \frac{158}{1 + 1,58} = 61$$

Maka jumlah sampel yang akan di ambil berjumlah **61** orang untuk memudahkan penulis dalam pengolahan data.

3.3.3. Teknik Sampling

Teknik sampling merupakan teknik pengambilan sampel. Untuk menentukan sampel yang akan digunakan dalam penelitian. Metode pengambilan sampel dalam penelitian adalah *non-probability sampling* dengan teknik *purposive*, yang dimana menentukan sampel berdasarkan tujuan penelitian sesuai dengan kriteria yang ditentukan kriteria pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah pegawai yang sudah PNS.

3.4. Jenis Data Penelitian

Jenis data penelitian yang gunakan adalah

- a. **Data Primer** adalah sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data. Data dikumpulkan sendiri oleh peneliti langsung dari tempat objek penelitian. Peneliti menggunakan hasil wawancara dan penyebaran kuesioner penelitian kepada responden atau sampel penelitian
- b. **Data Sekunder** adalah sumber data yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data, misalnya lewat orang lain atau lewat dokumen. Data sekunder dalam penelitian ini adalah buku, artikel, jurnal, data perusahaan yang berkaitan dengan penelitian ini.

3.5. Metode Pengumpulan data

1. Kuesioner

Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan seperangkat pertanyaan yang di berikan kepada responden untuk di jawab. Peneliti memberikan angket secara Online yang berisi daftar pertanyaan kepada responden untuk di jawab, sehingga peneliti dapat mengumpulkan tanggapan dari pendapat responden.

2. Observasi

Observasi sebagai teknik pengumpulan data mempunyai ciri yang spesifik bila di bandingkan dengan teknik yang lain, yaitu wawancara dan kuesioner .

3. Wawancara

Wawancara digunakan sebagai teknik pengumpulan data apabila peneliti ingin melakukan studi pendahuluan untuk mengemukakan permasalahan yang harus diteliti, dan juga apabila peneliti ingin mengetahui hal-hal dari responden yang lebih mendalam dari penelitian mereka..

3.6. Skala Pengukuran

Skala pengukuran yang digunakan adalah skala Likert sebagai alat mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atas sekelompok orang tentang fenomena sosial. Dalam melakukan penelitian terhadap variabel-variabel yang akan di uji memiliki nilai, pada setiap jawaban akan diberi skor, skor yang diberikan adalah:

Tabel 3.1
Pengukuran Skala *Likert*

No	Pernyataan	Skor
1	Sangat Setuju (ST)	5
2	Setuju (S)	4
3	Netral (N)	3
4	Tidak Setuju (TS)	2
5	Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Sumber: Sugiyono (2016:93)

3.7. Definisi Operasional

Tabel 3.2

Definisi variabel dan Definisi Operasional

Variabel	Definisi Variabel	Indikator Variabel	Skala
Budaya Organisasi (X ₁)	Budaya Organisasi merupakan pola dari keyakinan ,perilaku, asumsi, dan nilai-nilai yang dimiliki bersama. Budaya organisasi membentuk cara berperilaku dan berinteraksi dengan anggota dan mempengaruhi cara kerja mereka.	1. Kesadaran diri 2. Keagresifan 3. Kepribadian 4. Performa 5. orientasi	Likert
Lingkungan Kerja (X ₂)	Lingkungan kerja merupakan keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya,serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun kelompok.	1. Kondisi penerangan 2. Kondisi suhu udara 3. Kebisingan suara 4. Kondisi penggunaan warna 5. Ruang gerak yang diperlukan 6. Keamanan kerja dan kebersihan 7. Hubungan antar pegawai	Likert
Kinerja (Y)	Kinerja Pegawai Negeri Sipil merupakan hasil kerja yang dicapai oleh setiap Pegawai Negeri Sipil pada organisasi/unit sesuai dengan Sasaran Kinerja Pegawai dan Perilaku Kerja.	1. Orientasi pelayananan 2. Integritas 3. Komitmen 4. Disiplin 5. Kerja sama 6. kepemimpinan	Likert

3.8. Uji Validitas dan Reliabilitas

3.8.1. Uji Validitas

Uji validitas di gunakan untuk mengukur sah atau tidak nya suatu kuesioner.

Adapun dasar pengambilan keputusan atas hasil uji validitas instrumen adalah:

- 1) Bila $r_{hitung} > r_{tabel}$, maka pernyataan instrumen dinyatakan valid.
- 2) Bila $r_{hitung} < r_{tabel}$, maka pernyataan instrumen tidak valid.

3.8.2. Uji Reliabilitas

Hasil penelitian yang reliabel bila terdapat kesamaan data dalam waktu yang berbeda. Instrumen yang reliabel adalah instrumen yang apabila digunakan beberapa kali untuk mengukur objek yang sama, akan menghasilkan data yang sama.

Uji Reliabilitas bertujuan untuk mengetahui apakah instrumen yang digunakan oleh peneliti memiliki nilai yang tetap bila instrumen tersebut digunakan berulang dalam penelitian yang sama. Suatu instrumen dikatakan reliabel jika nilai reliabilitas lebih besar dari r tabel. Uji reliabilitas yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan fasilitas *SPSS*.

3. 9. Uji Asumsi Klasik

3.9.1. Uji Normalitas

Untuk pengujian normalitas data dalam penelitian ini dideteksi melalui analisa grafik dan statistik yang dihasilkan melalui perhitungan regresi dengan *SPSS*.

- a. Histogram, yaitu pengujian dengan menggunakan ketentuan bahwa data normal berbentuk lonceng (*Bell shaped*). Data yang baik adalah data yang memiliki pola distribusi normal. Jika data menceng ke kanan atau menceng ke kiri berarti memberitahukan bahwa data tidak berdistribusi secara normal.
- b. Grafik *Normality Probability Plot*, ketentuan yang digunakan adalah:
 1. Jika data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.
 2. Jika data menyebar jauh dari diagonal dan/atau tidak mengikuti arah garis diagonal maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.
- c. Uji *kolmogorof smirnov test*. Uji ini dilakukan untuk mengetahui distribusi data normal atau tidak.
 1. Jika nilai Asymp sig > 0.5 Maka data Berdistribusi normal
 2. Jika nilai Asymp sig < 0,5 Maka data tidak normal

3.9.2. Uji Heteroskedastisitas

Heteroskedastisitas dapat dilihat melalui grafik plot antara nilai prediksi variabel terikat dengan residualnya. Apabila pola pada grafik ditunjukkan dengan titik-titik menyebar secara acak (tanpa pola yang jelas) serta tersebar diatas maupun dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi Heteroskedastisitas pada model regresi. Uji Heteroskedastisitas menggunakan :

a. *Scatter Plots*.

Jika probabilitas signifikan > 0.05 , maka model regresi tidak mengandung Heteroskedastisitas.

3.9.3 Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (*independen*). Jika ditemukan adanya multikolinieritas, maka koefisien regresi variabel tidak tentu dan kesalahan menjadi tak terhingga. Salah satu metode untuk mendiagnosa adanya *multicollinierity* adalah dengan menganalisis nilai :

1. *Tolerance*

Tolerance mengukur variabelitas variabel indrpenden yang terpilih yang tidak dijelaskan oleh variabel independen lainnya

2. *Variance Inflation Factor (VIF)*

Jadi Nilai *tolerance* yang rendah dengan nilai VIF tinggi, (arena $VIF = 1/tolerance$) Nilai *cutt off* yang dipakai untuk menunjukkan adanya uji multikolonieritas adalah nilai *tolerance* $> 0,1$ atau sama dengan nilai VIF (*Variance Inflation Factor*) < 10 .

3.10. Metode Analisis Data

3. 10. 1 Analisis Regresi Linear Berganda

Pengujian regresi linear berganda dilakukan dengan penerapan uji persamaan regresi linear berganda, dimaksudkan untuk menguji dua atau lebih variabel independen terhadap satu variabel dependen, guna mengetahui sejauh mana pengaruh Variabel bebas (independen) yaitu: budaya organisasi, dan komitmen terhadap variabel terikat (dependen) yakni kinerja pegawai.

Adapun rumus yang digunakan :

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

Keterangan :

Y = Kinerja Pegawai

X₁ = Budaya Organisasi

X₂ = Lingkungan Kerja

α = Konstanta

β = koefisien regresi

e = error

3.11. Uji Hipotesisi

3. 11. 1. Uji Parsial (Uji t)

Uji t statistik dimaksudkan untuk menguji pengaruh secara parsial antara variabel bebas terhadap variabel terikat dengan asumsi bahwa variabel lain dianggap konstan, dengan tingkat keyakinan 95% ($\alpha = 0,05$). Menentukan *score* (nilai), untuk mendapatkan data kuantitatif diajukan beberapa pertanyaan kepada responden berdasarkan indikator-indikator penelitian yang berhubungan dengan variabel bebas dan variabel terikat.

3.11. 2 . Uji Simultan (Uji f)

Uji ini digunakan untuk mengetahui bersama-sama variabel bebas terhadap variabel terikat. Untuk menguji adanya hubungan antara variabel bebas (X) secara simultan terhadap variabel (Y) maka pengujian dilakukan dengan menggunakan uji

statisi F. Uji ini dilakukan dengan membandingkan signifikan F_{hitung} dengan F_{tabel} dengan ketentuan sebagai berikut:

1. Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka H_0 ditolak
2. Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ maka H_0 diterima

3.11.3. Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel independen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen sangat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen.

3.12 Teknik Analisis Data

Menurut Nasution dalam Sugiyono (2016:245) menyatakan bahwa analisis data adalah untuk penelitian dengan pendekatan kuantitatif, maka teknik analisis data ini berguna untuk perhitungan untuk menjawab rumusan masalah dan menguji hipotesis yang diajukan. Pada penelitian ini pengolahan data hasil penelitian dilakukan dengan menggunakan program piranti lunak *Statistic Product and Service Solution (SPSS)*