

BAB I

PENDAHULUAN

Latar Belakang Masalah

Sumber Daya Manusia merupakan salah satu faktor yang sangat penting bahkan tidak dapat dipisahkan dari sebuah organisasi, baik institusi maupun perusahaan. Weber dalam jurnal silalahi (2011:124) menyatakan bahwa, organisasi merupakan tata hubungan sosial dimana setiap individu yang melakukan kerja sama, melakukan proses interaksi dengan individu lainnya. Aktivitas untuk menentukan berhasil tidaknya suatu pekerjaan yang dilakukan organisasi diperlukan pengolahan dan perencanaan manajemen yang baik. Menurut Weber dalam jurnal silalahi (2011:124), Manajemen adalah ilmu dan seni mengatur pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber daya lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan tertentu.

Organisasi menurut pelaksanaannya perlu melakukan suatu penilaian pegawai. Kinerja merupakan jawaban dari berhasil atau tidaknya tujuan organisasi. Kinerja pegawai diketahui dari seberapa jauh pegawai menjalankan tugas sesuai tanggung jawabnya. Menurut Mangkunegara (2009:67) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya. Hasil kinerja yang baik salah satunya apabila pegawai mampu memberikan pelayanan yang baik kepada masyarakat.

Pegawai merupakan unsur terpenting dalam menentukan keberhasilan suatu instansi pemerintahan. Untuk mencapai target yang telah ditentukan diperlukan pegawai yang sesuai dengan persyaratan yang ada didalam instansi dan pegawai juga harus mampu menjalankan tugas-tugas yang telah ditentukan oleh instansi. Setiap instansi akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja pegawainya, dengan harapan target setiap pegawai dapat tercapai. Pegawai pemerintahan juga menjadi panutan bagi setiap masyarakat. Untuk dapat melaksanakan tugas dengan baik, maka pembinaan serta penyediaan fasilitas pegawai perlu diarahkan guna

untuk meningkatkan sumber daya manusia. Hal ini dilakukan agar sumber daya manusia memiliki sikap dan perilaku yang berintikan pengabdian, kejujuran, tanggung jawab dan memberikan hasil kinerja yang optimal sehingga dapat memberikan pelayanan sesuai dengan tuntunan perkembangan masyarakat.

Salah satu langkah yang dapat dilakukan guna untuk meningkatkan hasil kerja pegawai pada suatu organisasi yaitu dengan lingkungan kerja yang terdiri dari lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik yang dapat menunjang kinerja pegawai yang ada. Lingkungan kerja fisik merupakan semua yang mampu mempengaruhi pegawai dalam menjalankan pekerjaannya, seperti penerangan, warna dinding, sirkulasi udara, kebersihan, fasilitas kerja dan keamanan. Sedangkan lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi baik hubungan kerja pegawai dengan atasan maupun sesama. Lingkungan kerja dalam organisasi mempunyai pengaruh yang sangat penting untuk peningkatan kinerja pegawai. dengan lingkungan yang nyaman dan kondusif, sehingga mampu memancing para pegawai untuk bekerja dengan produktif dan dapat menunjang hasil kerja yang optimal. Sedangkan lingkungan kerja yang tidak mendukung dapat menyebabkan pegawai mudah stress, tidak semangat untuk bekerja, tidak konsentrasi dan datang terlambat.

Kantor Camat STM Hulu Kabupaten Deli Serdang adalah salah satu instrumen dari pemerintahan yang mempunyai tanggung jawab untuk melaksanakan pelayanan kepada masyarakat ditingkat Kecamatan. Guna meningkatkan efektivitas pelayanan publik ditingkat Kecamatan, pemerintah Kabupaten telah mengeluarkan perundang-undangan yang mengatur Peraturan Daerah Kabupaten Deli Serdang Nomor 3 Tahun 2016 tentang pembentukan dan susunan perangkat daerah Kabupaten Deli Serdang. Dengan adanya peraturan tersebut semua aparatur daerah dituntut untuk memberikan pelayanan yang maksimal bagi masyarakat.

Berdasarkan hasil Observasi yang dilakukan di Kantor Camat STM Hulu Kabupaten Deli Serdang, pada tanggal 15 Juni 2020 sampai 4 Agustus 2020 penulis menemukan beberapa fenomena mengenai lingkungan kerja yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai, yakni fasilitas yang terdapat di kantor camat

STM Hulu masih kurang maksimal seperti pengatur suhu ruangan yang belum menentu di beberapa ruang kerja pegawai yang disebabkan belum tersedianya pengatur suhu ruangan, pengharum ruangan, hiasan ruangan, dan warna ruangan sehingga dapat menyebabkan kejenuhan atau kurangnya rasa nyaman pegawai dalam bekerja. Dari segi peralatan penunjang kinerja juga kurang memadai seperti mesin fotocopy belum tersedia, meja dan kursi pegawai sudah mulai termakan usia, alat pendukung percetakan E-KTP yang belum lengkap sehingga mengharuskan masyarakat menunggu lama dalam pembuatan E-KTP, dan Karena dikecamatan STM Hulu yang sering terjadi pemadaman Listrik menjadi penghambat kinerja pegawai, sehingga berdampak pada kinerja pegawai kantor Camat yang kurang maksimal. Untuk itu, pentingnya fasilitas seperti mesin pembangkit listrik (genset). Tujuannya agar dapat menunjang pelayanan yang maksimal kepada masyarakat.

Lingkungan kerja yang belum maksimal tersebut dapat mempengaruhi kinerja pegawai, sehingga tidak dapat memberikan pelayanan yang maksimal terhadap masyarakat. Pelayanan yang belum maksimal pada Kantor Camat STM Hulu diketahui oleh penulis melalui hasil observasi dimana penulis melakukan wawancara kepada 15 orang masyarakat yang menerima pelayanan dari Kantor Camat STM Hulu. Beberapa masyarakat tersebut mengatakan bahwa pelayanan yang diberikan kurang memberikan kepuasan. Tentunya masalah-masalah seperti diatas harus segera diperbaiki agar tidak menghambat terhadap visi misi Kantor Camat STM Hulu.

Hal lain yang membuat kurangnya produktivitas pada pegawai adalah pendidikan setiap pegawai. Latar belakang pendidikan juga merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja seorang pegawai. Dikarenakan latar belakang yang baik akan membentuk pekerja yang profesional dan pekerja keras. Dan semakin tinggi tingkat pendidikan pegawai maka akan semakin tinggi pula wawasan, serta ilmu pengetahuannya, dan akan semakin baik pula hasil kerjanya. Pendidikan masih menjadi salah satu ukuran yang membuat kurangnya kompetensi dan kinerja dari pegawai. Sesuai dengan data yang saya dapatkan di Kantor Camat STM Hulu, pegawai dikantor tersebut memiliki jenjang pendidikan

dan golongan yang berbeda. Hal ini sangat berkaitan bahwasannya jenjang pendidikan yang semakin tinggi juga akan memiliki golongan yang tinggi. Sehingga dapat memberikan kinerja yang semakin baik pula. Berikut adalah tabel dengan sebaran tingkatan pendidikan dan Golongan pegawai dikantor Camat STM Hulu.

Tabel 1.1

Daftar Pendidikan dan Golongan pegawai Kecamatan STM Hulu

PENDIDIKAN	GOLONGAN				JUMLAH PEGAWAI
	IV	III	II	I	
S2	3				3
S1	1	8			9
DIPLOMA		4	2	1	7
SMA			8	3	11
SMP			2	1	3
SD				1	1
	TOTAL JUMLAH				= 34

Sumber: Kantor Camat STM Hulu Kabupaten Deli Serdang tahun 2020

Berdasarkan uraian dari tabel 1.2 diatas, dapat kita ketahui bahwa pegawai yang berpendidikan pada S2 telah memiliki golongan paling tinggi (golongan IV) yaitu sebanyak tiga pegawai. Sedangkan untuk golongan III banyak didominasi dengan pendidikan S1. Sedangkan untuk golongan II banyak didominasi oleh pegawai yang berpendidikan SMA dan juga banyak mendominasi oleh pegawai yang bergolongan I. Lalu diikuti oleh tingkat pendidikan SMP dan SD yang berada ditingkat golongan rendah yaitu golongan II dan golongan I. Dari data tersebut dapat diambil kesimpulan bahwasannya masih terdapat pegawai dengan tingkat pendidikan yang rendah. Pendidikan sangat memberi peran besar terhadap

produktivitas dan golongan seorang pegawai sehingga pendidikan pegawai merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai.

Berdasarkan uraian diatas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian pada pengaruh lingkungan kerja, pendidikan pegawai terhadap kinerja pegawai pada instansi tersebut penulis akan membahasnya dalam judul skripsi penulis yaitu:

“PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN PENDIDIKAN PEGAWAI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR CAMAT STM HULU KABUPATEN DELI SERDANG”.

Rumusan Masalah

Sesuai dengan latar belakang masalah yang ditulis oleh peneliti diatas maka yang akan menjadi perumusan masalah dalam penelitian ini yaitu:

1. Apakah lingkungan kerja dan pendidikan pegawai berpengaruh secara simultan (bersamaan) terhadap kinerja pegawai pada kantor Camat STM Kabupaten Deli Serdang?
2. Apakah lingkungan kerja mempengaruhi kinerja pegawai pada kantor Camat STM Kabupaten Deli Serdang?
3. Apakah pendidikan pegawai mempengaruhi kinerja pegawai pada kantor Camat STM Kabupaten Deli Serdang?

Tujuan Penelitian

Berdasarkan masalah tersebut, maka yang menjadi tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja dan pendidikan pegawai secara simultan (bersamaan) terhadap kinerja pegawai pada kantor Camat STM Kabupaten Deli Serdang?
2. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada kantor Camat STM Kabupaten Deli Serdang?
3. Untuk mengetahui pengaruh pendidikan pegawai terhadap kinerja pegawai pada kantor Camat STM Kabupaten Deli Serdang?

Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat pada:

1. Bagi Peneliti

Untuk memenuhi tugas akhir dan untuk menambah pengetahuan serta wawasan tentang pengawasan kinerja, kedisiplinan kerja sebagai kajian dalam bidang sumber daya manusia.

2. Bagi Instansi

Sebagai bahan pertimbangan dan masukan bagi perusahaan dalam menentukan kebijakan atau keputusan yang tepat dalam upaya meningkatkan kedisiplinan kinerja pegawai melali pengawasan kepala kantor Camat STM Hulu Kabupaten Deli Serdang.

3. Bagi Pembaca/Peneliti Lain.

Hasil penelitian dapat digunakan sebagai referensi bagi penelitian selanjutnya yang akan mengadakan kajian lebih lanjut mengenai pengaruh pengawasan terhadap kedisiplinan pegawai pada kantor Camat Kecamatan STM Hulu Kabupaten deli serdang.

4. Bagi Universitas HKBP Nommensen Medan

Sebagai Literatur kepustakaan bidang penelitian mengenai pengaruh pengawasan kerja terhadap kedisiplinan pegawai.

BAB II

LANDASAN TEORI, PENELITIAN TERDAHULU, DAN HIPOTESIS

Landasan Teori

Lingkungan Kerja

Pengertian Lingkungan kerja

Lingkungan kerja adalah suatu tempat dimana seseorang atau kelompok dalam suatu instansi atau perusahaan tersebut melakukan kegiatan atau aktifitas yang didukung dengan fasilitas yang memadai untuk mencapai target di suatu instansi atau perusahaan. yang sesuai dengan rencana, kebijakan, instruksi, dan ketentuan-ketentuan yang telah ditetapkan dan berlaku dalam suatu instansi tersebut.

Menurut Siagian dalam jurnal Hartati (2014) mengemukakan bahwa lingkungan kerja adalah lingkungan dimana pegawai melakukan pekerjaannya sehari-hari. Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diembankan. menurut Sedarmayati dalam jurnal weol (2010) menyatakan bahwa lingkungan kerja adalah sebagai keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi lingkungan sekitarnya. Dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok.

Menurut Sutrisno dalam jurnal Mirandani (2010) Lingkungan kerja dapat diartikan sebagai keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada di sekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan, lingkungan kerja ini meliputi tempat pekerjaan, kebersihan, pencahayaan, ketenangan termasuk juga hubungan kerja antara orang-orang yang ada ditempat tersebut.

Jenis-Jenis Lingkungan Kerja

Menurut Sutrisno dalam jurnal Mirandani (2010) Lingkungan kerja terbagi atas dua jenis yaitu, lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik. Adapun pengertian lingkungan kerja fisik dan non fisik yaitu sebagai berikut:

1. Lingkungan Kerja Fisik adalah semua keadaan yang terdapat disekitar tempat kerja yang berbentuk fisik dan mempengaruhi pegawai baik secara langsung maupun tidak langsung.
2. Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik dengan atasan maupun hubungan dengan sesama rekan kerja ataupun juga dengan bawahan.

Manfaat Lingkungan Kerja

Menurut Arep dan Tanjung (2003:88) Manfaat lingkungan kerja adalah menciptakan gairah kerja, sehingga produktivitas kerja meningkat. Sementara itu, manfaat yang diperoleh karena bekerja dengan orang-orang yang termotivasi adalah pekerjaan dapat diselesaikan dengan tepat. Artinya pekerjaan diselesaikan sesuai standar yang benar dan dalam skala waktu yang ditentukan. Kinerjanya akan dipantau oleh individu yang bersangkutan dan tidak akan membutuhkan terlalu banyak pengawasan serta semangat juangnya akan tinggi.

Faktor-Faktor Lingkungan Kerja

Menurut Serdamayanti (2017:28) terbentuknya suatu kondisi lingkungan kerja dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu:

1. Penerangan atau cahaya di tempat kerja

Cahaya atau penerangan sangat besar manfaatnya bagi karyawan guna mendapatkan keselamatan dan kenyamanan kerja. Oleh sebab itu perlu diperhatikan adanya penerangan (cahaya) yang cukup terang tetapi tidak menyilaukan. Cahaya yang kurang jelas akan menyulitkan para pegawai dalam mengerjakan tugasnya.

2. Temperatur di tempat kerja

Dalam keadaan normal, tiap anggota tubuh manusia mempunyai temperatur berbeda. Tubuh manusia selalu berusaha untuk mempertahankan keadaan normal, dengan suatu sistem tubuh yang sempurna sehingga dapat menyesuaikan dirinya dengan perubahan yang terjadi di luar tubuh.

3. Kelembaban di tempat kerja

Kelembaban adalah banyaknya air yang terkandung dalam udara, biasa dinyatakan dalam persentase. Kelembaban ini berhubungan atau dipengaruhi oleh temperatur udara, dan secara bersama-sama antara temperature, kelembaban, kecepatan udara bergerak dan radiasi panas dari udara tersebut akan mempengaruhi keadaan tubuh manusia pada saat menerima atau melepaskan panas dari tubuhnya.

4. Sirkulasi udara

Udara di sekitar dikatakan kotor apabila kadar oksigen dalam udara tersebut telah berkurang dan telah bercampur dengan gas atau bau-bauan yang berbahaya bagi kesehatan tubuh. Sumber utama adanya udara segar adalah adanya tanaman di sekitar tempat kerja.

5. Kebisingan di tempat kerja

Karena pekerjaan membutuhkan konsentrasi, maka suara bising hendaknya dihindarkan agar pelaksanaan pekerjaan dapat dilakukan dengan efisien sehingga produktivitas kerja meningkat.

6. Getaran mekanis ditempat kerja

Getaran mekanis artinya getaran yang ditimbulkan oleh alat mekanis, yang sebagian dari getaran ini sampai ke tubuh karyawan dan dapat menimbulkan akibat yang tidak diinginkan.

7. Bau yang tidak sedap ditempat kerja

Adanya bau-bauan di sekitar tempat kerja dapat dianggap sebagai pencemaran, karena dapat mengganggu konsentrasi bekerja, dan bau-bauan yang terjadi terus-menerus dapat mempengaruhi kepekaan penciuman. Pemakaian “air condition” yang tepat merupakan salah satu cara yang dapat

digunakan untuk menghilangkan bau-bauan yang mengganggu di sekitar tempat kerja.

8. Tata Warna Ditempat Kerja

Menata warna di tempat kerja perlu dipelajari dan direncanakan dengan sebaik-baiknya. Pada kenyataannya tata warna tidak dapat dipisahkan dengan penataan dekorasi. Hal ini dapat dimaklumi karena warna mempunyai pengaruh besar terhadap perasaan.

9. Dekorasi Atau Tata-tata Letak

Dekorasi ada hubungannya dengan tata warna yang baik, karena itu dekorasi tidak hanya berkaitan dengan hasil ruang kerja saja tetapi berkaitan juga dengan cara mengatur tata letak, tata warna, perlengkapan, dan lainnya untuk bekerja.

10. Musik

Menurut para pakar, musik yang nadanya lembut sesuai dengan suasana, waktu dan tempat dapat membangkitkan dan merangsang karyawan untuk bekerja. Oleh karena itu lagu-lagu perlu dipilih dengan selektif untuk dikumandangkan ditempat kerja. Tidak sesuainya musik yang diperdengarkan ditempat kerja akan mengganggu konsentrasi kerja.

11. Keamanan Ditempat Kerja

Guna menjaga tempat dan kondisi lingkungan kerja tetap dalam keadaan aman maka perlu diperhatikan adanya keberadaan salah satu upaya untuk menjaga keamanan di tempat kerja, dapat memanfaatkan tenaga Satuan Petugas Keamanan (SATPAM).

Menurut pendapat Siagian (2006:63) untuk menciptakan lingkungan kerja yang baik ada beberapa faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja, diantaranya sebagai berikut:

1. Bangunan tempat kerja.
2. Ruang kerja yang nyaman.
3. Terdapat ventilasi pertukaran udara.
4. Ada tempat ibadah keagamaan.

5. Ada sarana angkutan yang khusus maupun secara umum bagi karyawan sehingga mereka nyaman dan mudah.

Indikator Lingkungan Kerja

Menurut Prastyo, (2016:5) yang menjadi indikator lingkungan kerja yaitu:

1. Penerangan.
2. Suhu udara.
3. Suara bising.
4. Penggunaan warna.
5. Ruang gerak yang diperlukan.
6. Keamanan kerja.
7. Hubungan karyawan.

Sedangkan menurut Prastyo, dkk (2016:5) yang menjadi indikator-indikator lingkungan kerja adalah:

1. **Perlengkapan Kerja**

Perlengkapan kerja adalah segala sesuatu yang berada diperusahaan yang meliputi sarana dan prasarana penunjang kerja, seperti komputer, mesin ketik dan lain-lain.

2. **Pelayanan Kepada Pegawai**

Pelayanan kepada pegawai adalah segala sesuatu yang berkaitan dengan pelayanan perusahaan kepada pegawai, misalnya penyediaan tempat ibadah, sarana kesehatan

3. **Kondisi Kerja**

Kondisi kerja adalah segala yang ada berada diperusahaan berbentuk fisik misalnya ruang, suhu, penerangan, ventilasi udara

4. **Hubungan Personal**

Hubungan personal adalah segala sesuatu yang ada diperusahaan yang berkaitan dengan relasi antarsesama misalnya relasi antar pegawai dan atasan.

Pendidikan

Pengertian Pendidikan

Pendidikan merupakan indikator yang sangat penting untuk meningkatkan kinerja pegawai agar tujuan dan target yang telah ditetapkan oleh instansi dapat tercapai. pendidikan adalah suatu proses yang lebih luas dari pada proses yang berlangsung didalam sekolah saja. Menurut UU SISDINKES No.20 tahun 2003, pendidikan adalah usaha sadar dan perencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spiritual keagamaan, dirinya dan masyarakat.

Menurut Mudyhardjo (2013:3) pendidikan adalah pengalaman belajar yang berlangsung dalam segala lingkungan dan dan sepanjang hidup. Pendidikan adalah segala situasi hidup yang mempengaruhi pertumbuhan individu.

Dalam teori Mudyhardjo (2013:3) bahwa pendidikan itu adalah proses untuk memberikan manusia berbagai macam situasi yang bertujuan memberdayakan diri. Jadi banyak hal yang dibicarakan ketika kita membicarakan pendidikan. Aspek-aspek yang yang biasanya dipertimbangkan antara lain, penyadaran, pencerahan, pemberdayaan, perubahan perilaku. Menurut sukirno Dalam jurnal Supiyanto, Astuty, dan Unwanullah, (2014) menjelaskan bahwa pendidikan itu adalah salah satu investasi yang sangat berguna bagi ekonomi, dengan demikian pendidikan dapat dimasukan sebagai investasi yang hasilnya dapat dinikmati dikemudian hari, ini menunjukkan bahwa pendidikan memiliki peranan penting dalam kehidupan sebangsa dan bernegara dalam upaya untuk menciptakan sumber daya manusia yang berkualitas sehingga berdampak langsung terhadap tingkat perekonomian.

Manfaat dan Tujuan Pendidikan

Menurut Nazili shaleh Ahmad (2011: 13) tujuan pokok pendidikan adalah membentuk anggota masyarakat menjadi orang-orang yang berpribadi, berkemanusiaan maupun menjadi anggota masyarakat yang dapat mendidik dirinya sesuai dengan watak masyarakat itu sendiri, mengurangi beberapa

kesulitan atau hambatan perkembangan hidupnya dan berusaha untuk memenuhi kebutuhan hidup maupun mengatasi problematikanya.

Menurut Simamora (2010: 29) menyebutkan manfaat yang diperoleh dari diadakannya kegiatan pendidikan yaitu:

1. Meningkatkan kualitas dan kuantitas produktifitas.
2. Mengurangi waktu belajar yang diperlukan karyawan untuk mencapai standar kinerja yang ditentukan.
3. Menciptakan sikap, loyalitas dan kerjasama yang lebih menguntungkan.
4. Memenuhi persyaratan sumber daya manusia.
5. Mengurangi jumlah dan biaya kecelakaan kerja.
6. Membantu karyawan dalam peningkatan dan pengembangan pribadi mereka.

Jenis-Jenis Pendidikan

Menurut Teguh Triwiyanto (2014:120). maka dalam kajian teori ini perlu diketahui terlebih dahulu tentang beberapa jenis pendidikan yaitu:

1. Pendidikan Formal

Menurut amanat pembukaan UUD 1945 dan visi pendidikan nasional menunjuk pada suatu landasan filsafat yang mendalam. Dalam pasal 31 ayat 1 UUD 1945 dinyatakan bahwa “setiap warga Negara berhak mendapat pendidikan”. UU 20/2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional pasal 5 ayat 5 menyatakan bahwa “setiap warga negara berhak mendapatkan kesempatan meningkatkan pendidikan sepanjang hayat”. Hal ini sejalan dengan hak asasi manusia, bahwa setiap warga negara berhak mengembangkan diri melalui pemenuhan kebutuhan dasarnya, berhak mendapat pendidikan, dan berhak memperoleh manfaat dari ilmu pengetahuan dan teknologi, seni dan budaya demi meningkatkan kualitas hidupnya dan demi kesejahteraan umat manusia (Depdiknas, 2003).

2. Pendidikan Nonformal

Berdasarkan Bab Kelima UU No.20/2003 pasal 26 dinyatakan bahwa pendidikan nonformal diselenggarakan bagi warga masyarakat yang memerlukan layanan pendidikan yang berfungsi sebagai pengganti.

3. Pendidikan Kesetaraan

Merupakan bagian dari pendidikan nonformal yang memberikan layanan pendidikan Program Paket A setara SD, Program Paket B setara SMP dan Program Paket C setara SMA, Penyelenggaraan pendidikan kesetaraan yang dilakukan oleh masyarakat mempunyai dinamika dan kualitas yang beragam karena kemampuan peserta didik.

4. Kinerja Pendidikan Kesetaraan.

Kinerja menurut Kamus Besar Indonesia adalah sesuatu yang dicapai, prestasi yang diperlihatkan, dan kemampuan kerja. Dengan demikian, kinerja pendidikan adalah apa yang telah dicapai oleh pendidikan, prestasi yang diperlihatkan oleh pendidikan, dan kemampuan kerja pendidikan. Kinerja pendidikan kesetaraan adalah apa yang telah dicapai oleh pendidikan kesetaraan, prestasi yang diperlihatkan oleh pendidikan kesetaraan, dan kemampuan kerja pendidikan kesetaraan.

Indikator pendidikan

Menurut Hariandja (2009:169) menyatakan bahwa terdapat dua indikator pendidikan:

1. Latar belakang pendidikan

Tahap pendidikan yang berkelanjutan, yang ditetapkan berdasarkan tingkat dari seorang pegawai, karena dengan pendidikan yang memadai pengembangan pengetahuan dan keterampilan pegawai tersebut akan lebih luas dan mampu untuk menyelesaikan persoalan yang dihadapi.

2. Wawasan pengetahuan

Bagian yang menyangkut proses belajar untuk memperoleh dan meningkatkan keterampilan diluar sistem pendidikan yang berlaku dalam waktu

relatif singkat dengan metode yang lebih mengutamakan pada praktek dari pada teori.

Kinerja

Pengertian Kinerja

Kinerja individu sebagai tingkat pencapaian atau hasil kerja seseorang dari sasaran yang harus dicapai atau tugas yang harus dilaksanakan dalam kurun waktu tertentu. Kinerja merupakan perilaku organisasi secara langsung berhubungan dengan hasil. Mangkunegara (2011:165), mengemukakan bahwa “ kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. kinerja merupakan perwujudan dari kemampuan dalam bentuk karya nyata. Kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai pegawai dalam mengemban tugas dan pekerjaan yang berasal dari organisasi.

Kinerja sebagai hasil kinerja yang dapat dilihat secara kuantitas dan kualitas ketika seseorang melaksanakan tugas sesuai dengan tanggungjawabnya. Kinerja sering diartikan sebagai hasil atau tingkat keberhasilan atas pencapaian seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu. Dalam melaksanakan tugas dengan berbagai kemungkinan seperti standar hasil kinerja, target, sasaran, atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan disepakati bersama.

Faktor –Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut Simanjutak dalam Widodo (2015:133) kinerja dipengaruhi oleh :

1. Kualitas dan kemampuan pegawai, hal-hal yang berhubungan dengan pendidikan/pelatihan, etos kerja, motivasi kerja, sikap mental, dan kondisi fisik pegawai.
2. Sarana pendukung, yaitu hal yang berhubungan dengan lingkungan kerja (keselamatan kerja, kesehatan kerja, sarana produksi, teknologi) dan hal yang berhubungan dengan kesejahteraan pegawai (upah/gaji, jaminan sosial, keamanan kerja).

3. *Supra sarana*, yaitu hal-hal yang berhubungan dengan kebijaksanaan pemerintah dan hubungan industrial manajemen.

Indikator Kinerja

Ada beberapa indikator yang mempengaruhi kinerja karyawan antara lain yaitu sebagai berikut:

1. **Integritas**, Mampu menciptakan situasi kerja yang mendorong seluruh pemangku kepentingan mematuhi nilai, norma dan etika organisasi dalam segala situasi dan kondisi.
2. **Kerja sama**, membangun sinergi antar unit kerja dilingkup instansi yang dipimpin, mengembangkan sistem yang menghargai kerja sama antar unit, memberikan semangat/dukungan untuk memastikan tercapainya sinergi dalam rangka pencapaian target kerja organisasi.
3. **Komunikasi**, mengintegrasikan informasi-informasi penting hasil diskusi dengan pihak lain untuk mendapatkan pemahaman yang sama. Berbagai informasi dengan pemangku kepentingan untuk tujuan meningkatkan kinerja secara keseluruhan.
4. **Orientasi pada Hasil**, mendorong unitbkerja disetiap instansi untuk mencapai kinerja yang melebihi target yang ditetapkan. Mendorong pemanfaatan sumber daya bersama antar unit kerja dalam rangka meningkatkan efektifitas dan efisiensi pencapaian target organisasi.
5. **Pelayanan Publik**, Memahami dan memberi perhatian kepada isu-isu jangka panjang kesempatan atau kekuatan politik yang mempengaruhi organisasi dalam hubungannya dengan dunia luar memperhitungkan dan mengantisipasi dampak terhadap pelaksanaan tugas-tugas pelayanan publik.

Tinjauan Empiris

Penelitian terdahulu sangat penting sebagai dasar pijakan dalam rangka penyusunan penelitian ini. Berikut hasil penelitian terdahulu yang berkaitan dengan topic penelitian yang disajikan dalam tabel 2.1

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

Peneliti	Judul	Hasil Penelitian
Teresa Kwantoro Puteri (2016)	Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan Kerja Serta Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Inplasco Prima Surya	Disimpulkan bahwa pendidikan dan pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dan lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja.
Hendry Wijaya (2017)	Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Instansi Pemerintah Daerah Kabupaten Musi Banyuasin (Studi Kasus Dinas Pertambangan Dan Energi Kabupaten Musi Banyuasin)	Hasil penelitian menunjukkan bahwa Terdapat pengaruh yang positif dan signifika variabel lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai
Edi Saputra Pakpahan, (2013)	Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Badan Kepegawaian Daerah Kota Malang)	Berdasarkan hasil penelitian disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan pendidikan terhadap kinerja

Sumber: Diolah oleh peneliti 2020

Kerangka Berpikir

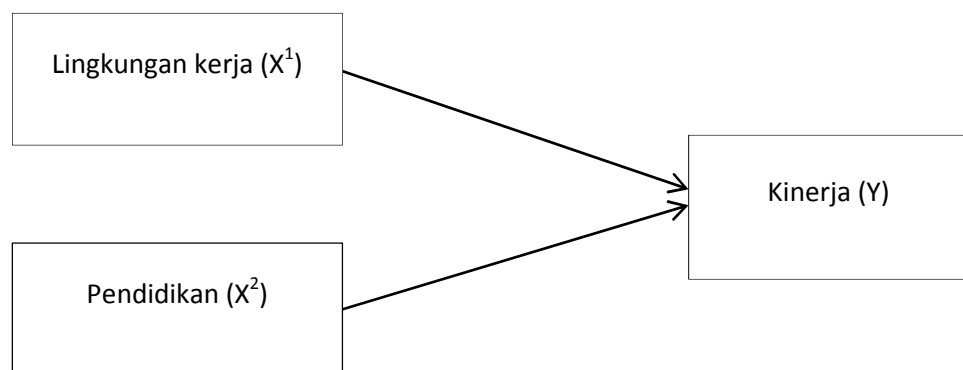
Menurut Nitisemito dalam jurnal weol (2010) Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diembankan. Berdasarkan Tinjauan Empiris oleh Hendry Wijaya (2017) lingkungan kerja (X^1) menghasilkan pengaruh yang

signifikan terhadap kinerja karyawan pada Dinas Pertambangan Dan Energi Kabupaten Musi Banyuasin.

Pengaruh Pendidikan Terhadap Kinerja

Menurut Sikula dikutip dalam Hardjanto (2012:69) bahwa pendidikan adalah berhubungan dengan peningkatan umum dan pemahaman terhadap lingkungan kehidupan manusia secara menyeluruh dan proses pengembangan pengetahuan, kecakapan/keterampilan, pikiran, watak, karakter dan sebagainya. Berdasarkan Tinjauan Empiris oleh Teresa Kwantoro Puteri (2016) bahwa pendidikan menghasilkan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Inplasco Prima Surya bahwa variable Pendidikan (X^2) terhadap kinerja memiliki pengaruh Signifikan.

Berdasarkan teori yang dikemukakan di atas, maka dapat digambarkan kerangka berpikir sebagai berikut:



Gambar 2.1 Kerangka Berpikir

Hipotesis Penelitian

Hipotesis adalah suatu penjelasan sementara tentang perilaku, fenomena, atau keadaan tertentu yang telah terjadi atau akan terjadi. Hipotesis membantu penulis dalam ruang lingkup penelitian yaitu pemilihan data relevan serta menghindarkan penelitian dari hal yang tidak ada hubungannya dengan masalah yang sudah dirumuskan.

Menurut Sugiyono (2016:64) hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan. Dari latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

1. Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat STM Hulu Kabupaten Deli Serdang.
2. Pendidikan Pegawai berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat STM Hulu Kabupaten Deli Serdang.
3. Lingkungan kerja dan Pendidikan Pegawai berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat STM Hulu Kabupaten Deli Serdang.

BAB III

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Desain penelitian ini menggunakan desain penelitian kuantitatif. dimana desain yang digunakan adalah statistik deskriptif, statistik yang digunakan untuk menganalisa data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi.

Waktu dan Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan mulai dari September 2020 sampai selesai. Adapun lokasi penelitian diadakan di Kantor Camat Stm Hulu Kabupaten Deli Serdang.

Populasi, Sampel, dan Teknik Pengambilan Sampel

Populasi

Menurut Sugiyono (2016:115) “Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya”. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai dan honorer pada Camat Stm Hulu Kabupaten Deli Serdang yaitu sebanyak 34 orang.

Sampel

Sampel menurut Sugiyono (2014), adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Apa yang dipelajari dari sampel itu, kesimpulannya akan dapat diberlakukan untuk populasi. Penetapan sampel dalam penelitian ini menggunakan metode sampling jenuh atau seluruh populasi digunakan sebagai sampel, dikarenakan jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini berjumlah 34 orang responden dan disebabkan jumlah populasi kecil maka semuanya dijadikan sampel.

Jenis dan Pengumpulan Data Penelitian

Data Primer

Data primer diperoleh dengan melakukan survei langsung ke, agar data yang diperoleh lebih akurat. Adapun cara yang dilakukan untuk memperoleh data primer meliputi:

a. Observasi

Peneliti melakukan pengamatan di Camat Stm Hulu Kabupaten Deli Serdang secara langsung dan mempelajari hal-hal yang berhubungan dengan masalah yang akan diteliti.

b. Wawancara

Wawancara dilakukan untuk mendapatkan data dari pengamatan langsung dengan mengadakan tanya jawab kepada salah satu karyawan yang mengetahui permasalahan yang umum terjadi di Camat Stm Hulu Kabupaten Deli Serdang

c. Kuesioner

Kuesioner atau angket yang berisi daftar pertanyaan yang nantinya akan disebarakan secara langsung kepada responden sehingga hasil pengisiannya lebih jelas. Daftar pertanyaan yang diberikan berupa gambaran umum yang berkaitan dengan pengaruh motivasi dan komitmen terhadap kinerja karyawan pada Camat STM Hulu Kabupaten Deli Serdang.

Data Sekunder

Data sekunder merupakan berbagai data atau dokumen yang digunakan sebagai pendukung yang berhubungan dengan penelitian dapat diperoleh dari :

a. Profil Camat Stm Hulu Kabupaten Deli Serdang.

b. Buku-buku yang berhubungan dengan variabel penelitian.

c. Jurnal dan hasil penelitian terdahulu yang berhubungan dengan variabel atau topik masalah yang diteliti.

Skala Pengukuran

Skala pengukuran yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala ordinal yang dikemukakan oleh Likert. Dalam melakukan penelitian terhadap variabel-variabel yang akan diuji, pada setiap jawaban akan diberikan skor dengan ketentuan sebagai berikut:

Tabel 3.1

Instrumen Skala Likert

No	Pernyataan	Skor
1	Sangat Setuju (SS)	5
2	Setuju (S)	4
3	Ragu-ragu (R)	3
4	Tidak Setuju (TS)	2
5	Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Sumber: Sugiyono (2016)

Defenisi Variabel dan Indikator Penelitian

Defenisi operasional dan variabel penelitian yang digunakan adalah sebagai berikut:

Tabel 3.2
Defenisi Variabel dan Indikator Penelitian

Variabel	Defenisi	Indikator	Skala
Lingkungan Kerja (X ₁)	Menurut Nitisemito dalam jurnal weol (2010) Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diembankan	<ol style="list-style-type: none"> 1. Penerangan 2. Suhu udara 3. Suara Bising 4. Penggunaan warna 5. Ruang gerak yang diperlukan 6. Keamanan kerja, dan Hubungan karyawan 	Likert

Lanjutan Tabel 3.2 Defenisi Variabel dan Indikator Penelitian

Pendidikan (X ₂)	Menurut Mudyhardjo (2013:3) pendidikan adalah pengalaman belajar yang berlangsung dalam segala lingkungan dan dan sepanjang hidup. Pendidikan adalah segala situasi hidup yang	<ol style="list-style-type: none"> 1. Latar belakang pendidikan 2. Wawasan pengetahuan 	Likert
------------------------------	--	--	--------

	mempengaruhi pertumbuhan individu.		
Kinerja Pegawai (Y)	Hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Integritas 2. kerja sama 3. Komunikasi 4. Orientasi pada hasil pelayanan publik 	Likert

Sumber: Data peneliti 2020

Uji instrumen

Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk untuk mengukur apakah data yang telah didapat dari penelitian dengan cara kuisisioner merupakan data yang valid atau tidak. Dalam penelitian digunakan kriteria pengujian dengan menggunakan program *SPSS for windows* dengan kriteria sebagai berikut:

- a. Jika $r_{hitung} \geq r_{tabel}$, maka pertanyaan-pertanyaan yang digunakan dalam kuisisioner penelitian dinyatakan valid.
- b. Jika $r_{hitung} < r_{tabel}$, maka pertanyaan-pertanyaan yang digunakan dalam kuisisioner penelitian dinyatakan tidak valid.
- c. Hasil uji validitas Lingkungan Kerja (X_1) dapat dilihat pada tabel 3.3

Tabel 3.3

Hasil Uji Validitas Lingkungan Kerja (X_1)

Variabel	Nilai Validitas		Keterangan
	R_{hitung}	R_{tabel}	
X1_1	0.754	0.2306	Valid
X1_2	0.761	0.2306	Valid
X1_3	0.756	0.2306	Valid

X1_4	0.732	0.2306	Valid
X1_5	0.709	0.2306	Valid
X1_6	0.531	0.2306	Valid
X1_7	0.654	0.2306	Valid

Sumber: Data Penelitian 2020

Dari hasil pengolahan data yang telah disediakan dalam bentuk tabel diatas dapat dilihat bahwa nilai r_{hitung} keseluruhan pada variabel lingkungan kerja (X1) bernilai positif dan lebih besar dari pada nilai r_{tabel} sebesar 0,2306. Oleh karena itu dapat diambil kesimpulan bahwa data yang telah disediakan dinyatakan valid.

Hasil uji validitas Pendidikan Pegawai (X2) dapat dilihat pada table 3.4

Tabel 3.4
Hasil Uji Validitas Pendidikan Pegawai (X²)

Variabel	Nilai Validitas		Keterangan
	R_{hitung}	R_{tabel}	
X2_1	0.721	0.2306	Valid
X2_2	0.667	0.2306	Valid
X2_3	0.841	0.2306	Valid
X2_4	0.813	0.2306	Valid

Sumber: Data Penelitian 2020

Dari hasil pengolahan data yang telah disediakan dalam bentuk tabel diatas dapat dilihat bahwa nilai r_{hitung} keseluruhan pada variabel pendidikan pegawai (X²) bernilai positif dan lebih besar dari pada nilai r_{tabel} sebesar 0,2306. Oleh karena itu dapat diambil kesimpulan bahwa data yang telah disediakan dinyatakan valid. Hasil uji validitas kinerja pegawai (Y) dapat dilihat pada table 3.5

Tabel 3.5
Hasil Uji Validitas Kinerja Pegawai (Y)

Variabel	Nilai Validitas		Keterangan
	R_{hitung}	R_{tabel}	
Y_1	0.502	0.2306	Valid
Y_2	0.818	0.2306	Valid
Y_3	0.617	0.2306	Valid

Y_4	0.848	0.2306	Valid
-----	-------	--------	-------

Sumber: Data Penelitian 2020

Dari hasil pengolahan data yang telah disediakan dalam bentuk tabel diatas dapat dilihat bahwa nilai r_{hitung} keseluruhan pada variabel kinerja pegawai (Y) bernilai positif dan lebih besar dari pada nilai r_{tabel} sebesar 0,2306. Oleh karena itu dapat diambil kesimpulan bahwa data yang telah disediakan dinyatakan valid.

Uji Reliabilitas

Uji Reabilitas digunakan untuk mengetahui konsistensi alat ukur. Apakah alat ukur yang digunakan tetap konsisten jika dilakukan pengukuran ulang. Pengukuran dilakukan dengan *SPSS for Windows* dengan uji statistik *Cronbach alpha* dengan kriteria :

- Jika $r_{alpha} > 0,60$ maka dinyatakan reliabel.
- Jika $r_{alpha} < 0,60$ maka dinyatakan tidak reliabel

Tabel 3.6
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Nilai Kriteria Cronbach Alpha	Nilai Regresi Cronbach Alpha	Keterangan
Lingkungan kerja(X1)	0,60	0.773	Reliabel
Pendidikan (X2)	0,60	0.803	Reliabel
Kinerja pegawai (Y)	0,60	0.777	Reliabel

Sumber : Data Penelitian 2020

Pada pengujian realibilitas dengan memperhatikan nilai *Cronbach Alpha* lalu dibandingkan antara nilai Kriteria Cronbach Alpah dibandingkan dengan nilai Hitung *Crobach Alpha*, maka dapat diketahui apakah data dapat dikatakan realibel (handal). Berdasarkan regresi terhadap variabel X dan variabel Y, hasil pengujian realibilitas untuk dapat melihat kehandalan dari setiap variabel, menyatakan bahwa hasil regresi dengan memperhatikan nilai regresi

Cronbach Alpha terhadap variabel Y dan X lebih besar dari nilai kriteria *Cronbach Alpha*. Maka variabel X yaitu lingkungan kerja dan pendidikan variabel Y yaitu kinerja pegawai dinyatakan realibel karena X^1 , X^2 dan Y lebih besar dari 0,6 (handal).

Metode Analisis

Metode Deskriptif

Metode Analisis deskriptif merupakan metode yang dilakukan dengan cara mengumpulkan data dan mengelompokkannya untuk analisis, sehingga dapat memberikan gambaran yang jelas dengan fakta-fakta dan sifat serta hubungan antar f.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Uji normalitas dimaksudkan untuk mengetahui apakah variabel-variabel dalam penelitian mempunyai seberapa distribusi normal atau tidak. Uji normalitas akan dideteksi melalui analisis grafis yang dihasilkan melalui perhitungan regresi dengan SPSS. Dasar pengambilan keputusan yaitu:

- a. Jika data menyebar sekitar garis diagonal dan mengikuti arah diagonal maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.
- b. Jika data menyebar jauh dari garis diagonal atau tidak mengikuti arah diagonal maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas enomena yang sedang diteliti.

Uji Heteroskedastisitas

Uji ini dilakukan bertujuan untuk menguji model regresi terjadi ketidaksamaan varians diantara yang lainnya. Model regresi yang baik adalah homokedasitas atau dengan kata lain tiak terjadi heterokedasitas. Alat analisisnya adalah pancar *scatter plot*.

Uji Multikolinieritas

Analisis regresi ganda dalam sebuah penelitian digunakan untuk menguji terjadi tidaknya multikolinieritas antara variabel bebas. Analisis ini mensyaratkan untuk mendeteksi besarnya interkorelasi antara variabel bebas. Multikolinieritas merupakan situasi dimana ada korelasi antara variabel bebas satu dengan yang lain.

Metode Analisis Regresi Linier Berganda

Uji hipotesis dalam penelitian menggunakan regresi linear berganda. Regresi ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel bebas (X_1, X_2) terhadap variabel terikat (Y). Adapun persamaan regresi yang dipakai dalam penelitian ini sebagai berikut:

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2$$

Dimana:

Y = Kinerja

a = Konstanta

X_1 = Kinerja

X_2 = Pendidikan

b_1 = Koefisien regresi Lingkungan Kerja

b_2 = Koefisien regresi Pendidikan

Uji Hipotesis

Uji Parsial (Uji-t)

Uji-t menentukan seberapa besar pengaruh variabel bebas secara parsial terhadap variabel terikat. Penilaian dilakukan dengan membandingkan antara t_{hitung} dengan t_{tabel} atau membandingkan angka signifikan dengan $\alpha = 0,05 = 5\%$. Apabila nilai signifikan $> \alpha$ 0,05 maka H_0 diterima atau H_1 ditolak, yang artinya variabel bebas (independen) secara individual tidak mempengaruhi variabel terikat (dependen). Sebaliknya jika nilai signifikan $< \alpha$ 0,05 maka H_0 ditolak atau H_1 diterima, yang artinya variabel bebas (independen) secara individual berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat (dependen).

Uji Simultan (uji-F)

Uji-F merupakan uji serentak atau mengetahui variabel bebas (Pengawasan Kerja dan Tingkat Pendidikan) mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel terikat (Kinerja Pegawai).

H_0 : Tidak terdapat pengaruh yang signifikan dari variabel bebas terhadap variabel terikat.

H_1 : Terdapat pengaruh yang signifikan dari variabel bebas terhadap variabel terikat Kriteria pengambilan keputusan:

H_0 ditolak dan H_1 diterima: bila $F_{hitung} > F_{tabel}$, atau probabilitas signifikan (F-value) dari nilai $t < \alpha = 0,05$.

H_0 diterima dan H_1 ditolak: bila $F_{hitung} < F_{tabel}$, atau probabilitas tidak signifikan (F-value) dari nilai $t > \alpha = 0,05$.

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Uji ini dilakukan untuk mengukur seberapa besar memberikan penjelasan variabel bebas (Pengawasan kerja dan Tingkat pendidikan) terhadap variabel terikat (kinerja Pegawai). Jika R^2 semakin mendekati satu maka menjelaskan variabel bebas terhadap variabel terikat mempunyai hubungan yang besar. Sebaliknya jika R^2 mendekati nol maka hubungan variabel bebas terhadap variabel terikat mempunyai hubungan yang sangat kecil. Penelitian ini menggunakan aplikasi spss versi 2,0.