

PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP
KINERJA PEGAWAI DI DINAS PENANAMAN MODAL DAN PELAYANAN
PERIZINAN TERPADU SATU PINTU KABUPATEN NIAS SELATAN

Fiktoriana Nismin Wiyarni Wau

Mahasiswa Program Studi Manajemen

Fakultas Ekonomi Dan Bisnis, Universitas Nias Raya

viktorianawau@gmail.com

Abstrak

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui seberapa besar pengaruh budaya organisasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di Dinas Penanaman Modal dan Penelayanan perizinan Terpadu Satu pintu kabupaten Nias Selatan. Penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif yang bersifat asosiatif dan metode analisis data yang digunakan ialah analisis regresi linear berganda dengan nilai $Y=25.900+0,308X_1+0,385 + X_{2+2,238}$. Jumlah populasi dalam penelitian ini 23 pegawai. Teknik pengambilan sampel pada penelitian ini menggunakan sampel jenuh dengan jumlah sampel sebanyak 23 orang pegawai. Jenis data penelitian ini adalah jenis data primer yaitu data yang diperoleh langsung dari responden. Sumber data penelitian ini adalah pegawai. Dengan cara menggunakan angket. Pengumpulan data menggunakan angket atau kuesioner. Teknik analisis data menggunakan analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa budaya organisasi (X_1) berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) dimana variabel budaya organisasi (X_1) diperoleh nilai t_{hitung} (3,567) > t_{tabel} (1,725) dan tingkat signifikan sebesar $0,133 > 0,05$. Selanjutnya untuk variabel lingkungan kerja (X_2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) dimana nilai t_{hitung} 3,962 > t_{tabel} (1,725) dan tingkat signifikan sebesar $0,064 > 0,05$ yang artinya secara parsial variabel lingkungan kerja (X_2) berpengaruh secara signifikan terhadap variabel kinerja pegawai (Y). Hasil uji simultan (uji F), menunjukkan bahwa nilai F_{hitung} (3,494) > F_{tabel} (4,35) dan tingkat signifikan sebesar $0,050 > 0,05$, maka dapat dinyatakan bahwa variabel budaya organisasi (X_1) dan lingkungan kerja (X_2)—secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja pegawai (Y). Untuk koefisien determinasi (R^2) sebesar (25,9), sehingga dapat diartikan bahwa motivasi dan lingkungan kerja hanya mampu menjelaskan variabel kinerja pegawai sebesar 74,1% sedangkan sisanya yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini dipengaruhi oleh variabel motivasi kerja dan disiplin kerja.

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

Abstract

The purpose of this study is to know how much the influence of organizational culture and work environment against employee performance in the Investment Service and the integral licensing of one-namas district of Nias. This research uses an associative quantitative research and data analysis method used is a multiple linear regeneration analysis. The number of populations in this study were 23 employees. Sampling techniques in this study use saturated samples with the number of samples by 23 employees. This type of data of this research is the type of primary data that is the

data obtained directly from the respondent. The data source of this research is employee. By using a questionnaire. Data collection using questionnaire or questionnaire. Data analysis technique using multiple linear regression analysis. The results of this study indicate that the organization's culture (X1) has a significant effect on employee performance (Y) where the organization's cultural variable (X1) is obtained value of $T_{hitung} (3,567) > t_{tabel} (1,725)$ and significant level of $0.133 > 0.05$. Furthermore, for the environmental variables (X2) have a significant effect on employee performance (Y) where $Valcah_{tabel} 3.962 > T_{tabel} (1.725)$ and significant level of $0.064 > 0.05$ which means that partially the environmental variables (X2) influenced significantly inadequate performance (Y) performance variables. The result of the simultaneous test (F test), indicating that the value of $F_{hitung} (3,494) > F_{tabel} (4.35)$ and significant level of $0.050 > 0.05$, it can be stated that the organization's cultural variable (X1) and the work environment (X2) simultaneously influence positive and significantly to the performance of employee performance (Y). For the determination coefficient (R²) of (25.9), so it can be interpreted that the motivation and the work environment are only able to explain the employee performance variable of 74.1% while the rest are not described in this study influenced by the work motivation variables and work disparin.

Keywords: Organizational Culture, Work Environment, Employee Performance.

A. Pendahuluan

Pegawai merupakan sumber daya utama dalam suatu perkumpulan, setiap perkumpulan membutuhkan perwakilan sebagai pendorong utama yang melakukan setiap tindakan di dalam organisasi. Khususnya pada organisasi pemerintahan, dimana para pekerja diharapkan menaati pedoman yang berlaku di dalam kantor. Sebuah perusahaan didirikan dengan mempertimbangkan tujuan. Perilaku dan sikap masing-masing instansi mempunyai dampak terhadap kemampuannya dalam mencapai tujuannya. Keberhasilan dalam mencapai tujuan tersebut tergantung pada kehandalan dan kemampuan Sumber Daya Manusia (SDM) dalam menjalankan unit-unit kerja dalam organisasi, karena tujuan organisasi harus tercapai melalui jerih payah para penghibur di kantor. Hal ini dapat mempengaruhi keseluruhan presentasi seorang perwakilan jika mereka dapat mengakui dan melakukan hal-hal di atas dengan tepat.

Salah satu Sumber Daya Manusia (SDM) yang dimaksud di sini adalah

Pegawai Negeri Sipil, yang telah memenuhi persyaratan yang telah ditetapkan, dilimpahkan oleh wewenang yang disetujui, dibebani kewajiban dalam suatu jabatan administrasi atau disertai kewajiban lain-lain, dibayar sesuai dengan yang bersangkutan. peraturan-peraturan dan pedoman-pedoman serta merupakan komponen pelaksana kekuasaan publik, yang menyatukan negara dan negara dan selanjutnya dipercayakan kepada otoritas publik untuk mencapai tujuan-tujuan publik. Sebab pegawai pemerintah disebut-sebut sebagai komponen perangkat negara yang memiliki kewajiban pemerintahan dan kemajuan secara keseluruhan. Selain itu, ia memainkan peran penting dan menentukan di setiap negara. Dalam sebuah organisasi, jika presentasi yang representatif bagus, maka kinerja yang berwibawa akan meningkat. Namun, jika kinerja pekerja buruk, hal ini dapat menyebabkan penurunan kinerja hierarki.

Dalam perkumpulan ini, para wakil dikatakan memiliki kinerja yang baik, termasuk jika mereka mematuhi semua

standar yang telah ditetapkan dalam suatu perkumpulan, jika mereka dapat menyelesaikan kewajibannya tanpa kesalahan atau dengan tingkat kesalahan yang paling sedikit, dan ketelitian dalam menjalankan kewajibannya. Dalam suatu perkumpulan, budaya otoritatif suatu organisasi mencerminkan nilai-nilai dan standar yang menjadi visi dan misi organisasi dalam mencapai tujuan. Hanya dengan meningkatkan kinerja karyawan dalam hubungannya dengan organisasi maka sumber daya dari organisasi atau dari karyawan yang memenuhi kriteria tersebut akan tersedia. Oleh karena itu, menunjukkan faktor budaya organisasi dan lingkungan kerja merupakan salah satu strategi yang dilakukan Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Perizinan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP) Kabupaten Nias Selatan untuk menjaga kinerja pegawai. Pengurus untuk mewujudkan eksekusi buruh yang hebat pada Dinas Penanaman modal dan Dinas Perizinan Terpadu Kabupaten Nias Selatan harus dilakukan dengan lebih mengembangkan eksekusi yang representatif. Agar dapat menyelesaikan komitmennya dengan baik, pengembangan perwakilan diarahkan pada penggarapan konsep SDM agar mempunyai cara pandang dan perilaku yang terpaku pada tanggung jawab, kepercayaan dan komitmen. Ada keanehan yang terjadi di kalangan perwakilan Badan Pengawasan Perizinan dan Spekulasi Terpadu Satu Pintu Rezim Nias Selatan, seperti yang terjadi saat ini. Rendahnya semangat pekerja dalam menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan oleh atasannya seharusnya dapat lebih dinamis dalam menjalankan tugas-tugas yang diberikan tanpa harus menunggu arahan dari atasannya. Selain itu, kekhasan yang terjadi

pada Badan Usaha dan Pelayanan Terpadu Rezim Nias Selatan adalah tidak adanya kejujuran perwakilan dalam bekerja, yang ditandai dengan sikap enggan mengakui atasan dan kolaboratornya serta tidak memedulikan orang lain, yang merupakan salah satu cirinya. dari wakil dan dominan yang mempunyai kejujuran. yang tinggi dan berfokus pada kepentingan normal kolaborator dan daerah setempat yang perlu mengajukan izin, bukan kepentingan individu. Bersikap baik kepada atasan, rekan kerja, dan individu lain, menjunjung tinggi nilai kebenaran organisasi, dan mengutamakan kepentingan bersama organisasi di atas kepentingan sendiri harus menjadi indikator integritas seorang karyawan. Selain keanehan di atas, ada keanehan yang terjadi di Dinas Perizinan dan Perizinan Terpadu Satu Pintu wilayah Nias Selatan, yaitu tidak adanya pola korespondensi dengan pimpinan dan kolaborator yang dapat mengubah perilaku, cara pandang dan sentimen terhadap hal tersebut. data yang diteruskan oleh pekerja kepada atasan mereka, menimbulkan masalah di antara mereka karena contoh tersebut. korespondensi tidak dilakukan secara memadai di organisasi tempat mereka bekerja.

Membahas tempat kerja dianggap penting karena para pemimpin perlu memahami konsep tempat kerja di mana kegiatan terkoordinasi secara objektif terjadi, dan mampu mengubah iklim ini, kapan pun dianggap penting untuk menciptakan lingkungan yang lebih sesuai bagi perusahaan dan selanjutnya mengembangkan eksekusi yang representatif. Meskipun kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh lingkungan kerja, namun hal tersebut merupakan faktor yang penting. Namun, saat ini masih banyak

organisasi yang kurang memperhatikan dunia kerja di sekitarnya.

Dengan membangun budaya dan lingkungan kerja yang baik, pelaksanaan yang representatif juga akan meningkat sehingga tujuan resmi dapat tercapai. Eksekusi perwakilan merupakan kegiatan yang dilakukan oleh perwakilan dalam mengerjakan pekerjaan yang dibagikan oleh asosiasi. Perkembangan kepuasan dan kekecewaan pekerjaan di kalangan pekerja disebabkan oleh banyak variabel dan salah satu faktor tersebut adalah tempat kerja.

Salah satu variabel yang mempengaruhi tingkat hasil suatu asosiasi adalah fokus pada tempat kerja. Tempat kerja adalah segala sesuatu di sekitar perwakilan yang dapat mempengaruhi mereka dalam menyelesaikan tugas-tugas yang ditugaskan kepada mereka, misalnya penerangan, jalur udara, dan keamanan. Tempat kerja dalam suatu perkumpulan merupakan suatu kondisi kerja yang memberikan iklim dan suasana kerja yang menyenangkan bagi para wakilnya dalam mencapai tujuan yang diinginkan oleh suatu perkumpulan. Kondisi cahaya atau penerangan yang kurang baik menyebabkan penglihatan menjadi kurang jelas, sehingga pekerjaan menjadi lebih lambat, banyak terjadi kesalahan dan pada akhirnya menyebabkan berkurangnya produktivitas dalam menyelesaikan pekerjaan, serta dapat mengurangi pelaksanaan pekerjaan. Berdasarkan persepsi analis, ditemukan beberapa keanehan terkait tempat kerja, yaitu pada Badan Penyelenggaraan Pelayanan Terpadu Satu Pintu dan dinas Perizinan Kabupaten Nias Selatan, tepatnya, tidak adanya penerangan atau penerangan pada ruangan menyebabkan perwakilan mengalami pandangan dan pandangan

yang kurang jelas. menyebabkan pekerjaan menjadi lebih lambat, kemudian menimbulkan masalah pada aliran udara dalam ruangan. Tempat kerja merupakan kekhasan penting yang mempengaruhi kualitas udara dan kesejahteraan serta kenyamanan para pekerja. Beberapa kekhasan yang berhubungan dengan kekhasan persebaran udara di lingkungan kerja adalah ventilasi dalam ruangan yang sangat penting dalam lingkungan kerja untuk mendapatkan udara alami dari luar. Ventilasi yang baik mengurangi bau dari dalam ruangan, meskipun ventilasi yang buruk dapat menimbulkan keributan yang tidak menyenangkan dan berkurangnya oksigen dapat menyebabkan risiko penyakit pernapasan. Selain itu, pendingin dalam ruangan dapat mengatur suhu udara di ruang kerja dan membantu mengatasi panas dalam ruangan, yang dapat menjadi masalah serius di tempat kerja karena adanya berbagai bahan kimia berbahaya dalam asap rokok.

Selain itu, kekhasan keamanan tempat kerja mengacu pada berbagai keadaan, peristiwa atau kondisi yang dapat membahayakan kesejahteraan dan keamanan pekerja di tempat kerja. Keamanan tempat kerja sangat penting bagi asosiasi untuk mengikuti bantuan perwakilan pemerintah dan menciptakan tempat kerja yang terlindungi. Kegagalan mesin seperti komputer dan listrik, yang dapat mengakibatkan kecelakaan atau menimbulkan risiko bagi karyawan, merupakan dua contoh masalah keamanan di tempat kerja. Melihat keganjilan di atas, permasalahan dalam Dinas penanaman Modal dan Perizinan Terpadu kabupaten Nias Selatan, khususnya rendahnya pelaksanaan, diyakini disebabkan oleh

rendahnya budaya otoritatif dan faktor tempat kerja.

Konsep Budaya Organisasi

Menurut Dodi Pratama, dkk (2022:101) budaya organisasi merupakan suatu presepsibersama yang dianut oleh semua anggota organisasi.

Konsep Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti (2013) lingkungan kerja merupakan suatu tempat yang terdapat sejumlah kelompok dimana di dalamnya terdapat beberapa fasilitas pendukung untuk mencapai tujuan perusahaan sesuai dengan visi dan misi perusahaan.

Konsep Kinerja Pegawai

Menurut Kasmir (2016:182) kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu.

B. Metode Penelitian

Jenis penelitian

Jenis eksplorasi yang digunakan adalah penelitian kuantitatif kooperatif dan teknik penyelidikan informasi yang digunakan adalah penyelidikan straight relapse. Eksplorasi kuantitatif adalah penelitian yang memerlukan banyak penggunaan angka, mulai dari mengumpulkan informasi, menguraikan informasi tersebut, dan memisahkan hasilnya. (Siyonto dan Sodik 2015:17).

Jenis dan Sumber Data

Jenis data yang digunakan peneliti dalam penelitian ini adalah menggunakan

data primer. Menurut Sugiyono (2022) data primer adalah sebuah data yang langsung didapatkan dari sumber dan diberikan kepada pengumpul data atau peneliti. Adapun menurut Sugiyono (2022). Metode dalam data primer dilakukan dengan cara metode kuisisioner. Metode kuisisioner berupa sejumlah pertanyaan tertulis yang digunakan untuk memperoleh informasi dari responden. Dalam penelitian ini kuisisioner dibagikan kepada masing-masing sampel penelitian.

Populasi penelitian

Dalam statistik, Populasi merupakan seluruh jumlah dari subjek yang akan diteliti oleh seorang peneliti. Sugiyono (2021:5) populasi adalah wilayah generaliasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan olehpeneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh aparat sipil negara (ASN) di Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Perizinan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Nias Selatan dengan total 23 pegawai.

Sampel

Menurut Rosyidah dan Fijra (2021:130) sampel adalah bagian dari populasi yang didapatkan dengan mengunakan metode tertentu untuk kemudian dianggap menjadi wakil dari populasi yang menjadi fokus dalam penelitian. Menurut Sugiyono (2012:124-125) Jadi, sampel dalam penelitian ini menggunakan sampel jenuh yaitu jumlah populasi relatif kecil, kurang dari 30 orang, atau penelitian yang ingin membuat generalisasi dengan kesalahan yang sangat kecil. Dalam penelitian ini, peneliti

menggunakan seluruh populasi sebagai sampel penelitian dengan jumlah 23 pegawai.

Teknik dan Pengumpulan Data

Menurut Iswati (2017:76) skala likert seringkali digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Iswati (2016:77)

Sangat Setuju (SS)	= 5
Setuju (S)	= 4
Ragu-Ragu (RR)	= 3
Tidak setuju(TS)	= 2
Sangat Tidak Setuju(STS)	= 1

Pengujian Instrumen Penelitian Uji Validitas

Menurut Riyanto dan Hatmawan (2020:63) mengatakan bahwa "validitas merupakan suatu ukuran yang menunjukkan kevalidan atau keahlian suatu instrumen penelitian". Untuk menghitung validitas setiap instrumen, maka digunakan rumus koefisien korelasi product moment dengan rumus menurut Yusup (2018) sebagai berikut:

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

Keterangan:

r_{xy} :Koefisien korelasi antara X dan Y

n :Jumlah responden

x_i :skor item koesioner

y_i :skor item koesioner

Untuk mengetahui kevalidan data di dalam penelitian ini, teknik product moment (r) akan digunakan dengan 95% tingklat kepercayaan. Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka akan ada korelasi antara variabel sehingga pengukuran dapat dinyatakan valid sebaliknya jika nilai dari $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka dapat dikatakan pengukuran tidak valid.

Uji Reliabilitas

Menurut Sa'adah (2019:84) mengatakan bahwa "reabilitas adalah sejauh mana hasil pengukuran tetap konsisten atau terjadi kesamaan hasil pengukuran atau pengamatan bila fakta tadi diukur berkali-kali untuk mengukur obyek yang sama dalam waktu yang beda". Teknik yang digunakan yaitu metode konsisten internal internal, dalam hal ini digunakan koefisien *Cronbach Alpha*. Rumus *product moment* menurut Yusup (2018).

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

Keterangan:

r_{xy} :Koefisien korelasi *product moment*

n :Jumlah responden

x_i :skor item koesioner

y_i :skor item koesioner

Instrumen yang menyatakan nilai Cronbach Alpha $>0,60$ dinyatakan dapat diandalkan. Sebaliknya jika Cronbach alpha bernilai $<0,60$ dinyatakan tidak konsisten. Dalam pengujian ini, pengujian keabsahan dan keteguhan kualitas instrumen eksplorasi menggunakan alat penanganan informasi khususnya SPSS 25.0 for Windows. Uji t seperti dijelaskan Sugiyono dalam Yusup (2018).

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

Keterangan :

t = nilai t hitung

r = koefisien korelasi

n = jumlah responden

Untuk menentukan derajat Reliabilitas mutu suatu benda cenderung dilihat dari r item tabel kedua, dengan tingkat kepentingan sebesar 95%. Apabila nilai *Cronbach's Alpha* $>0,60$ maka hal tersebut dapat dinyatakan dapat dipercaya,

begitu pula sebaliknya apabila nilai Crobach's Alpha <0,60 dinyatakan tidak dapat dipercaya.

Pengujian Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Menurut Sofiyeti, dkk (2023:146) mengatajan bahwa "uji normalitas adalah sebuah teknik statistik yang digunakan untuk mengevaluasi apakah sebuah sampel data terdistribusi secara normal atau tidak. Pengujian ini normalitas karena pada analisis statistik parameti, asumsi yang harus dimiliki oleh data adalah bahwa data tersebut berdistribusi secara normal. Untuk melakukan hal tersebut, maka dapat dilakukan dengan uji *Kolmogorov-Smirnov* dengan ketentuan:

- 1). Jika hasil uji sampel *Kolmogorov-Smirnov* mempunyai nilai signifikan diatas 5% atau 0,05 maka data residul berdistribusi normal.
- 2). Jika hasil uji *Kolmogorov-Smirnov* memiliki nilai dibawah 5% atau 0,05 maka data residul berdistribusi tidak normal.

Uji multikolinearitas

Menurut Azhari (2023:77) mengatakan bahwa "Multikolinearitas adalah sesungguhnya terletak pada ada atau tidak adanya korelasi antar variabel bebas." Cara mendeteksi dengan menggunakan VIF (*Variance Inflation Factor*) dan TOL (*Tolerance*) dengan formula yang digunakan:

$$VIF = \frac{1}{TOL} \text{ dan } TOL = (1 - R^2)$$

Keterangan:

VIF = *Variance Inflation Factor*

TOL = *Tolerance*

R^2 = *Koefisien Determinasi*

Untuk menunjukkan adanya multikolinearitas adalah nilai *Tolerance* > 0,10, atau sama dengan nilai VIF < dari 10.

Apabila didalam model regresi tidak ditemukan asumsi deteksi seperti diatas, maka model regresi dalam penelitian ini bebas dari multikolinearitas, dan demikian pula sebaliknya.

Uji Heterokedastisitas

Uji heterokedastisitas adalah uji yang dilakukan untuk mengetahui apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidak samaan varian dari residual pada suatu prngamatan ke pengamatan lain. Apabila varian berbeda, maka disebut heterokedastisitas. Untuk mengetahui ada tidaknya heterokedastisitas pada suatu model regresi dengan melihat melalui grafik *Scaterplot* atau nilai dari prediksi variabel terikat.

Teknik Analisis Data

Uji Parsial (Uji t)

Menurut Suliyanto (2015), uji t dilakukan untuk mengetahui apakah variabel X berpengaruh secara signifikan terhadap variabel Y tergantung atau tidak. Suatu variabel akan memiliki pengaruh yang berarti jika nilai t_{hitung} variabel tersebut lebih besar dibanding dengan nilai t_{tabel} . Untuk menghitung nilai t_{hitung} digunakan rumus :

$$t = \frac{b_j}{Sb_j}$$

Keterangan :

t = nilai t_{hitung}

b_j = Koefisien regresi

Sb_j = Kesalahan baku koefisien regresi

Kriteria pengujian t adalah apabila nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka variabel bebas secara parsial memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel terikat. Sebaliknya apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka variabel bebas secara parsial tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel terikat.

Uji Simultan (Uji F)

Uji f digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh keseluruhan variabel bebas terhadap variabel terikat. Untuk bisa melihat apakah model masuk dalam kategori *goodness of fit* atau tidak, kita bisa membandingkan nilai f_{hitung} dengan f_{tabel} dengan derajat bebas : $df=n-k$ dengan rumus sebagai berikut:

Keterangan

R = Koefisien korelasi ganda

K = Jumlah variabel independen

n = jumlah anggota sampel

Kriteria uji F adalah

Apabila $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka variabel bebas secara simultan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel terikat begitu juga sebaliknya.

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Uji koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui sampai sejauh mana ketepatan atau kecocokan garis regresi yang terbentuk dalam mewakili kelompok data hasil observasi. Nilai koefisien determinasi adalah 0 sampai 1. Untuk menghitung koefisien determinasi menggunakan rumus:

$$R^2 = \frac{\sum(Y - \hat{Y})^2}{\sum(Y - \bar{Y})^2}$$

Keterangan :

R^2 = Koefisien determinasi

$\sum(Y - \hat{Y})^2$ = Kuadrat selisih nilai Y riil dengan nilai \hat{Y} prediksi

$\sum(Y - \bar{Y})^2$ = Kuadrat selisih nilai Y riil dengan nilai \bar{Y} rata-rata

Metode Analisis Data

Menurut Rahmat (2017) teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah regresi linear berganda (*Multi linier regression*). Analisis regresi berganda merupakan teknik analisis

statistik untuk menjelaskan keterkaitan antara variabel bebas dengan variabel terikat. Adapun model regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2 + X_{2+e}$$

Keterangan

Y = variabel terikat

a= konstanta

$X_1 - X_2$ =variabel bebas atau independen variabel

$b_1 - b_2$ = koefisien regresi

e = kesalahan pengganggu (*standart error*)

C. Hasil Penelitian dan Pembahasan

Uji Instrumen Penelitian

Uji validitas

Berdasarkan pengujian hipotesis, diketahui bahwa budaya organisasi dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai di dinas penanaman modal dan pelayanan perizinan terpadu satu pintu kabupaten nias selatan. Perolehan hasil uji validitas untuk variabel budaya organisasi dan lingkungan kerja dan kinerja pegawai dapat dilihat pada Tabel 1

Tabel 1

No Ite m	Keterangan				R tabel 23 N	Ket
	R_Hitu ng Budaya Organi sasi	R_Hitu ng Lingku ngan Kerja	R_Hitu ng Kinerja Pegawai	R		
1	0,551	0,918	0,713	0,526	Valid	
2	0,625	0,952	0,781	0,526	Valid	
3	0,650	0,952	0,796	0,526	Valid	
4	0,583	0,941	0,723	0,526	Valid	
5	0,540	0,952	0,811	0,526	Valid	
6	0,650	0,941	0,762	0,526	Valid	
7	0,554	0,952	0,805	0,526	Valid	
8	0,652	0,889	0,746	0,526	Valid	
9	0,792	0,941	0,715	0,526	Valid	
10	0,545	0,952	0,657	0,526	Valid	
11	0,583	0,780	0,800	0,526	Valid	
12	0,583	0,815	0,801	0,526	Valid	
13	0,645	0,794	0,772	0,526	Valid	
14	0,681	0,751	0,794	0,526	Valid	
15	0,748	0,797	0,792	0,526	Valid	

Sumber: Hasil Olahan Peneliti (2024)

Nilai r hitung didapatkan dari outputolahan data penelitian di *software IBM SPSSstatistics* 21. Dari Tabel terlihat bahwa semua butir-butir instrumen penelitian diketiga variabel memperoleh nilai yang positif, dimana $R_{hitung} > R_{tabel}$ artinya untuk pernyataan mengenai variabel budaya organisasi, lingkungan kerja, dan kinerja pegawai yang terdapat dalam daftar pernyataan (koesioner) dikatakan valid

Uji Reliabilitas

Tabel 2

Nama variabel	Nilai cronbach's alpha
Budaya organisasi (X1)	0,885
Lingkungan kerja (X2)	0,980
Kinerja pegawai (Y)	0,947

Sumber: Hasil Olahan Peneliti (2024)

Konsekuensi dari uji kualitas yang teguh pada Badan Penyelenggaraan Usaha dan Perizinan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Nias Selatan terhadap 23 responden pada tabel menunjukkan bahwa insentif Cronbach's alpha untuk budaya hierarki adalah $0,885 > 0,60$ dan insentif alpha Cronbach untuk tempat kerja adalah $0,980 > 0,60$ dan nilai Cronbach's alpha yang mewakili eksekusi adalah $0,947 > 0,60$ sehingga eksplorasi beralasan bahwa informasi yang dibawa mengenai hal-hal yang dimunculkan untuk budaya otoritatif, tempat kerja dan faktor eksekusi pekerja dinyatakan dependen.

Uji Normalitas Data

Tabel 3

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test	
Unstandardized Residual	
N	23

Normal Parameters ^{a,b}	Mean .000000 Std. Deviation 8.37180046 Absolute .184 Positive .125 Negative -.184
Most Extreme Differences	
Kolmogorov-Smirnov Z	.883
Asymp. Sig. (2-tailed)	.416

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Sumber: Hasil Olahan Peneliti (2024)

Berdasarkan hasil kolmogorov-smirnov z menunjukkan nilai signifikan sebesar $0,416 > 0,05$, maka dapat disimpulkan data residual berdistribusi normal.

Uji multikolinearitas

Hasil uji multikolinearitas dapat dilihat pada Tabel 1.4

Tabel 4

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Correlations				Collinearity Statistics		
	B	Std. Error				Zero Inflation	Partial	Partial	Tolerance		VIF	
(Constant)	25.900	12.948		2.000	.059							
1 X1	.243	.155	.308	3.567	.033	.445	.331	.207	.872			
X2	.352	.180	.385	3.962	.046	.495	.402	.306	.872			

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Hasil Olahan Peneliti (2024)

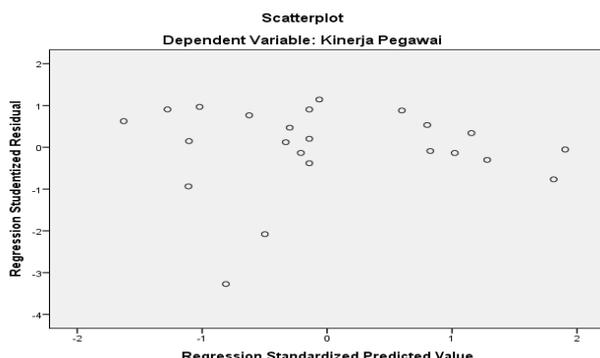
Berdasarkan pada Tabel multikolinearitas dapat dilihat pada kolom VIF dapat diketahui bahwa VIF budaya organisasi, lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai $746 < 10$ dan nilai tolerance $0,872 < 0.5$, maka

dapat disimpulkan bahwa model regresi linear bebas dari multikolinearitas atau tidak adanya masalah multikolinearitas.

Uji heterokedastisitas

Adapun hasil uji heterokedastisitas penelitian dapat dilihat pada Gambar 1

Gambar1



Sumber: Hasil Olahan Peneliti (2024)

Berdasarkan pada Gambar dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat adanya heteroskedastisitas. Karena pada gambar tidak menunjukkan pola tertentu teratur pada titik yang ada. Yang artinya, persamaan tersebut memenuhi klasik.

Teknik Analisis Data

Uji Parsial (uji t)

Untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel bebas (Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja) terhadap variabel terikat (kinerja pegawai) dengan menggunakan uji parsial (uji t). Dapat dilihat pada Tabel 5

Tabel 5
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Beta			
1	(Constant)	25.900	12.948	2.000	.059

X1	.243	.155	.308	3.567	.133
X2	.352	.180	.385	3.962	.064

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Hasil olahan peneliti (2024)

Berdasarkan Tabel 5 untuk uji setengah jalan kepala sekolah (budaya otoritatif) dapat dilihat bahwa nilai thitung (3,567) > ttabel (1,725) dengan tingkat peluang (df) (n-k-1) (23-2- 1) = 20. Selanjutnya besarnya sebesar 0,133 > 0,05 sehingga cenderung dinyatakan bahwa variabel budaya hierarki berpengaruh terhadap pelaksanaan kerja pegawai pada Badan Perizinan dan penanaman modal Terpadu Satu Pintu Kabupaten Nias Selatan.

Uji simultan (uji F)

Uji fatau uji simultan dilakukan untuk melihat pengaruh variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikat. Adapun hasil uji F dapat dilihat pada Tabel 6

Tabel 6
ANOVA^a

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.	
1	Regressi on	172,297	2	86,149	3,494	.050 ^b
	Residual	493,181	20	24,659		
	Total	665,478	22			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X2, X1

Sumber: Hasil Olahan Peneliti (2024)

Pada Tabel 6 diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 3,494 dan nilai F_{tabel} pada df=N-k-1=20 sebesar 4.35 atau F_{hitung} > F_{tabel}. Maka disimpulkan bahwa semua varibel bebas (Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja) mampu menjelaskan variabel terikat (Kinerja Pegawai) dengan kata lain.

Uji koefisien Determinasi(R²)

Berdasarkan perhitungan melalui *output spss 21*, nilai R² dapat dilihat pada Tabel 7

Tabel7
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change in R Square	F Change	df1	df2	Sig. F Change	Durbin-Watson
1	,509 ^a	,259	1,85	4,966	,259	,349	2	20	,050	1,520

a. Predictors: (Constant), X₂, X₁

b. Dependent Variable: Y

Sumber: Hasil Olahan Peneliti (2024)

Berdasarkan Tabel 7 didapat diperoleh koefisien determinasi (R²) sebesar 0,259 (25,9), maka disimpulkan bahwa variabel bebas mampu menjelaskan variabel terikat sebesar 25,9%, sedangkan sisanya 74,1% dipengaruhi oleh variabel lain diluar model.

Model Regresi

Teknis analisis data yang digunakan adalah Teknik analisis regresi linear berganda yang bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y). Berdasarkan hasil pengolahan data penelitian terdapat nilai model regresi sehingga dapat dilihat berikut ini.

$$Y = a + b_1X_1 + b_2 + X_{2+e}$$

$$Y = 25.900 + 0,308X_1 + 0,385 + X_{2+2,238}$$

D. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah diuraikan, maka dapat ditarik kesimpulan yaitu sebagai:

1. Pengujian hipotesis untuk X₁ terhadap Y

Menunjukkan bahwa nilai $t_{hitung}(3.567) > t_{tabel}(1,725)$ artinya variabel Budaya Organisasi (X₁) berpengaruh terhadap kinerja pegawai Y.

2. Pengujian Hipotesis untuk X₂ terhadap Y Menunjukkan bahwa nilai $t_{hitung}(3,962) > t_{tabel}(1,725)$ artinya bahwa variabel Lingkungan Kerja (X₂) berpengaruh terhadap kinerja pegawai (Y).

3. Pengujian hipotesis secara simultan Menunjukkan bahwa variabel Budaya Organisasi (X₁) dan Lingkungan Kerja (X₂) secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel kinerja pegawai (Y) dengan nilai $F_{hitung}(3,494) > F_{tabel}(4.35)$.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian, pembahasan dan kesimpulan yang telah diuraikan, peneliti menyarankan beberapa hal berikut ini:

1. Pegawai lebih agresif dalam mengerjakan tugas yang diberikan atas kepada mereka tanpa harus diperintah
2. Pegawai harus lebih menunjukkan sikap kesatuan yang utuh antara antara pimpinan dan bawahan
3. Pegawai lebih meningkatkan pola komunikasi antara atas dan bawahan sehingga menciptakan suasana yang aman dan tentram.
4. Memberikan cahaya yang maksimal didalam setiap ruang kerja pegawai sehingga dapat meningkatkan kinerja pegawai.
5. Memberikan fasilitas didalam ruang kerja sehingga pegawai yang bekerja merasa nyaman dan dapat meningkatkan kinerja pegawai.
6. Memastikan bahwa semua alat-alat yang digunakan para pegawai sudah terlebih

dahulu dipastikan layak digunakan pegawai dalam bekerja.

7. Hasil penelitian ini semoga menjadi bahan referensi bagi peneliti selanjutnya dan diharapkan peneliti melakukan kajian yang berbeda dengan yang dilakukan oleh peneliti sekarang ini.

E. Daftar pustaka

- Dakhi, P. (2023). The Influence Of Service Quality And Product Quality On Consumer Satisfaction With Purchasing Decisions As Intervening Variables At Alfamidi Diponegoro Teluk Dalam-Nias Selatan. *Jurnal Ekonomi*, 12(01), 956–964. <http://ejournal.seaninstitute.or.id/index.php/Ekonomi>
- Duha, T. (2023). The work performance employees of the environmental service of south nias district was examined from the effect of work ethic and communication. *Journal of Management Science (JMAS)*, 6(3), 462–469.
- Duha, T., & Dakhi, Y. (2020). Job Satisfaction of Non-Permanent Teachers in South Nias Amid Limitation. *Jurnal Manajemen*, 24(2), 250–265. <https://doi.org/10.24912/jm.v24i2.646>
- Fau, J. F. (2020). ANALISIS EKSPOR KARET DAN KOPI INDONESIA KE NEGARA JEPANG DAN NEGARA SINGAPURA (PENDEKATAN MODEL GRAVITY). *Jurnal Education and Developmen*, 8(3), 932–937.
- Fau, J. F., & Buulolo, P. (2023). Pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja pegawai di kantor Samsat kabupaten Nias Selatan. *Remik: Riset Dan E-Jurnal Manajemen Informatika Komputer*, 7(1), 533–536. <https://doi.org/10.33395/remik.v7i1.12104>
- Fau, J. F., Waruwu, Y., Jaya Mendrofa, K., & Wau, F. T. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja dan Semangat Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Camat Telukdalam. *Remik: Riset Dan E-Jurnal Manajemen Informatika Komputer*, 7(3), 1421–1427. <https://doi.org/10.33395/remik.v7i3.12786>
- Fau, J. F., & Wau, M. (2022). Implementasi Kebijakan Refocusing Anggaran Penanggulangan Covid -19 di Kabupaten Nias Selatan. *Remik: Riset Dan E-Jurnal Manajemen Informatika Komputer*, 6(2), 187–191. <https://doi.org/10.33395/remik.v6i2.11478>
- Fau, S. H., & Gohae, A. S. (2022). The Effect Of Profitability And Liquidty On Value Companies With Capital Structure As Intervening Variables. *Jurnal Ekonomi*, 11(03), 1679–1687. <http://ejournal.seaninstitute.or.id/index.php/Ekonomi>
- Gohae, A. S. (2020). PENGALAMAN MAGANG, MINAT KERJA DAN PENGARUHNYA TERHADAP KESIAPAN KERJA MAHASISWA AKUNTANSI. *Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, Akuntansi)*, 4(3), 1954–1964.
- Manao, A. (2020). PENGARUH PELAYANAN TERHADAP LOYALITAS PELANGGAN PADA SALON LIDEO. *Jurnal Education and Development*, 8(2), 301–303.

- Waruwu, Y., & Tafonao, A. (2022). PENGARUH KONFLIK TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI DI KSP3 NIAS. *JURNAL MathEdu (Mathematic Education Journal)*, 5(3), 189–193. <http://journal.ipts.ac.id/index.php/>
- Wau, M., & Dakhi, Y. (2022). Pengaruh Profitabilitas terhadap Nilai Perusahaan Struktur Modal sebagai Variabel Intervening pada Perusahaan Sierad Produce Tbk 1. *Riset Dan E-Jurnal Manajemen Informatika Komputer*, 6(2), 173–186. <https://doi.org/10.33395/remik.v6i2.11428>
- Wau, M., Dakhi, Y., & Mendrofa, K. J. (2021). The Role of Corporate Governance as Moderating Variable Between Capital Structure and Mining Company Performance. *Journal of Economics, Finance and Accounting Studies (JEFAS)*, 3(2), 152–157. <https://doi.org/10.32996/jefas>
- Wau, M., Manao, A., & Dakhi, Y. (2023). Pengaruh Pengawasan Internal dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Sosial. *Pengayaan: Jurnal Manajemen*, 13(1), 166–173.
- Wau, M., & Waruwu, Y. (2021). Pengaruh Kebijakan Deviden Terhadap Kinerja Perusahaan Pertambangan Studi Empiris Pada Perusahaan Manufaktur Di Bursa Efek Indonesia Tahun 2016-2018. *JURNAL MUTIARA AKUNTANSI*, 6(2), 103–117. <https://doi.org/10.51544/jma.v6i2.2157>
- Wau, Y., & Wau, M. (2023). Pengaruh Disiplin dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pelayanan terhadap Kinerja Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Kabupaten Nias Barata. *Remik: Riset Dan E-Jurnal Manajemen Informatika Komputer*, 7(1), 572–582. <https://doi.org/10.33395/remik.v7i1.12107>
- Zagoto, R., & Zalogo, E. F. (2023). PENGARUH SOSIALISASI PAJAK DAN LAYANAN INSTANSI TERHADAP KEPATUHAN WAJIB PAJAK PAJAK BUMI DAN BANGUNAN PERKOTAAN DAN PERDESAAN. *JURNAL ILMIAH BISNIS DAN PERPAJAKAN*, 5(1), 83–89.