



Pengaruh Lingkungan Kerja Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Kabupaten Aceh Barat Terhadap Kinerja Pegawainya

Yulita, Sudarman

Program Studi Ilmu Administrasi Negara, Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik, Universitas Teuku Umar, Aceh, Indonesia

ARTICLE INFORMATION

Received: November 25, 2021
Revised: Desember 13, 2021
Accepted: January 02, 2022
Available online: January 31, 2022

KEYWORDS

Lingkungan Kerja, DPRK, Kinerja

CORRESPONDENCE

Phone: +6282166401521
E-mail: sudarman@utu.ac.id

A B S T R A C T

This study aims to determine the magnitude of the influence of the work environment on employee performance at the Secretariat of the Regional People's Representative Council of Aceh Barat Regency which is motivated by the low performance of DPRD employees in Aceh Barat Regency. The low performance of these employees is due to the non-optimal work environment. Based on the results of the study, it shows that the magnitude of the influence of the work environment is measured through indicators of work layout, indoor light, room temperature and humidity, room sound, work atmosphere, work security, work structure, work responsibility, attention and support from leaders, cooperation between groups, and the fluency of communication all of which affect organizational performance as measured include indicators of punctuality, work accuracy, work skills, routine output in the number of tasks, non-routine outputs of special instructions, abilities, initiatives, attitudes towards the organization, attitudes towards other employees, attitudes towards work, and attitudes towards cooperation at the Secretariat of the Regional House of Representatives of Aceh Barat Regency are in the very high category, which has an effect of 97.70% (R Square value) this proves that the work environment has a positive and significant influence on employee performance at the DPRD Secretariat Aceh Bara. District t, while the remaining 2.30% is the influence of other variables not examined in this study.

PENDAHULUAN

Jalannya roda pemerintahan tidak terlepas dari kinerja aparat pemerintahannya. Suatu pemerintahan daerah yang baik berhubungan dengan sumber daya aparatur yang dimiliki. Kinerja pemerintah daerah dapat dilihat dari bagaimana kinerja pegawai atau aparatur pemerintahannya, karena setiap organisasi yang menjadi faktor utama untuk mencapai tujuan yang telah direncanakan yaitu manusia. Manusia dalam bekerja memerlukan suatu tempat atau lingkungan untuk mengerjakan semua pekerjaannya.

Lingkungan merupakan salah satu faktor yang dapat menunjang terwujudnya tujuan organisasi, seperti yang dikemukakan oleh Sedarmayanti (2011: 26) bahwa lingkungan fisik dalam arti semua keadaan yang terdapat di sekitar tempat kerja, akan mempengaruhi pegawai baik secara langsung maupun secara tidak langsung sehingga untuk menunjang setiap pekerjaan diperlukan lingkungan kerja yang memadai.

Sama juga halnya dengan lingkungan kerja pegawai DPRD Kabupaten Aceh Barat tidak kalah pentingnya di dalam meningkatkan kinerja pegawai. Lingkungan kerja adalah kondisi-kondisi material dan psikologis yang ada dalam organisasi. Maka dari itu organisasi harus menyediakan lingkungan kerja yang memadai seperti lingkungan fisik (tata ruang kantor yang nyaman, lingkungan yang bersih, sirkulasi

udara yang baik, warna, penerangan yang cukup maupun musik yang merdu), serta lingkungan non fisik (suasana kerja pegawai, kesejahteraan pegawai, hubungan antar sesama pegawai, hubungan antar pegawai dengan pimpinan, serta tempat ibadah). Lingkungan kerja yang baik dapat mendukung pelaksanaan kerja sehingga pegawai memiliki semangat bekerja dan kinerja akan tinggi.

Selain itu, PP nomor 42 tahun 2004 tentang kode etik PNS, dan juga PP No. 53 tahun 2010 tentang disiplin PNS yang dapat dijadikan pedoman dalam penegakan disiplin sehingga dapat menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan tugas serta dapat mendorong pegawai lebih produktif berdasarkan sistem karir dan sistem prestasi kerja.

Kinerja merupakan penyelesaian pekerjaan yang berkualitas dan tepat waktu yang disertai dengan kualitas dan kuantitas yang dihasilkan sesuai dengan target yang ditentukan. Menurut Mahsun (2019:25) pemahaman kinerja pegawai merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang pegawai dalam melaksanakan tugas-tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Pelaksanaan suatu pekerjaan dinilai memenuhi standar yang baku bila mengacu pada hasil pekerjaan yang telah ditetapkan, sehingga mencapai hasil dan sasaran kerja yang telah ditargetkan dan dicapai secara maksimal, termasuk kinerja pegawai pada Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat

Daerah (DPRD) Kabupaten Aceh Barat. sehingga untuk dapat mencapai kinerja pegawai yang diharapkan Sekretariat DPRD Kabupaten Aceh Barat harus memiliki keunggulan kompetitif yang hanya akan diperoleh dari sumber daya manusia yang produktif, inovatif, kreatif selalu bersemangat dan loyal. Sumber daya manusia atau pegawai yang memenuhi kriteria seperti itu hanya akan dimiliki melalui peningkatan kinerja pegawai terhadap Sekretariat DPRD Kabupaten Aceh Barat.

Berdasarkan hasil pengamatan peneliti di Sekretariat DPRD Kabupaten Aceh Barat, masalah yang sering dihadapi yaitu masih lemahnya dukungan dan perhatian pimpinan kepada para pegawainya seperti, dalam hal pengawasan, dimana belum optimalnya pengawasan rutin yang dilaksanakan setiap hari kepada pegawai yang melaksanakan tugas, sehingga kadang kala banyak pegawai yang terlalu santai di dalam melaksanakan pekerjaan, pembagian tugas dan tanggung jawab yang belum dikomunikasikan dengan baik antar pegawai satu dengan lainnya sehingga hal tersebut menyebabkan para pegawai bekerja sesuai dengan keinginannya, belum di berlakukannya *punishment* secara tegas dan efektif terhadap pegawai yang melakukan kesalahan dalam melaksanakan tugas, tidak ada sanksi yang jelas dan tegas jika pegawai melanggar aturan.

Selain hal tersebut kaitannya dengan lingkungan kerja, beberapa permasalahan para pegawai Sekretariat DPRD Kabupaten Aceh Barat diantaranya yaitu kondisi ruang kerja (*lay out*) para pegawai yang belum tertata dengan baik atau tidak pernah mengalami perubahan, minimnya komunikasi antar pegawai satu dengan lainnya, adanya hubungan antar sesama pegawai yang kurang harmonis, sehingga menimbulkan perselisihan antar pegawai yang akan sangat mengganggu aktivitas kerja pegawai.

Berdasarkan penjelasan di atas, maka permasalahan yang terdapat di Sekretariat DPRD Kabupaten Aceh Barat yaitu mengenai kinerja pegawai yang masih rendah. Rendahnya kinerja diduga disebabkan karena tidak kondusifnya lingkungan kerja, keberhasilan Sekretariat DPRD Kabupaten Aceh Barat sangat dipengaruhi oleh lingkungan kerja guna mewujudkan kinerja pegawai yang tinggi dalam melakukan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Oleh karena itu penulis tertarik untuk mengangkat judul penelitian Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) Kabupaten Aceh Barat.

METODE

Cara yang digunakan dalam observasi ini yaitu kuantitatif dimana melalui secara deskriptif. Sugiyono (2011: 15) menjelaskan bahwa observasi melalui cara kuantitatif yaitu cara ilmiah dimana berupa angka-angka dan analisis menggunakan statistik, sedangkan deskriptif yaitu dapat mengetahui dari nilai-nilai variabel terikat, baik itu satu variabel maupun lebih banyak dari dua variabel tanpa membuat perbandingan atau menghubungkan antara variabel satu dengan lain

Teknik penelitian tergolong ke dalam observasi penelitian survei secara deskripsi kuantitatif yang bermaksud untuk menentukan pengaruh variabel bebas dengan variabel terikat menggunakan instrumen berupa angket kuesioner yang disebarkan di kantor Dewan Perwakilan Rakyat (DPRK) Aceh Barat.

Tempat dan waktu penelitian yaitu pada Kantor Dewan Perwakilan Rakyat Kabupaten (DPRK) Aceh Barat. Lokasi observasi penelitian ini dipilih karena untuk memudahkan peneliti mendapatkan data, baik data dengan pengambilan secara langsung (data primer) ataupun data yang sudah tersedia di Sekretariat DPRK Aceh Barat (data sekunder). Waktu pelaksanaan penelitian kurang lebih 1 bulan yang dimulai pada bulan Juni 2021 sampai Juli 2021.

Populasi dan Sampel Penelitian

Sugiono, (2011: 20) menjelaskan bahwa arti dari sebuah populasi yaitu total dari keseluruhan sebuah unsur yang ada di dalam tempat penelitian, adapun yang jadi populasi dalam observasi ini yaitu pegawai Dewan Perwakilan Rakyat Kabupaten (DPRK) Aceh Barat dengan menggunakan secara sampling.

Sampel merupakan total dari unsur-unsur sumber daya manusia yang akan diteliti. Adapun yang dijadikan sampel yaitu pegawai yang bekerja di Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Kabupaten (DPRK) Aceh Barat. Berikut jumlah pegawai berdasarkan jenis pendidikan seperti yang dideskripsi pada Tabel 1.1. berikut ini :

Tabel 1. Data Pegawai Sekretariat DPRK Aceh Barat Berdasarkan Jenis Pendidikan

Data Pegawai	Pendidikan	Jumlah
Berdasarkan Status Pendidikan	SMA	15
	D3	2
	S1	12
	S2	-
	S3	-
Total		29

(Sumber: Sekretariat DPRK Aceh Barat, 2021)

Berdasarkan Tabel 1. Di atas maka untuk penarikan sampel digunakan metode *probabilistic (Probabilisti Sampling)* yang berarti setiap orang memiliki kesempatan yang sama untuk menjadi sampel penelitian. Teknik yang digunakan yaitu *Simple Random Sampling*. Jumlah sampel yang digunakan untuk penyebaran kuisioner. Adapun rumus yang digunakan adalah rumus Slovin seperti persamaan 1 berikut:

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

Keterangan: n : Jumlah sampel
 N: Jumlah populasi
 d : Batas toleransi kesalahan (*error tolerance*)

Dimana taraf tingkat keyakinan yang digunakan adalah tergantung dari tingkat kepercayaan dipakai, Sugiono, (2011: 20):

1. *Confidence Level*: 90% maka *error* = 0,10
2. *Confidence Level*: 95% maka *error* = 0,05
3. *Confidence Level*: 99% maka *error* = 0,01

Berdasarkan rumus Slovin tersebut menggunakan *Margin of error* 0,10 maka dengan demikian jumlah sampel yang dapat diambil untuk penyebaran kuisioner sebesar:

$$n = \frac{29}{1 + 29 \times (0,10)^2} = \frac{29}{1 + 0,29} = \frac{29}{1,29}$$

$$n = 22,48 \approx 23 \text{ responden}$$

Hasil yang didapat dari perhitungan tersebut maka banyaknya sampel observasi ini yaitu 23 orang responden yang digenapkan menjadi 23 orang responden.

Cara Pengumpulan Data

Cara untuk pengumpulan sebuah data di dalam observasi ini yaitu melalui studi pustaka, observasi, serta kuesioner (angket). Dimana pertanyaan yang diajukan pada responden harus dijawab sedangkan cara mengumpulkan data sekunder yaitu menggunakan buku, jurnal serta dokumen.

Ada beberapa cara untuk mengumpulkan sebuah yaitu terdiri dari:

- 1) Studi pustaka, yaitu suatu cara di dalam mengumpulkan sebuah data dengan cara mencari referensi sebuah buku yang terkait dengan observasi serta dokumen dan catatan yang berkaitan dengan observasi yang diteliti oleh peneliti.
- 2) Studi lapangan, yaitu suatu cara dalam mengumpulkan sebuah data secara langsung terhadap objek yang diteliti, *study* lapangan ini terbagi ke dalam beberapa cara, diantaranya:
 1. Observasi kepustakaan, dimana cara mendapatkan data dengan cara mempelajari teori-teori referensi buku-buku, dokumen- serta catatan yang berhubungan dengan permasalahan yang sedang diteliti oleh peneliti.
 2. Angket kuesioner yaitu dimana berisikan tentang sebuah pernyataan terbuka dan akan membentuk sebuah pernyataan kuisisioner yang tertutup. Angket kuesioner yang dipergunakan yaitu dalam bentuk tanda silang maupun tanda centang sehingga responden dapat memilih jawaban-jawaban yang telah peneliti sediakan.

Jawaban responden digunakan untuk perhitungan kuantitatif dengan cara pengukuran *skala likert*, yang menentukan jawaban responden dari angket sebuah pernyataan yang sudah tersusun rapi berikut *range* pengukuran angket kuisisioner pada Tabel 2 sebagai berikut:

Tabel 2. Pengukuran Jawaban Angket Kuisisioner dengan Pengukuran Skala Likert

Jawaban	Skor
SL : Selalu	5
SR : Sering	4
TK : Terkadang-Kadang	3
HTP : Hampir Tidak Pernah	2
TP : Tidak Pernah	1

(Sumber: Sugiono, 2011)

Cara Pengolahan Data

Cara pengolahan data yang telah didapat dari observasi maka selanjutnya dilakukan perhitungan. Langkah perhitungannya yaitu:

1) Pengujian Kevaliditasan Data

Pengujian kevaliditasan data yang digunakan yaitu dimana berguna untuk mengukur keabsahan atau tidaknya dari sebuah angket kuesioner, pengujian kevaliditasan dinyatakan valid apabila pertanyaan sebuah angket kuesioner dapat menjabarkan sesuatu yang diukur oleh indikator dari sebuah angket kuesioner yang digunakan agar dapat mengukur r hitung dimana rumus yang digunakan sesuai pada persamaan 2 sebagai berikut.

$$r = \frac{N(\sum XY) - (\sum X \sum Y)}{\sqrt{\{N \sum X^2 - (\sum X)^2\} \{N \sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}} \dots\dots\dots(2)$$

Keterangan: R = Hubungan antara X dan Y

N = Total Responden Observasi

X = Total dari Skor variabel X
setiap item yang diukurinya

Y = Total dari Skor variabel Y
setiap item yang diukurinya

Hasil dari pengujian kevaliditasan sebuah data yaitu dengan cara membandingkan hasil dari nilai *r* tabel dimana untuk *degree of freedom (df)* = n-k, dengan alpha yang digunakan yaitu sebesar 0,05 dalam observasi ini yaitu n adalah total dari sampel dan k adalah total itemnya. Apabila total dari nilai *r* hitung > dari total nilai *r* tabel, maka dapat di simpulkan bahwa pengujian tersebut dikatakan absah atau valid (Sugiyono 2011: 23).

2) Pengujian Reliabilitas Data

Pengujian reliabilitas data yaitu dimana instrumen yang digunakan dalam pengukuran dari sebuah angket kuesioner yang dimana indikatornya dari variabel atau konstruk, dimana sebuah dari angket kuesioner dinyatakan keabsahannya atau handal apabila jawaban dari seseorang responden dari pertanyaan angket kuisisioner secara konsisten maupun stabil dari *time to time*. Adapun pengujian reliabilitas rumus yang digunakan sesuai dengan persamaan 3:

$$r_{11} = \left[\frac{K}{K-1} \right] \left[1 - \frac{\sum \sigma b^2}{\sigma_i^2} \right] \dots\dots\dots(3)$$

Keterangan: r₁₁ = Pengujian Reliabilitas

Sebuah Instrumen

K = Total dari Butir Pertanyaan

σ²t = Total dari Varian

Σσ² b = Total dari Butir Varian

Berdasarkan persamaan 3 tersebut maka untuk menghitung atau pengujian reliabilitas yaitu menggunakan bantuan aplikasi *software Statistical IBM 24*, dimana mempermudah cara mengukur reliabilitas dengan pengujian secara statistik *alpha cronbach*. Dimana suatu indikator variabel dikatakan 1 *reliable* apabila memberikan nilai sumbangsi *alpha cronbach* lebih besar dari 0,6 (Sugiyono, 2011).

3) Pengujian Regresi Linier Sederhana

Pengujian regresi linier sederhana dilakukan agar dapat menguji antara pengaruh variabel bebas kepada variabel terikat dengan pengukuran skala interval dari persamaan rumus linier. Menurut Supomo (2002:211), persamaan rumus dari regresi linier seperti yang terlihat pada persamaan 4:

$$Y' = a + b X \dots\dots\dots(4)$$

Keterangan:

Y' = Objek variabel terikat yang akan dihitung

a = Nilai Y apabila X = 0 (nilainya tetap)

b = Coefficient nilai regresi, dimana memperlihatkan nilai dari kenaikan ataupun penurunan variabel terikat berdasarkan variabel bebas. Apabila nilai b positif (+) maka nilai naik, dan apabila nilai b negatif (-) maka akan terjadinya penurunan.

X = Objek di dalam variabel bebas dimana mempunyai nilai tertentu.

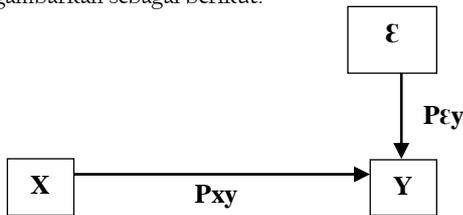
Sehingga dalam menentukan nilai dari a serta nilai b maka digunakan dengan persamaan rumus sesuai dengan persamaan 5 dan 6:

$$a = \frac{(\sum Y) \cdot (\sum X^2) - (\sum X) \cdot (\sum XY)}{n \cdot (\sum X^2) - (\sum X)^2} \dots\dots\dots (5)$$

$$b = \frac{n (\sum XY) - (\sum X) \cdot (\sum Y)}{n \cdot (\sum X^2) - (\sum X)^2} \dots\dots\dots (6)$$

Desain Observasi dari Penelitian

Desain observasi dari penelitian ini yaitu Pengaruh Lingkungan Kerja Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Kabupaten Aceh Barat Terhadap Kinerja Pegawainya digambarkan sebagai berikut:



Gambar 1. Desain Observasi Penelitian

Keterangan:

- X : Variabels bebas: Lingkungan Kerja DPRK Aceh Barat
- Y : Variabels terikat: Kinerja Pegawai DPRK Aceh Barat
- ε : Variabels lainnya yang mempunyai pengaruh Kinerja Pegawai DPRK Aceh Barat yang tidak diteliti.
- Pxy : Fungsi Variabels X terhadap Y
- Pεy : Fungsi Variabels lainnya yang tidak diteliti oleh peneliti di observasi ini.

Operasional Variabel Penelitian

Untuk memudahkan dalam proses observasi, Peneliti membuatkan operasional variabels pada Tabel 3 berikut ini:

Tabel 3.Operasional Variabels

Variabel	Faktor-Faktor	Indikator
Lingkungan Kerja (X)	Lingkungan Kerja Secara Fisik	1. Penataan ruangan kerja 2. Pencahayaan dalam ruangan kerja 3. Temperatur dan kelembaban udara ruangan 4. Kebisingan di dalam ruangan kerja 5. Suasana kerja 6. Keamanan kerja
	Lingkungan Kerja Secara Non Fisik	1. Struktural kerja 2. Tanggung jawab kerja 3. Support Pimpinan 4. Kerja sama antara pegawai 5. Lancarnya dalam Berkomunikasi
Kinerja Pegawai DPRK Aceh	Kualitas	1. Ketepatan waktu 2. Ketelitian Kerja 3. Keterampilan Kerja

Barat (Y)		
	Kuantitas	1. <i>Output</i> rutin jumlah dalam tugas 2. <i>Output</i> non rutin tugas Khusus
	Kehandalan	1. Intruksi 2. Kemampuan 3. Inisiatif
	I. Sikap	1. Sikap terhadap Organisasi 2. Sikap terhadap pegawai lain 3. Sikap terhadap pekerjaan 4. Sikap terhadap kerjasama

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Penentuan *Characteristics* Responden

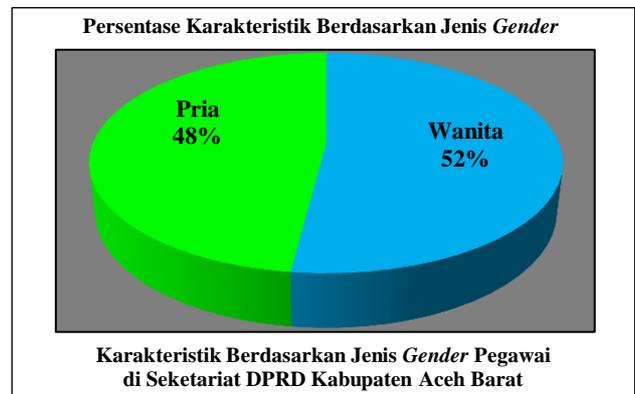
Hasil studi yang telah dilakukan oleh peneliti, maka dari *characteristics* seorang pegawai di Sekretariat DPRK Aceh Barat dari jenis gender, jenis usia, jenis pendidikan dan masa kerja yang dideskripsikan pada Tabel 4 berikut:

Tabel 4. *Characteristics* Seorang Pegawai Sekretariat DPRK Aceh Barat Berdasarkan Gender

Jenis Gender	Frekuensi	Persentase	Persentase Kumulative
Pria	11	48	48
Wanita	12	52	100,00
Jumlah	23	100,00	

(Sumber: Pengolahan Data, 2021).

Berdasarkan hasil yang didapat pada Tabel 4 di atas menunjukkan bahwa pegawai Sekretariat DPRK Aceh Barat berdasarkan *characteristics* jenis gender bahwa berjenis gender pria yaitu sebesar 11 orang responden dan gender wanita berjumlah 12 orang responden dengan total pegawai keseluruhannya berjumlah 23 pegawai di Sekretariat DPRK Aceh Barat dengan tingkat persentase gender pria sebesar 48% dan gender wanita sebesar 52%, agar lebih jelasnya dapat dilihat pada gambar 2 sebagai berikut:



Gambar 2. *Characteristics* Responden Berdasarkan Gender

Hasil yang telah diperlihatkan pada Gambar 3. diatas dapat dideskripsikan bahwa jumlah pegawai berdasarkan *characteristics* jenis gender terbanyak dari jumlah sampel sebanyak 23 orang respondent yaitu pada pegawai jenis gender

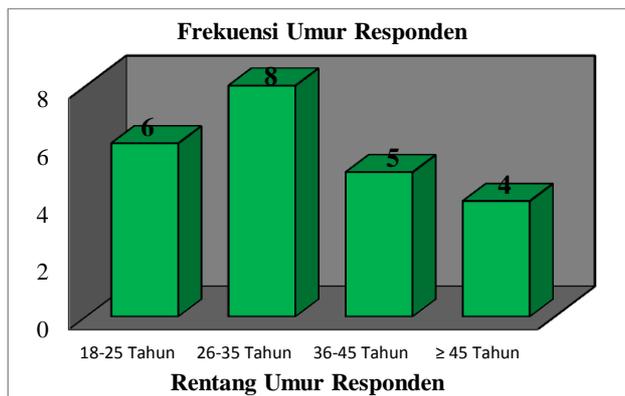
wanita sebanyak 23 orang respondent dengan tingkat presentasi yaitu 52% sedangkan jumlah pegawai jenis *gender* pria yaitu sebanyak 11 orang respondent dengan tingkat persentasi yaitu 48%, untuk *characteristics* respondent berdasarkan jenis usia diperlihatkan di Tabel 5 sebagai berikut:

Tabel 5. *Characteristics* Pegawai Sekretariat DPRK Aceh Barat Berdasarkan Jenis Usia

Rentang Usiar	Frekuensi	Persentase	Persentase Kumulatif
18 - 25 Tahun	6	26	26
26 - 35 Tahun	8	35	61
36 - 45 Tahun	5	22	83
≥ 45 Tahun	4	17	100
Total	23	100,00	

(Sumber: Pengolahan Data, 2021).

Berdasarkan dari hasil yang telah didapat pada Tabel 5 diatas mendeskripsikan bahwa pegawai Sekretariat DPRK Aceh Barat berdasarkan *characteristic* jenis usia bahwa frekuensi rentang usia kisaran 18-25 tahun adalah sebanyak 6 orang respondent dengan tingkat persentasenya 26%, frekuensi usia kisaran 26-35 tahun yaitu 8 orang respondent dengan tingkat persentasenya 35%, frekuensi usia kisaran rentang 36-45 tahun sebanyak 5 orang respondent dengan tingkat persentasenya 22% dan frekuensi usia kisaran rentang ≥ 45 tahun sebanyak 4 orang respondent dengan tingkat persentasenya 17%, agar lebih jelasnya dapat ditunjukkan oleh Gambar 3 sebagai berikut:



Gambar 3. *Characteristic* Respondent Berdasarkan Usia Respondent

Hasil yang dideskripsikan pada Gambar 4. diperoleh bahwa jumlah pegawai berdasarkan *characteristic* jenis usia tertinggi yaitu pada kisaran usia 26-35 tahun sebanyak 8 orang responden dengan tingkat persentasenya 35% dan jenis usia terendah yaitu kisaran usia ≥ 45 tahun yaitu sebanyak 4 orang responden dengan persentasenya 17%, *characteristic* responden berdasarkan jenis pendidikan responden dapat dideskripsikan pada Tabel 6 sebagai berikut:

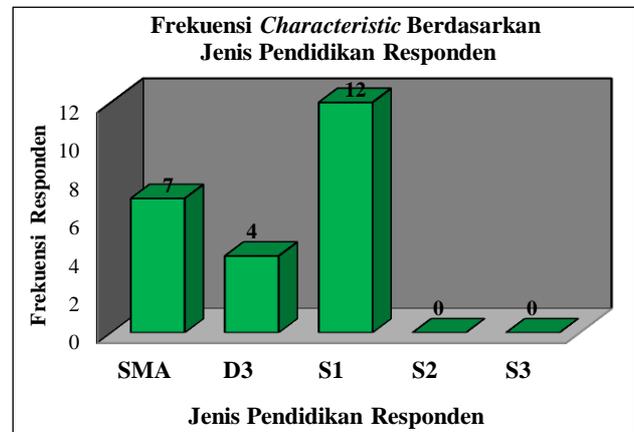
Tabel 6. *Characteristic* Pegawai Sekretariat DPRK Aceh Barat Berdasarkan Jenis Pendidikan

Jenis Pendidikan	Frekuensi	Persentase	Persentase Kumulatif
SMA	7	31	31
D3	4	17	48
S1	12	52	100
S2	0	0,00	
Total	23	100,00	

(Sumber: Pengolahan Data, 2021)

Hasil yang telah dideskripsikan pada Tabel 6 bahwa pegawai Sekretariat DPRK Aceh Barat berdasarkan *characteristic*

jenis pendidikan yaitu jenis jenjang pendidikan SMA frekuensinya sebanyak 7 orang respoden dengan persentasenya 31%, pada jenjang pendidikan D3 frekuensinya sebanyak 4 orang responden dengan persentasenya 17%, pada jenjang pendidikan S1 sebanyak 12 orang responden dengan persentasenya 52% sedangkan jenjang pendidikan S2 dan S3 adalah 0 responden, agar lebih jelasnya dilihat pada Gambar 4:



Gambar 4. *Characteristic* Respondent

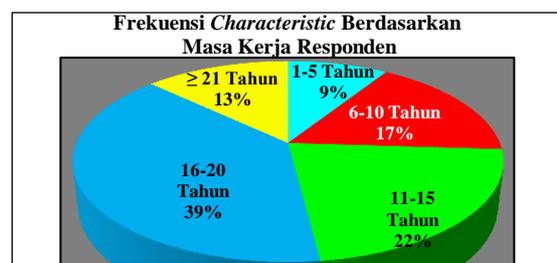
Berdasarkan pada Gambar 4 di atas menunjukkan bahwa total keseluruhan pegawai berdasarkan *characteristic* jenis jenjang pendidikan terbanyak yaitu pada jenjang pendidikan S1 sebanyak 12 orang responden dengan tingkat persentasenya 52% dan jenis jenjang pendidikan terendah pada jenis jenjang pendidikan D3 sebanyak 4 orang responden dengan tingkat persentasenya 17%, sedangkan untuk *characteristic* responden berdasarkan masa kerja responden dapat dilihat Tabel berikut7:

Tabel 7. *Characteristic* Pegawai Sekretariat DPRK Aceh Barat Berdasarkan Jenis Masa Kerja

Masa Kerja	Frekuensi	Persentase	Persentase Kumulatif
1-5 Tahun	2	9	9
6-10 Tahun	4	17	26
11-15 Tahun	5	22	48
16-20Tahun	9	39	87
≥ 21 Tahun	3	13	100
Total	23	100,00	

(Sumber: Pengolahan Data, 2021).

Hasil yang dideskripsikan pada Tabel 7 bahwa pegawai Sekretariat DPRK Aceh Barat berdasarkan *characteristic* jenis masa kerja responden pada jenis masa kerja 1-5 tahun frekuensinya sebanyak 2 orang respoden dengan tingkat persentasenya 9%, masa kerja 6-10 tahun frekuensinya sebanyak 4 orang responden dengan tingkat persentasenya 17%, masa kerja 11-15 tahun sebanyak 5 orang responden dengan tingkat persentasenya 22%, masa kerja 16-20 tahun sebanyak 9 orang responden dengan persentasenya 39% sedangkan masa kerja ≥ 21 tahun sebanyak 3 orang responden dengan persentasenya 13%, agar lebih jelasnya dilihat Gambar 5 sebagai berikut:



Gambar 5. Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

1	0,843	0,6	Reliabels
2	0,825	0,6	Reliabels
3	0,839	0,6	Reliabels
4	0,830	0,6	Reliabels
5	0,836	0,6	Reliabels
6	0,836	0,6	Reliabels
7	0,831	0,6	Reliabels
8	0,833	0,6	Reliabels
9	0,840	0,6	Reliabels
10	0,839	0,6	Reliabels
11	0,837	0,6	Reliabels

(Sumber: Pengolahan Data, 2021).

Hasil deskripsi pada Gambar 6. bahwa total pegawai berdasarkan *characteristic* masa kerja tertinggi yaitu pada masa kerja 16-20 tahun sebanyak 9 orang responden dengan persentase 39% dan jenis masa kerja terendah pada masa kerja 1-5 tahun frekuensinya sebanyak 2 orang responden dengan persentase 9%.

2. Pengujian Kevaliditasan dan Reliabilitas

1) Pengujian Kevaliditasan dan Reliabilitas Variabels X (Lingkungan Kerja)

Pengujian kevaliditasan merupakan instrumen setiap pertanyaan sebagai pengukur suatu variabel, dan dikorelasikan dengan nilai total skor item variabel. Di dalam pengujian kevaliditasan instrumen dilakukan pada 23 responden, 23 Pegawai Sekretariat DPRK Aceh Barat dengan total 11 item pertanyaan dalam kuesioner. Berdasarkan hasil perhitungan pengujian kevaliditasan variabels Lingkungan Kerja (X) menggunakan bantuan Program IBM *Statistics 24*. Rekapitulasi perbandingan r_{hitung} dengan r_{tabel} peneliti sajikan dalam Tabel sebagai berikut 8:

Tabel 8. Hasil Pengujian Kevaliditasn Variabels Lingkungan Kerja (X)

Pertanyaan	R_{hitung}	R_{tabel}	Keterangan
1	0,527	0.396	Validitas
2	0,747	0.396	Validitas
3	0,590	0.396	Validitas
4	0,694	0.396	Validitas
5	0,620	0.396	Validitas
6	0,636	0.396	Validitas
7	0,676	0.396	Validitas
8	0,689	0.396	Validitas
9	0,568	0.396	Validitas
10	0,620	0.396	Validitas
11	0,610	0.396	Validitas

(Sumber: Pengolahan Data, 2021).

Hasil yang telah dideskripsikan pada Tabel 8. bahwa 11 item yang diuji (r_{hitung}) menunjukkan angka lebih besar dari (r_{tabel}). Jadi peneliti menyimpulkan bahwa pengujian 11 item pertanyaan kuisisioner variabels lingkungan kerja (X) dinyatakan keabsahannya serta dapat dipergunakan untuk pengumpulan data. Sedangkan pengujian reliabilitas variabels Lingkungan Kerja (X) konsistensi alat ukur penelitian, peneliti telah menguji menggunakan bantuan Program Program IBM *Statistics 24* seperti yang dideskripsikan pada Tabel 9:

Tabel 9. Hasil Pengujian Reliabilitas Variabels Lingkungan Kerja (X)

Pertanyaan	r_{11}	r_{tabel}	Keterangan
------------	----------	-------------	------------

Hasil yang telah dilakukan pengujian yang dideskripsikan pada Tabel 9. bahwa berdasarkan pengujian reliabilitas variabela X (Lingkungan Kerja) menggunakan Program IBM *Statistics 24*, diperoleh reliabilitas dari 11 item angket pertanyaan kuisisioner lebih besar dari r_{tabel} 0,6 . Hal ini disimpulkan bahwa alat ukur dinyatakan bersifat reliabels dikarenakan reliabilitasnya mendekati nilai 1, sehingga reliabels untuk dijadikan alat ukur penelitian.

2) Pengujian Kevaliditasan dan Reliabilitas Variabels Y (Kinerja Pegawai DPRK Aceh Barat)

Setelah peneliti melaksanakan pengujian validitas dan reliabilitas item variabel X, selanjutnya peneliti akan melakukan pengujian kevaliditasan dan reliabilitas item variabels Y. Adapun hasil pengujian validitasan pada item variabel Y dengan menggunakan bantuan Program Program IBM *Statistics 24* untuk 12 item pertanyaan dengan jumlah respondens 23 responden. Adapun hasil rekapitulasi pengujian kevaliditasan pada variabels Kinerja Pegawai DPRK Aceh Barat dapat dilihat pada Tabel 10 sebagai berikut:

Tabel 10. Hasil Pengujian Kevaliditasan Variabels Kinerja Pegawai DPRK Aceh Barat (Y)

Pertanyaan	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
1	0,551	0.396	Validitas
2	0,697	0.396	Validitas
3	0,549	0.396	Validitas
4	0,646	0.396	Validitas
5	0,627	0.396	Validitas
6	0,594	0.396	Validitas
7	0,694	0.396	Validitas
8	0,623	0.396	Validitas
9	0,606	0.396	Validitas
10	0,555	0.396	Validitas
11	0,597	0.396	Validitas
12	0,714	0.396	Validitas

(Sumber: Pengolahan Data, 2021).

Hasil yang dideskripsikan pada Tabel 10. bahwa dari 12 item pertanyaan kuisisioner yang peneliti uji (r_{hitung}) menunjukkan angka lebih besar dari (r_{tabel}). Jadi peneliti menyimpulkan bahwa 12 item pertanyaan angket kuisisioner variabels Kinerja Pegawai DPRK Aceh Barat (Y) peneliti simpulkan keabsahannya dan dapat dipergunakan untuk pengumpulan data. Sedangkan uji reliabilitas variabels Kinerja Pegawai DPRK Aceh Barat (Y) konsistensi alat ukur penelitian, peneliti uji menggunakan bantuan Program Program IBM *Statistics 24* seperti yang ditunjukkan Tabel 11:

Tabel 11. Hasil Pengujian Reliabilitas Variabels Kinerja Pegawai DPRK Aceh Barat (Y)

Pertanyaan	r_{11}	r_{tabel}	Keterangan
------------	----------	-------------	------------

1	0,844	0,6	Reliabels
2	0,833	0,6	Reliabels
3	0,846	0,6	Reliabels
4	0,837	0,6	Reliabels
5	0,839	0,6	Reliabels
6	0,843	0,6	Reliabels
7	0,833	0,6	Reliabels
8	0,843	0,6	Reliabels
9	0,840	0,6	Reliabels
10	0,847	0,6	Reliabels
11	0,841	0,6	Reliabels
12	0,832	0,6	Reliabels

(Sumber: Pengolahan Data, 2021).

Hasil yang dideskripsikan pada Tabel 11. bahwa berdasarkan pengujian reliabilitas variabels Kinerja Pegawai DPRK Aceh Barat (Y) dengan menggunakan Program IBM Statistics 24, diperoleh koefisiens reliabilitas dari 12 item pertanyaan kuisioner lebih besar dari r_{tabel} 0,6 maka peneliti simpulkan bahwa alat ukur bersifat reliabels dikarenakan reliabilitasnya mendekati nilai 1, sehingga reliabels dijadikan alat ukur observasi.

3. Pengujian Regresi Linier Sederhana

Pengujian regresi linier sederhana digunakan dalam penelitian ini dengan tujuan untuk membuktikan hipotesa yang dimana diduga besar pengaruhnya terhadap variabels lingkungan kerja dan kinerja pegawai DPRK Aceh Barat secara parsial maupun secara bersama-sama, dari hasil penghitungan dengan menggunakan bantuan program IBM Statistics 24 seperti Tabel 12 sebagai berikut:

Tabel. 12. Pengujian Korelasinya Lingkungan Kerja dengan Kinerja Pegawai DPRK Aceh Barat

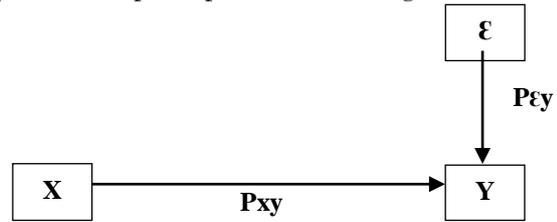
Model	R	R Squarre	Adjustedd R Squarre	Std. Errorr of the Estimatte
1	0,988 ^a	0,977	,976	1,738

a. Predictorss: (Constants), Lingkungan Kerja
 b. Dependents Variables: Kinerja Pegawai DPRK Aceh Barat

Hasil yang telah dideskripsikan dan dihitung peneliti yang dilihat pada Tabel 12. bahwa korelasinya antara lingkungan kerja dan kinerja pegawai DPRK Aceh Barat didapat koefisiens korelasinya tersebut yaitu 0,988 (R). R di dalam korelasi linear, atau dua bahkan lebih variabels bebas terhadap variabels terikat menunjukkan korelasinya secara sederhana. Angka R didapat 0988, artinya korelasi antara variabels lingkungan kerja dan kinerja pegawai DPRK Aceh Barat terdapat hubungan yang begitu erat dikarenakan nilai koefisiens korelasinya mendekati nilai 1. Hasil dari angka tersebut sekaligus menjawab hipotesa tentang Lingkungan Kerja diduga sangat besar pengaruhnya pada Kinerja Pegawai Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Kabupaten Aceh Barat.

Adapun besaran pengaruhnya variabels X (Lingkungan Kerja) terhadap variabels Y (Kinerja Pegawai DPRK Aceh Barat) yang di deskripsikan sebelumnya pada Tabel 12 sebesar 0.988 (R Squarre). Nilai angka ini menggambarkan bahwa koefisiens determinasi yang diubah dalam persentase yang artinya pengaruh variabels Lingkungan Kerja pada Kinerja Pegawai DPRK Aceh Barat sebesar 98,80% dan total persentasenya dari sisanya sebesar 1,20% dimana pengaruh variabels lain dari kinerja pegawai DPRK Aceh Barat yang tidak diteliti pada observasi ini. Adapun gambaran dari hubungan

pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Kabupaten Aceh Barat peneliti deskripsikan pada Gambar 6 sebagai berikut:



Gambar 6. Ilustrasi Model Hasil Penelitian

Hasil yang peneliti deskripsikan tentang ilustrasi model penelitian yang tertera pada Gambar 7. tersebut bahwa besarnya pengaruh variabels lingkungan kerja terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Kabupaten Aceh Barat sebesar 98,80%, dan pengaruh variabels lainnya (epsilon/€) sebesar 1,20%. Berkaitan dengan kriteria penilaian maka persentase Kinerja Pegawai Sekretariat Dewan Perwakilan Kabupaten Aceh Barat berada dikategori yang sangat baik sebesar 98,80%. sehingga hipotesa yang peneliti ajukan telah dibuktikan sehingga dapat diterima kalau variabels lingkungan kerja sangat besar pengaruhnya pada Kinerja Pegawai Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Kabupaten Aceh Barat.

Sedangkan agar dapat diketahui nilai peningkatan ataupun terjadinya penurunan variabels kinerja pegawai yang didapatkan pada variabels lingkungan kerja, peneliti menggunakan pengujian regressi linear sederhana dengan rumus yang didapatkan pada variabels lingkungan kerja, yaitu:

$$Y' = a + b \cdot X$$

Dimana: Y' = Objek dalam variabel terikat yang diperiksa

a = Nilai Y apabila X = 0 (nilai tetap)

b = Nilai regresi menunjukkan apabila terjadi peningkatan ataupun penurunan variabel terikat berdasarkan variabel bebas. Bila nilai b positif (+) maka nilai naik, dan apabila nilai b negatif (-) maka nilai terjadi penurunan.

X = Objek variabel bebas mempunyai nilai tertentu.

Hasil dari perhitungan dengan bantuan Program IBM Statistics 24, didapat seperti Tabel 13:

Tabel 13. Koefisien Regressi Linear Sederhana

Coefficients ^a						
Model		Unstandarrdized Coefficients		Standarrdized Coefficients Beta	t	Sigg. Std. Errorr
		B	Std. Errorr			
1	(Constants)	43,280	1,654		1,408	,174
	Lingkungana Kerja	1,035	,035	,988	29,934	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai DPRK Kab Aceh Barat

Hasil yang telah dideskripsikan dan peneliti hitung dengan bantuan program IBM Statistics 24 pada Tabel 13. bahwa koefisiens a sebesar 1,035 (B). sedangkan koefisiens regressinya (b) ditunjukkan dengan angka 43,280. Hasil tersebut, untuk mengetahui perubahan koefisiens regressi variabels Y atau

variabels yang di periksa, angka koefisien a dan b yang telah didapatkan harus dimasukkan ke dalam persamaan rumus regresi linear sederhana berikut:

$$Y' = a + b \cdot X$$

$$Y' = 43,280 + 1,035 X$$

$$Y' = 43,280 + 1,035 (0)$$

$$Y' = 43,280 + 1,035 (1)$$

Hasil tersebut menunjukkan bahwa nilai Harga Y' jika $X = 0$ adalah 43,280. Sehingga ketika variabels lingkungan kerja dalam keadaan nol, maka kinerja pegawai DPRK Aceh Barat sebesar 43,280. Sedangkan apabila lingkungan kerja tidak sama dengan nol, maka kinerja pegawai DPRD Kabupaten Aceh Barat akan dipengaruhi oleh lingkungan kerja sebesar $43,280 + bX$. Misalkan $X = 1$, maka variabel Y akan dipengaruhi oleh variabel X sebesar 43,280.

Setiap adanya penambahan ataupun perubahan variabels X sebesar satu point, maka akan mempengaruhi perubahan variabels Y sebesar 43,280 point. Dalam observasi penelitian ini, setiap perubahan variabels lingkungan kerja maka sebesar satu point, akan dipengaruhi perubahan variabels kinerja pegawai sebesar 43,280 point. Hal tersebut menunjukkan bahwa lingkungan kerja memang memiliki pengaruh besar terhadap peningkatan kinerja pegawai di Sekretariat DPRK Aceh Barat.

KESIMPULAN

Hasil pengujian dari data-data observasi sebelumnya maka dapat disimpulkan besarnya pengaruh lingkungan kerja yang diukur melalui indikator penataan ruang kerja, penerangan di dalam ruangan, temperatur kelembapan udara ruangan, kebisingan ruangan, nyaman kerja, amannya bekerja, struktural kerja, tanggungjawab kerja, support pimpinan, kerjasama antar pegawai, dan lancarnya berkomunikasi semuanya itu berpengaruh terhadap kinerja organisasi yang diukur meliputi indikator tepatnya waktu, ketelitian bekerja, keterampilan bekerja, *output* rutinitas total dalam tugas, *output* non rutinitas tugas khusus intruksi pimpinan, kemampuan bekerja, inisiatif bekerja, sikap terhadap organisasinya, sikap terhadap pegawai lainnya, sikap terhadap pekerjaannya, dan sikap kerjasama di Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Kabupaten Aceh Barat di kategori sangat tinggi dan baik karena mempengaruhi sebesar 97,70% (Nilai R Squarre) sehingga terbukti bahwa variabels lingkungan kerja berpengaruh besar positifnya dan signifikan pada kinerja pegawai di Sekretariat DPRK Aceh Barat, sedangkan nilai persentase sisa lainnya 2,30% berpengaruh variabels yang tidak diteliti dalam observasi penelitian ini.

UCAPAN TERIMA KASIH

Ucapan Terima kasih penulis sampaikan kepada :

- 1) Bapak Sudarman selaku DPL Magang yang dengan tidak bosannya memberikan bimbingan dalam pelaksanaan magang kami dan juga menyelesaikan tulisan ini.
- 2) DPRK Aceh Barat yang telah sudi menerima kami untuk magang dan melakukan penelitian di lembaga yang beliau pimpin.
- 3) Bapak Supervisor yang senantiasa memberikan supervise kepada kami selama mengikuti kegiatan magang ini.

- 4) Bapak dan Ibu semua yang berada di kantor DPRK Aceh Barat khususnya sekretariat yang selama ini sudah bergaul dan memberikan berbagai masukan demi suksesnya pelaksanaan magang kami.

REFERENSI

- Bangun, 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) dan Lingkungan Kerja*. Erlangga. Jakarta.
- Liang Gie, 2019. *Administrasi Perkantoran Modern*. Yogyakarta: Liberty.
- Mahsun, 2019. *Pengukuran Kinerja Sektor Public*. Yogyakarta: BPFE.
- Mangkunegara, 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)*. Bandung: Percetakan Remaja. Rosdakarya.
- Priansa, 2013. *Manajemen Perkantoran Efektif serta Efisiennya, dan Profesionalitas*. Bandung : Alfabeta.
- Riani, 2012. *Budayakan Organisasi*. Yogyakarta : Graha Ilmu.
- Sedarmayanti, 2011. *Pengembangan Kepribadian Seorang Pegawai*. Bandung: PT. Mandar Maju.
- Sinambela, 2012. *Kinerja Seorang Pegawai dalam Pengukuran dan Implikasi*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Sugiyono, 2011. *Statistikal Untuk Penelitian*. Cetakan Keempat. Bandung: Penerbit CV. Alpha Beta.
- Sulistiyadi, 2013. *Perancangan Sistem Kerja dan Ergonomi*. Jakarta : Ghalia Indonesia.