

Analisis Faktor Eksternal yang Berkontribusi Terhadap Kinerja Studi pada Pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Pidie Jaya

Alfan Dani Siagian¹, Zainuddin Iba², Murni³

¹Pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Pidie Jaya
email: alfan.siagian24@gmail.com

²Dosen Magister Manajemen FEB UNIKI Bireuen – Aceh

³Dosen Akuntansi FEB UNIKI Bireuen – Aceh
email: zainiba@gmail.com

Article history

Received:
Dec 23, 2023
Accepted:
Dec 26, 2023
Published:
Dec 28, 2023

Page:
89 – 98

Keywords:
*work environment,
organizational culture,
workload,
employee performance*



© 2023
Oleh authors. *SingKite Journal; Management, Business and Entrepreneurship*. Artikel ini bersifat open access yang didistribusikan di bawah syarat dan ketentuan *Creative Commons Attribution-ShareAlike 4.0 International License*

ABSTRACT: *Assessment and analysis of ASN employee performance is an important part of evaluating work results, especially looking for causal factors. In this research we try to analyze external employee factors, namely the work environment, organizational culture and employee workload. Study of Pidie Jaya Regency Regional Secretariat Employees. With this type of associative research with statistical analysis using a path analysis model. The research results show that (1) there is a relationship between exogenous factors of the work environment, organizational culture and workload in the medium category. (2) The contribution of the three external factors is 68,3% to performance. (3) It is proven that there is a positive influence of environmental factors on employee performance by 45.16%, the influence of organizational culture on performance is 42.68%, and workload has an influence of 37.29% on the performance of the Regional Secretariat of Pidie Jaya Regency employee.*

ABSTRAK: *Penilaian dan analisis kinerja pegawai ASN bagian yang penting dalam mengevaluasi hasil kerja, terlebih mencari faktor penyebabnya. Dalam penelitian ini mencoba menganalisis dari faktor eksternal pegawai, yakni lingkungan kerja, budaya organisasi dan beban kerja pegawai. Studi pada pegawai di Sekretariat Daerah Kabupaten Pidie Jaya. Dengan jenis penelitian asosiasif dengan analisis statistik menggunakan model analisis jalur. Hasil penelitian diketahui bahwa (1) adanya asosiasi antara faktor eksogen lingkungan kerja, budaya organisasi dan beban kerja dengan kategori sedang. (2) Kontribusi ketiga faktor eksternal tersebut sebesar 68,3% terhadap kinerja. (3) Terbukti adanya pengaruh yang positif faktor lingkungan terhadap kinerja pegawai sebesar 45,16%, pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja sebesar 42,68%, dan beban kerja memberi dampak 37,29% terhadap kinerja pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Pidie Jaya.*

1. Pendahuluan

Kinerja pegawai penting bagi suatu organisasi, karena kinerja yang berkualitas tentu bisa diharapkan produktivitas dan tujuan organisasi dapat dicapai. Ditandai dengan kewajiban pegawai pada tugas dan tanggungjawabnya secara pribadi ataupun tim kerja yang diberikan dapat diselesaikan dengan waktu yang lebih singkat atau lebih cepat. Kinerja pegawai merupakan tingkat pencapaian atau hasil kerja seseorang dari sasaran yang harus dicapai atau tugas yang harus dilaksanakan sesuai dengan tanggung jawab masing-

masing dalam kurun waktu yang ditentu. Maka, penilaian dan analisis kinerja pegawai ASN bagian yang penting dalam mengevaluasi hasil kerja, terlebih mencari faktor penyebabnya.

Peran Aparatur Sipil Negara (ASN) dalam penyelenggaraan kegiatan pemerintahan dan pembangunan amatlah penting. Hal ini dikarenakan pencapaian tujuan nasional dalam penyelenggaraan pemerintahan ditentukan dari kinerja pegawainya sebagai unsur sumber daya manusia. Feel et al. (2018) menjelaskan bahwa ASN merupakan salah satu unsur terpenting sumber daya manusia, karena manusia selalu berperan aktif dalam suatu organisasi.

Penelitian ini mencoba menganalisis dari faktor eksternal pegawai, yakni lingkungan kerja, budaya organisasi dan beban kerja pegawai. Dengan studi kasus pada pegawai di Sekretariat Daerah Kabupaten Pidie Jaya.

Lingkungan kerja yang nyaman tentu akan mempermudah pegawai dalam bekerja dan begitu sebaliknya. Suatu instansi hendaknya mencerminkan kondisi kerja yang mendukung kerja satu sama lain, kondisi yang diciptakan hendaknya bersifat kekeluargaan, komunikasi yang baik dan pengendalian diri (Ningrum, Prasetya, & Riza, 2014).

Faktor lain yang berperan dalam peningkatan kinerja pegawai adalah budaya organisasi. Budaya organisasi sering juga disebut budaya kerja karena tidak bisa dipisahkan dengan kinerja Sumber Daya Manusia (SDM), makin kuat budaya organisasi, makin kuat pula dorongan untuk berprestasi. Budaya organisasi adalah nilai dan keyakinan bersama yang mendasari identitas perusahaan (Kreitner dan Kinicki, 2014 dalam Basri dan Kamaruddin, 2020).

Budaya yang kuat dalam organisasi dapat memberikan dorongan kepada anggotanya untuk bertindak dan berperilaku sesuai dengan yang diharapkan organisasi. Dengan adanya ketaatan atas aturan dan juga kebijakan-kebijakan organisasi tersebut maka diharapkan bisa mengoptimalkan kinerja dan produktivitas para pegawai untuk mencapai tujuan organisasi. Budaya organisasi yang baik menciptakan suasana kerja yang positif serta menyenangkan mendukung pekerja merasa puas terhadap pekerjaan mereka dan berpartisipasi dalam mewujudkan potensi mereka sepenuhnya. Budaya organisasi yang kondusif sebagai sebagai sistem kontrol sosial bagi anggota organisasi untuk mengendalikan perilaku yang diharapkan agar sesuai dengan tujuan organisasi (Schein, 2004, dalam Noviani dan Kamaruddin, 2022).

Selanjutnya faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai yaitu beban kerja. Tarwaka (2011) dalam Amri dan Kamaruddin (2023) menyatakan bahwa beban kerja merupakan suatu yang muncul dari interaksi antara tuntutan tugas-tugas lingkungan kerja dimana digunakan sebagai tempat kerja, keterampilan dan persepsi dari pekerja. Sehingga, dipastikan terdapat beberapa hal sebagai faktor terkait dengan beban kerja, yakni sifatnya internal dan eksternal. Faktor eksternal, seperti kompleksitas tugas, organisasi kerja, lamanya waktu kerja, waktu istirahat, shift kerja, sistem kerja dan lainnya.

Beban kerja merupakan jumlah tugas, tanggung jawab, atau proyek yang diharapkan atau harus dijalankan oleh seorang pegawai atau karyawan dalam pekerjaannya. Ini mencakup berbagai aktivitas seperti proyek, penyelesaian tugas harian, pertemuan, dan tanggung jawab lainnya yang diberikan oleh organisasi atau atasan. Beban kerja yang sesuai dengan kapasitas dan keterampilan pegawai sangat penting untuk menjaga produktivitas, kesejahteraan, dan keseimbangan kerja dan hidup pegawai tersebut.

Nurdin, K., & Yusuf, M. (2023) menyebut ketidakseimbangan beban kerja antar pegawai bisa terjadi karena jabatan dan wewenang yang melekat, namun untuk alasanlain. Oleh karenanya sebaiknya diatur sedemikian rupa agar tidak terjadi kepingangan. Karena beban kerja tak seimbang antara pegawai yang satu dengan yang lainnya, akan terjadi hal-hal seperti stres kerja meningkat. Beban kerja yang melebihi kapasitas akan mengakibatkan pegawai mengalamikelelahan fisik dan mental.

Penelitian Nurdin, K., & Yusuf, M. (2023) meemukan terdapat yang signifikans dari beban kerja terhadap kinerja pegawai, dan dengan faktor lain yakni secara simultan beban kerja, kemampuan kerja dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Maka berkaitan dengan itu, penelitian ini mencoba mengkaji ulang fsktot eksternal yakni aspek lingkungan kerja, budaya organisasi dan beban kerja pegawai untuk melihat kontribusinya pada kinerja pegawai di Sekretariat Daerah Kabupaten Pidie Jaya.

2. Metode Penelitian

a. Metode dan Variabel Penelitian

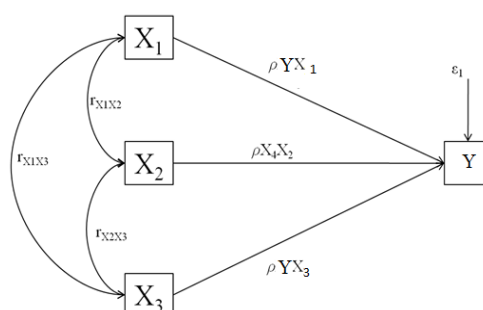
Analisis dengan penelitian deskriptif asosiatif secara kuantitatif. Pengumpulan data dengan instrument kuesioner. Untuk membuktikan hipotesis dan hubungan kausal antar variabel dilakukan dengan pendekatan statistik, melalui model analisis jalur. Analisis jalur dimaksudkan untuk menganalisis hubungan sebab-akibat yang terjadi pada variabel eksogen yang mempengaruhi variabel endogen. Model analisis jalur digunakan untuk menganalisis pola hubungan antar variabel dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh langsung maupun tidak langsung seperangkat variabel bebas (eksogen) terhadap variabel endogen (Marwan, dkk, 2019).

Adapun operasional variabel dan dimensi pengukurannya dinyatakan berikut:

Tabel 1. Operasional Variabel dan Dimensi

Konsep Variabel	Dimensi
Lingkungan Kerja: segala sesuatu yang ada disekitar karyawan dan dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas yang diembankan kepadanya. Baik lingkunagn fisik dan non fisik (Afandi, 2018, Siagian, 2014, Feel et al. 2018)	<ul style="list-style-type: none"> • Lingkungan fisik (Tempat kerja, Fasilitas, Saprass) • Lingkungan non fisik (Komunikasi, Tim kerja, hubungan antar personil, perilaku)
Budaya Organisasi: suatu kebiasaan yang telah berlangsung lama dan dipakai serta diterapkan dalam kehidupan aktivitas kerja sebagai salah satu pendorong untuk meningkatkan kualitas kerja para karyawan dan manajer perusahaan. (Edison, 2016)	<ul style="list-style-type: none"> • Kesadaran diri • Keagresifan • Kepribadian • Performa • Orientasi Tim
Beban kerja: sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalamjangka waktu tertentu. (Koesomowidjojo,2017)	<ul style="list-style-type: none"> • Beban Kerja Fisik • Beban Kerja Psikis
Kinerja pegawai: atau Prestasi Kerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh setiap PNS pada satuan organisasi sesuai dengan sasaran kerja pegawai dan perilaku kerja dilakukan dengan cara menggabungkan penilaian SKP dengan penilaian perilaku (PP RI Nomor 46 Tahun 2011)	<ul style="list-style-type: none"> • Kuantitas • Kualitas • Waktu • Biaya

Dengan desain analisisnya dinyatakan berikut:



Gambar 1. Diagram Jalur Penelitian

Dalam penelitian ini, ada tiga faktor yang digunakan sebagai variabel eksogen, yaitu lingkungan kerja (X_1), budaya organisasi (X_2) dan beban kerja (X_3). Sedangkan variabel endogen (terikat) adalah kinerja pegawai (Y). Berdasarkan pemikiran di atas, dihipotesiskan bahwa lingkungan kerja, budaya organisasi dan beban kerja mempengaruhi kinerja pegawai.

b. Populasi dan Sampel Penelitian

Populasi penelitian adalah seluruh pegawai ASN sejumlah 68 pegawai yang bekerja pada Sekretariat Daerah Kabupaten Pidie Jaya. Dengan terbatasnya objek penelitian, untuk keperluan riset semua diambil sebagai sampel.

c. Alat Analisis

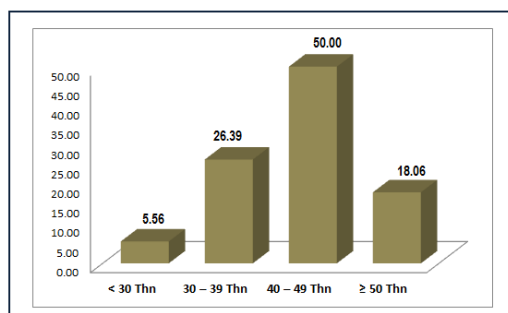
Menggunakan Teknik analisis statistik, berdasarkan model analisis jalur. Dengan analisis ini akan memungkinkan untuk mengetahui besarnya pengaruh suatu variabel terhadap variabel lainnya baik pengaruh langsung maupun tidak langsung (Marwan, dkk, 2023). Dalam pengolahan data menggunakan aplikasi program SPSS vers 22.

3. Hasil dan Pembahasan

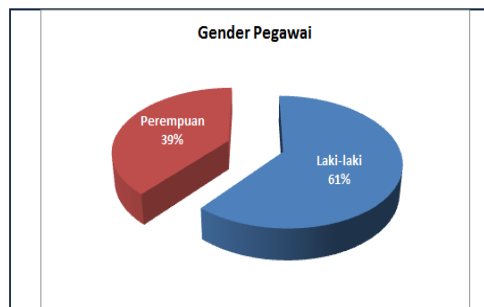
a. Profil Objek Penelitian (Responden)

Objek penelitian adalah 68 pegawai ASN pada Sekretariat Daerah Kabupaten Pidie Jaya yang beralamat di Jalan B. Aceh - Medan Km. 155 Komplek Perkantoran Pemkab Pidie Jaya, Provinsi Aceh.

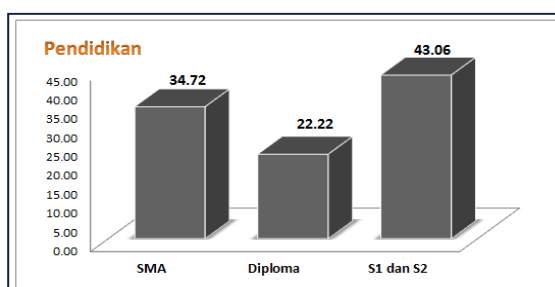
Karakteristik responden penelitian dinyatakan berikut ini:



Gambar 2. Karakteristik Umur Pegawai



Gambar 3. Karakteristik berdasar Gender Pegawai



Gambar 4. Karakteristik Pendidikan Pegawai

b. Hasil Penelitian

1). Deskripsi variabel Penelitian

Berdasarkan hasil kuesioner yang telah teruji validitas dan reliabilitasnya, dari 68 orang pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Pidie Jaya, diperoleh jawaban terhadap variabel eksogen sebagaimana ditunjukkan dalam tabel 2 sehingga dapat dihitung skor pencapaian dari setiap variabel.

Tabel 2. Deskripsi Pegawai Tentang Variabel Penelitian

Variabel	Jumlah dan Persentase Jawaban setiap Pilihan				
	(STS)	(TS)	(KS)	(S)	(SS)
Lingkungan Kerja	-	36	243	206	58
Jumlah Skor Penelitian = 2,172					
Jumlah Skor Ideal = skor 5 x 8 butir kuisisioner x 68 responden = 2,720					
Persentase Pencapaian Lingkungan kerja = 79,85%					
Budaya Organisasi	-	46	329	294	212
Jumlah Skor Penelitian = 3,524					
Jumlah Skor Ideal = skor 5 x 13 butir kuisisioner x 68 responden = 4,420					
Persentase Pencapaian Budaya Organisasi = 79,72%					
Beban kerja	-	5	118	117	31
Jumlah Skor Penelitian = 1,084					
Jumlah Skor Ideal = skor 5 x 4 butir kuisisioner x 68 responden = 1,360					
Persentase Pencapaian Beban Kerja = 79,70%					

Sumber: Hasil Olahan Data dengan SPSS v.22 (2023)

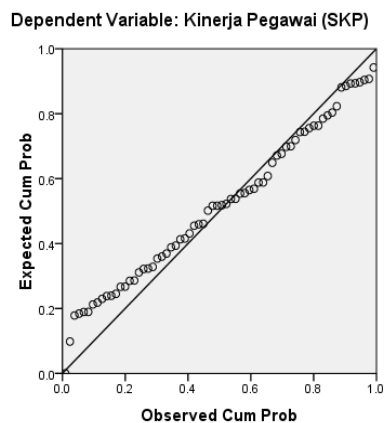
Berdasarkan tabel di atas dapat dijelaskan bahwa lingkungan kerja menurut persepsi pegawai melalui olahan data diatas, diperoleh pencapaiannya sebesar 79,85% hal ini masuk kategori baik. Aspek budaya organisasi menurut persepsi pegawai, sudah dikelola dengan baik, mencapai 79,72%, walaupun masih bisa dan harus ditingkatkan lagi. Dan faktor beban kerja yang terjadi pada pegawai, pencapaiannya sebesar 79,70%, hal ini dianggap baik.

2). Uji Persyaratan Analisis

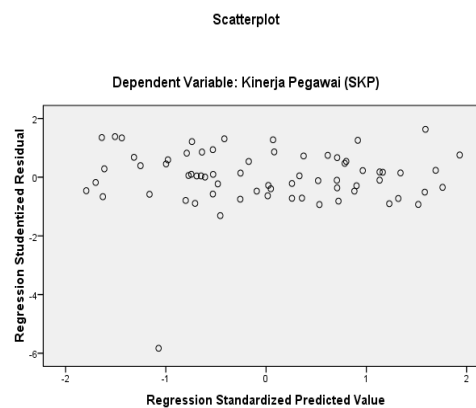
a). Uji Normalitas

Uji normalitas data sangat penting dalam analisis statistik parametrik agar model regresi terbebas dari kesalahan prediksi. Uji normalitas yang digunakan adalah melalui grafik kurva norma berikut:

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Gambar 3. Scatterplot dalam Uji Heterokedasitas



Gambar 6. Uji Normalitas

Hasil Pengujian Normalitas dapat dilihat pada gambar 5. Dari grafik kurva normal, dapat disimpulkan bahwa data yang digunakan menunjukkan normal. Santoso (2009) menyatakan bahwa jika data menyebar normal di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.

b). Uji Heterokedastisitas

Dilakukan dengan membuat *scatterplot*. Dari gambar 6 terlihat bahwa titik-titik menyebar secara acak (random) serta tersebar di atas maupun di bawah angka 0 pada sumbu tegak, sehingga tidak terjadi heterokedastisitas pada model regresi dan layak dipakai.

c). Uji Multikolinieritas

Uji Multikolinieritas digunakan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi (hubungan kuat) antar variable bebas atau variabel independent. Hasil pengujian multikolinieritas dapat dilihat pada tabel 5. Yang menunjukkan nilai tolerance semua diatas 0,10 dan VIF uji dibawah 10,00 sehingga dinyatakan asumsi Multikolinieritas dicapai yakni tidak terjadi gangguan Multikolinieritas.

Tabel 3. Hasil Uji Multikolinieritas

Model	Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	Beta			Tolerance	VIF
Jalur (Constant)		20.917	.000		
Lingkungan Kerja	.415	4.306	.000	.527	1.899
Budaya Organisasi	.377	3.948	.000	.382	2.621
Beban Kerja	.304	3.020	.000	.408	2.449

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (SKP)

Dari tabel 3 dapat dilihat bahwa nilai tolerance semua diatas 0,10 dan VIF uji dibawah 10,00 sehingga dinyatakan asumsi Multikolinieritas dinyatakan dicapai yakni tidak terjadi gangguan Multikolinieritas.

4). Uji Model Struktural

a) Uji Model secara Simultans

Penelitian menggunakan model analisis statistik, untuk membuktikan model antar variabel liner sekaligus menguji model secara simultan pengaruh lingkungan kerja, budaya organisasi dan beban kerja terhadap kinerja pegawai, berikut pengujiannya;

Tabel 4. Uji Model Analisis Secara Simultan

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	58.341	3	19.447	71.933	.000 ^a
	Residual	643.930	64	10.061		
	Total	702.272	67			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Lingkungan kerja, budaya organisasi, beban kerja

Berdasarkan pengolahan data menggunakan software statistik yaitu SPSS, diketahui hasil uji F diperoleh F_{hitung} sebesar 71,933 sementara nilai F_{tabel} untuk jumlah responden sebanyak 68 orang pada tingkat signifikansi (α) = 5% yaitu sebesar 2,74. Hal ini menunjukkan bahwa $F_{hitung} > F_{tabel}$ dengan tingkat signifikansi 0,05. Dapat disimpulkan secara simultan terdapat pengaruh linier faktor eksternal yang diteliti yakni lingkungan kerja, budaya organisasi dan beban kerja terhadap kinerja pegawai

Kemudian dilakukan uji signifikansi koefisien regresi dengan uji-t.

Pengujian Hipotesis Uji t ditujukan untuk menguji signifikansi pengaruh antara variabel variabel eksogen terhadap endogen. dengan menggunakan uji t. Hasil tabel 5 diatas mengungkap faktor eksternal yang diteliti yakni lingkungan kerja, budaya organisasi dan beban kerja terhadap kinerja pegawai, yakni tampak t-hitung signifikans dibawah taraf uji 5%.

Tabel 5. Uji Koefisien Model jalur

Model		Standardized Coefficients	t	Sig.
		Beta		
Jalur	(Constant)		20.917	.000
	Lingkungan Kerja	.415	4.306	.000
	Budaya Organisasi	.377	3.948	.000
	Beban Kerja	.304	3.020	.000

Dependent Variable: Kinerja pegawai

b) Uji Hubungan Kausal antar variabel Eksogen

Berikut dilakukan analisis melalui uji koefisien korelasi untuk membuktikan hubungan kausal setiap variabel eksogen, yakni lingkungan kerja, budaya organisasi dan beban kerja, dihasilkan dalam tabel 6 berikut:

Tabel 6. Hubungan Kausal Antar Variabel Bebas (Eksogenus)

		Lingkungan Kerja	Budaya Organisasi	Beban Kerja
Lingkungan Kerja	Pearson Correlation	1	.657**	.626**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000
	N	68	68	68
Budaya Organisasi	Pearson Correlation	.657**	1	.748**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000
	N	68	68	68

** Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Berdasarkan pengolahan data statistik pada tabel 6, dapat dijelaskan bahwa terdapat hubungan kausal yang erat antar variabel lingkungan kerja dengan budaya organisasi sebesar 0,657, hubungan kausal antar variabel lingkungan kerja dan beban kerja sebesar 0,626 dan hubungan kausal budaya organisasi dengan beban kerja sebesar 0,748.

c. Pembahasan**1). Analisis Kinerja Pegawai berdasarkan faktor Lingkungan kerja***Pengaruh langsung:*

Besarnya pengaruh langsung lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai berdasarkan determinasi koefisien jalurnya ($\rho_{yx1} = 0,415$), diperoleh sebesar $(0,415)^2 \times 100\% = 17,22\%$

Pengaruh Tidak langsung

Besarnya pengaruh tidak langsung lingkungan kerja melalui hubungan kausal dengan variabel budaya organisasi dan beban kerja dinyatakan masing-masing:

a. Pengaruh lingkungan kerja melalui budaya organisasi sebesar: $(0,415)(0,657)(0,377) \times 100\% = 14,49\%$

b. Pengaruh lingkungan kerja melalui beban kerja sebesar: $(0,415)(0,626)(0,304) \times 100\% = 13,45\%$

Pengaruh Total Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan pengaruh langsung dan tidak langsung, maka dapat dihitung besarnya pengaruh total lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai yakni : $17,22\% + 14,49\% + 13,45\%$ sebesar 45,16%.

2). Analisis Kinerja pegawai berdasarkan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai*Pengaruh langsung:*

Besarnya pengaruh langsung budaya organisasi terhadap kinerja pegawai berdasarkan determinasi koefisien jalur ($\rho_{yx2} = 0,377$), diperoleh sebesar $(0,377)^2 \times 100\% = 14,21\%$

Pengaruh Tidak langsung

Besarnya pengaruh tak langsung budaya organisasi melalui hubungan kausal dengan variabel lingkungan kerja dan beban kerja dinyatakan:

- Pengaruh budaya organisasi melalui lingkungan kerja: $(0,377)(0,748)(0,415) \times 100\% = 15,4\%$
- Pengaruh budaya organisasi melalui beban kerja: $(0,377)(0,626)(0,304) \times 100\% = 13,07\%$

Pengaruh Total Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan pengaruh langsung dan tidak langsung, maka dapat dihitung besarnya pengaruh total budaya organisasi terhadap kinerja pegawai, yakni: $14,21\% + 15,4\% + 13,07\%$ sebesar $42,68\%$.

3). Analisis Kinerja pegawai berdasarkan Beban Kerja Pegawai*Pengaruh langsung:*

Besarnya pengaruh langsung beban kerja terhadap kinerja pegawai yakni determinasi dari koefisien jalur ($\rho_{yx3} = 0,304$), diperoleh sebesar $(0,304)^2 \times 100\% = 9,24\%$

Pengaruh Tidak langsung

Besarnya pengaruh tak langsung beban kerja melalui hubungan beban kerja dengan variabel lingkungan kerja dan budaya organisasi dinyatakan:

- Pengaruh beban kerja melalui lingkungan kerja, adalah $(0,304)(0,748)(0,415) \times 100\% = 14,67\%$
- Pengaruh beban kerja melalui budaya organisasi: $(0,304)(0,657)(0,377) \times 100\% = 13,38\%$

Pengaruh Total Beban Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan pengaruh langsung dan tidak langsung, maka dapat dihitung besarnya pengaruh total beban kerja terhadap kinerja pegawai, yakni: $9,24\% + 14,67\% + 13,38\%$ sebesar $37,29\%$.

4). Analisis Pengaruh Secara Simultans

Berdasarkan pengujian model jalur di atas maka dapat dituliskan persamaan untuk model jalur adalah:

$$Y = 0,415 X_1 + 0,377 X_2 + 0,304 X_3$$

Dimana : Y = Kinerja Pegawai, X_1 = Lingkungan kerja, X_2 = Budaya organisasi, X_3 = Beban ker

Maka dari persamaan tersebut dapat dijelaskan bahwa koefisien jalur sebagai berikut :

Variabel lingkungan kerja berpengaruh positif (0,415) artinya apabila lingkungan kerja pegawai aman dan kondusif, maka akan dapat mendukung kinerja pegawai secara signifikan dengan rata-rata kenaikan 0,415 satuan. Jika tingkat lingkungan kerja meningkat 10% berdampak pada kinerja pegawai sebesar 4,15%.

Variabel budaya organisasi berpengaruh positif (0,377) artinya apabila budaya organisasi dilakukan dengan baik dalam organisasi maka akan menaikkan rata-rata 0,377 satuan dari kinerja pegawai. Dengan adanya peningkatan 10% budaya organisasi maka akan mendukung kenaikan kinerja pegawai sebesar 3,77%.

Dan variabel beban kerja juga berpengaruh positif (0,304) artinya apabila seorang pegawai dapat mengatasi beban kerja yang diberikan kepadanya maka akan dapat mendukung kinerja pegawai secara signifikan dengan rata-rata kenaikan 0,304 satuan, atau 3,04%.

Hasil analisis koefisien korelasi secara simultans lingkungan kerja, budaya organisasi dan beban kerja terhadap kinerja pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Pidie Jaya diperoleh R sebesar 0,888 menjelaskan hubungan antara variabel bebas terhadap variabel terikat, memiliki keeratan, dan berhubungan secara linier, dengan derajat hubungannya sebesar 0,888.

Dari table 7 di bawah, nilai koefisien determinasi sebesar 0,683 menjelaskan bahwa kontribusi faktor lingkungan kerja, budaya organisasi dan beban kerja terhadap kinerja pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Pidie Jaya sebesar 68,3%. Sementara sisanya (nilai residu) dari peran variabel yang tidak diteliti sebesar 31,7%. Nilai residu tersebut menunjukkan bahwa terdapat faktor-faktor lain yang dapat

mempengaruhi variabel kinerja pegawai seperti kompensasi, disiplin kerja, motivasi, gaya kepemimpinan dan lain-lain.

Tabel 7. Koefisien Korelasi Simultan

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
Jalur	.888 ^a	.683	.040	3.172	1.894

a. Predictors: (Constant), Beban Kerja, Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (SKP)

4. Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian, maka peneliti menarik kesimpulan sebagai berikut ini:

- 1) Hasil analisis data, diketahui terdapat hubungan kausal antar variabel eksogen yakni lingkungan kerja, budaya organisasi dan beban kerja yakni masing-masing dengan nilai koefisien korelasi rata-rata 0,67 termasuk kategori moderat (sedang).
- 2) Hasil analisis data, membuktikan kinerja pegawai dipengaruhi secara langsung dan tidak langsung oleh faktor lingkungan kerja sebesar 45,16%, dan pengaruh budaya organisasi sebesar 42,68%, sedangkan faktor beban kerja memberikan kontribusi besar, yakni 37,29%.
- 3) Secara simultan, kontribusi faktor lingkungan kerja, budaya organisasi dan beban kerja terhadap kinerja pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Pidie Jaya sebesar 68,3%.

Daftar Pustaka

- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia : Teori, Konsep dan Indikator*. Cetakan Kesatu. Nusa Media. Yogyakarta.
- Amri, A., & Kamaruddin, K. (2023). Pengaruh Pengalaman Kerja, Beban Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Guru di SMK Negeri Kabupaten Bireuen. *IndOmera*, 4(7), 1-10. <https://doi.org/10.55178/idm.v4i7.338>
- Basri, H., & Kamaruddin, K. (2020). The Influence Of Organizational Culture, Principal Leadership And School Environment On Organizational Commitment In District High Schools Juang City Bireuen Regency. *IndOmera*, 1(2), 8-18. <https://doi.org/10.55178/idm.v1i2.203> (Original work published 4 Februari 2022)
- Edison, Emron., dkk. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Alfabeta. Bandung.
- Feel, N. H., Herlambang, T., & Rozzaid, Y. (2018). Pengaruh disiplin kerja, budaya organisasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai. *Jurnal Penelitian Ipteks*, 3(2), 176–185.
- Koesomowidjojo, Suci (2017). *Panduan Praktis Menyusun Analisis Beban Kerja*. Jakarta: Raih Asa Sukses.
- Marwan Hamid, Ibrahim Sufi, Win Konadi, dan Yusrizal Akmal, 2019. *Analisis Jalur Dan Aplikasi Spss Versi 25*, Edisi Pertama Sefa Bumi Persada, Medan.
- Marwan Hamid, Ibrahim Sufi, Win Konadi, dan Yusrizal Akmal, (2023). *Analisis Jalur Dan Aplikasi SPSS Versi 25*, Edisi Kedua, Medan: CV. Merdeka Kreasi Group, ISBN: 978-623-8238-07-1
- Ningrum, Prasetya dan Riza. (2014). *Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja*. Jurnal Administrasi Bisnis (JAB) . Vol. 11, No. 1.
- Novi, N., & Kamaruddin, K. (2023). Analisis Kinerja Guru berdasarkan Faktor Eksternal di SMP Negeri Kecamatan Trienggadeng Kabupaten Pidie Jaya. *Singkite Journal*, 2(2), 23–30. Diambil dari <https://ejurnal.acehcc.com/index.php/skt/article/view/20>

- Nurdin, K., & Yusuf, M. (2023). Analisis Kinerja berdasarkan Beban Kerja, Kemampuan Kerja dan Lingkungan Kerja Pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Bireuen. *Singkite Journal*, 2(2), 12–22. Diambil dari <https://ejurnal.acehcc.com/index.php/skt/article/view/18>
- Siagian, S.P. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Santoso Singgih (2009). *Structural Equation Modelling: Konsep dan Aplikasi dengan Program AMOS*. Jakarta: PT. Elex Media Komputindo