



Pengaruh Pemberdayaan Sikap Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat DPRD Kabupaten Padang Lawas

Jhon Arief¹, Anissafitri², Reza Affandy³, Ahadiluly Ambiar⁴

¹Program Studi Magister Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Sumatera Utara

²Program Studi Magister Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Sumatera Utara

³Program Studi Magister Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Sumatera Utara

⁴Program Studi Magister Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Sumatera Utara

Corresponding author. jhon.aries@gmail.com

ARTICLE INFO

Article history

Received :

Accepted :

Published :

Kata Kunci:

Pemberdayaan;

Sikap kerja;

Lingkungan kerja;

Kinerja.

ABSTRAK

Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah bagaimana pengaruh pemberdayaan terhadap kinerja pegawai. Bagaimana pengaruh sikap kerja terhadap kinerja pegawai. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai. Bagaimana pengaruh pemberdayaan, sikap kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh pemberdayaan terhadap kinerja pegawai. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh sikap kerja terhadap kinerja pegawai. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh pemberdayaan, sikap kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 36 orang. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis deskriptif dan analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian ini menjelaskan bahwa variabel pemberdayaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Variabel sikap kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Variabel lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Variabel pemberdayaan, sikap kerja dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

ABSTRACT

Problem of this study is how influence of empowerment on employee's performance. How influence of work attitude on employee's performance. How influence work environment on employee's performance. How influence of empowerment, work attitude and work environment on employee's performance. The purpose of this study to determine and analyze the effect of empowerment on employee's performance. Determine and analyze the effect of work attitude on employee's performance. Determine and analyze the effect of work environment on employee's performance. Determine and analyze the effect of empowerment, work attitude and work environment on employee's performance. Sample in the study is 36 employee's. Data analysis techniques used in this study is descriptive analyze and multiple linear regression analysis. The results of the study indicate empowerment variable has a positive and significant effect on employee's performance. Work attitude variable has a positive and significant effect on employee's performance. Work environment variable has a positive and significant effect on employee's performance. Empowerment, work attitude and work environment variable's has a positive and significant effect on employee's performance.

Keyword:

Empowerment;

Work attitude;

Work environment;

Performance

PENDAHULUAN

Keberhasilan pelaksanaan kegiatan di Sekretariat DPRD Kabupaten Padang Lawas dalam segala aspek merupakan bagian yang tidak terpisahkan dari keseluruhan proses pelaksanaan pembangunan di wilayah Kabupaten Padang Lawas pada khususnya dan pembangunan nasional pada umumnya yang diarahkan untuk menuju masyarakat yang adil, makmur, sejahtera, mandiri dan bermartabat. Keberhasilan Pemerintah Kabupaten Padang Lawas tidak akan mungkin terwujud tanpa didukung oleh aparatur negara daerah yang memiliki kapasitas dan kapabilitas dalam bidang tugasnya masing-masing, transparan, profesional dan akuntabel sesuai dalam amanat Rencana Strategis (Renstra) Kabupaten Padang Lawas. Yang telah ditetapkan dengan memperhitungkan antara perencanaan dengan realisasi indikator keluaran (*out put*), indikator manfaat (*out come*) dan indikator hasil (*benefit*).

Rasa aman akan suasana kerja yang mampu mendorong pegawai untuk lebih berdedikasi tinggi dalam menyelesaikan tugas yang diberikan oleh atasan baik suasana aman sebelum kerja, saat kerja maupun setelah kerja. Kondisi kerja yang aman semacam ini serta didukung dengan rekan sejawat yang dapat diajak untuk bekerjasama dalam berbagai aktifitas merupakan keinginan dari setiap pegawai Sekretariat DPRD Kabupaten Padang Lawas.

Dengan situasi semacam itu diharapkan para pegawai dapat bekerja secara maksimal dan senang terhadap pekerjaan yang dilakukannya. Kinerja merupakan hasil kerja baik secara kuantitas maupun secara kualitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan. Pegawai tidak hanya secara formalitas bekerja dikantor, akan tetapi harus mampu merasakan dan menikmati pekerjaannya, sehingga ia tidak akan merasa bosan dan lebih tekun dalam beraktifitas. Para pegawai akan lebih senang dalam bekerja apabila didukung oleh berbagai situasi yang kondusif sehingga dapat mengembangkan keterampilan yang dimilikinya.

Di sisi lain, kebutuhan pegawai dalam memenuhi keinginannya semakin meningkat. Para pegawai bekerja dengan harapan akan memperoleh upah/gaji yang dapat untuk memenuhi kebutuhan tersebut. Kebutuhan yang saat ini sangat begitu kompleks dari hal yang paling pokok/primer terutama masalah kebutuhan sandang, pangan, perumahan, pendidikan, istirahat kerja yang cukup, perlu mendapatkan skala prioritas utama dalam hal pemenuhannya. Selain itu, pemenuhan kebutuhan dari para pegawai akan pelayanan dan penghargaan oleh atasan terhadap prestasi kerja yang dihasilkannya sesuai dengan prinsip keadilan dapat meningkatkan kinerja pegawai, Samsudin (2014:107).

Penelitian tentang kinerja telah banyak dilakukan oleh peneliti sebelumnya. Dalam penelitian ini variabel pertama yang mempengaruhi kinerja pegawai Sekretariat DPRD Kabupaten Padang Lawas adalah pemberdayaan. Menurut pendapat Hasibuan (2017:221), pemberdayaan pegawai sebenarnya telah menjadi trend sebagai bagian dari sistem pengelolaan sumber daya manusia yang berorientasi masa depan (*future oriented*) demi kinerja pegawai (*employee performance*). Pegawai yang haus akan bentuk-bentuk pelayanan berkualitas, prima, dan memuaskan memberi tantangan baru bagi organisasi dalam mengelola berbagai sumber daya yang dimiliki. Melalui usaha pemberdayaan pegawai sebagai bagian dari salah satu unsur sumber daya organisasi, maka dalam jangka panjang organisasi akan mampu secara optimal memanfaatkan sumber daya manusianya di tengah persaingan global. Penelitian dari Windy dan Gusnati (2012) menyatakan bahwa pemberdayaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Fenomena tentang pemberdayaan pegawai Sekretariat DPRD Kabupaten Padang Lawas antara lain lemahnya visi yang dimiliki pegawai, masih kurang tersedianya dukungan dana untuk kegiatan peningkatan sumber daya manusia.

Variabel lain yang mempengaruhi kinerja pegawai Sekretariat DPRD Kabupaten Padang Lawas adalah lingkungan kerja. Hasil penelitian yang dilakukan oleh (Windy dan Gusnati 2012) menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan hubungan antar variabel tersebut menyatakan lingkungan kerja ada pengaruhnya terhadap kinerja pegawai, hal ini ditemukan adanya konsistensi temuan dari penelitian terdahulu tersebut, maka penelitian ini bertujuan untuk menganalisis dan menguji kembali pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai. Fenomena tentang lingkungan kerja pegawai Sekretariat DPRD Kabupaten Padang Lawas diantaranya kinerja pegawai belum mencapai sebagaimana mestinya karena kurang lengkapnya sarana pendukung dan kondisi ruangan kantor yang dirasakan masih perlu perbaikan sehingga nyaman untuk bekerja serta adanya wartawan yang sering datang ke kantor tanpa urusan yang tidak jelas.

Selain variabel pemberdayaan dan lingkungan kerja, variabel lain yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai adalah sikap kerja. Menurut Ivancevich (2010:188), sikap kerja merupakan keadaan mental yang dipelajari dan diorganisasikan melalui pengalaman, menghasilkan pengaruh spesifik pada respons seseorang terhadap orang lain, objek, dan situasi yang berhubungan. Orang akan mencari kesesuaian antara keyakinan dan perasaan mereka terhadap objek dan menyatakan bahwa modifikasi sikap dapat dilakukan dengan mengubah sisi perasaan atau keyakinan tersebut, teori tersebut berpendapat bahwa kognisi, afeksi dan perilaku

menentukan sikap dan bahwa sikap pun pada akhirnya menentukan kognisis, afeksi dan perilaku. Penelitian terdahulu yang menjelaskan bahwa sikap kerja berpengaruh atau tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai, pertama penelitian dari Abdullah (2013) menguji tentang pengaruh sikap kerja terhadap kinerja auditor. Hasil penelitian menjelaskan bahwa bahwa sikap kerja memiliki pengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja. Kedua penelitian dari Liao (2012), menguji tentang *work values, work attitudes and job performance of Green Energy Industry Employee in Taiwan* pada 485 pegawai dan direktur dari 48 organisasi *green energy*, hasil penelitian menjelaskan bahwa sikap kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja.

KAJIAN LITERATUR

Menurut Cross (2012:76), keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuan tergantung pada bagaimana para personel dalam melaksanakan pekerjaannya sesuai dengan tugas dan tanggung jawabnya masing-masing. Dalam organisasi instansi berhasil tidaknya tujuan instansi sangat ditentukan oleh kinerja pegawai. Karena tugas pegawai adalah mengelola kegiatan bekerja. Berkenaan dengan kinerja pegawai sebagai pegawai, mencakup aspek kemampuan personal, kemampuan profesional dan kemampuan sosial.

Beberapa ahli mendefinisikan kinerja pegawai secara berbeda, misalnya Dessler (2012:77) mendefinisikan kinerja pegawai sebagai perbandingan antara hasil kerja yang secara nyata dengan standar kerja yang ditetapkan. Mangkunegara (2014:77) menjelaskan bahwa kinerja pegawai adalah hasil kerja baik secara kuantitas maupun secara kualitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan.

Berdasarkan beberapa pendapat ahli di atas dapat penulis simpulkan bahwa kinerja pegawai adalah prestasi seorang pegawai baik secara kualitas dan kuantitas dalam melaksanakan pekerjaan sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan dan diukur dalam periode tertentu. Kinerja pegawai merupakan hal hal penting untuk diperhatikan karena keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan sangat bergantung kepada kinerja pegawainya.

Ada berbagai macam definisi dari pemberdayaan. Menurut Robbins (2016:78) pemberdayaan diartikan sebagai kebebasan, keleluasaan, kemandirian dan tanggung jawab dalam mengerjakan pekerjaan serta dalam berpartisipasi dan pembuatan keputusan.

Menurut Siagian (2017:86), pemberdayaan adalah memunculkan potensi pegawai dan meningkatkan motivasi mereka sehingga mereka lebih adaptif, mau menerima lingkungan dan meminimalisir rintangan birokrasi yang memperlambat kemampuan mereka merespon merespon.

Menurut Zauhar (2014:66), di dalam memberdayakan pegawai, perlu ada perencanaan matang dan langkah-langkah tertentu agar pemberdayaan tersebut sungguh-sungguh berdampak dan membawa perubahan pada pegawai dan organisasi. Di dalam memberdayakan, hal yang perlu dilakukan adalah mengingatkan pegawai pada tujuan, misi, dan nilai-nilai utama yang merupakan kunci paling penting untuk membangun keselarasan, komitmen dan pemberdayaan serta membicarakan perubahan yang dibawa oleh pemberdayaan kepada semua pegawai di organisasi dan melibatkan semua pegawai dalam perencanaan ke depan. Pemberdayaan juga membutuhkan budaya orientasi pembelajaran, dimana pembelajaran pegawai didorong dan kesalahan yang beralasan dipandang sebagai bagian alami dari proses pembelajaran. Dengan menolong pegawai agar mereka merasa lebih dijamin kapabilitasnya untuk bekerja dengan baik, dan dengan menambah hubungan antara usaha dan kinerja, pemberdayaan dapat membawa kepada budaya kontribusi. Pemberdayaan harus tertanam dalam nilai-nilai budaya organisasi yang dioperasionalisasikan melalui partisipasi, inovasi, akses informasi, dan akuntabilitas. Pegawai dapat diberdayakan dengan menambah tanggung jawab atau ketrampilan yang terkait dengan pekerjaan yang penting. Memberdayakan pegawai juga dengan memberikan mereka kekuatan untuk membuat keputusan atau memberikan otoritas dan otonomi. Pegawai juga diberdayakan dengan cara mengembangkan rasa efikasi diri mereka, yaitu kepercayaan pegawai bahwa mereka mampu membawa kepada hasil seperti yang diharapkan. Agar pemberdayaan berhasil, organisasi dan para pemimpinnya harus mengembangkan pemimpin diri pada pegawai.

Lingkungan kerja adalah tempat dimana pegawai melakukan aktivitas setiap harinya. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan pegawai untuk bekerja optimal. Lingkungan kerja dapat mempengaruhi emosi pegawai. Jika pegawai menyenangi lingkungan kerja dimana dia bekerja, maka pegawai tersebut akan merasa nyaman di tempat kerjanya, melakukan aktivitas sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif. Lingkungan kerja itu mencakup hubungan kerja yang terbentuk antara sesama pegawai dan hubungan kerja antara bawahan dan atasan serta lingkungan fisik tempat pegawai bekerja

Hasibuan (2017:133), menyatakan lingkungan kerja merupakan segala situasi yang terbentuk di dalam organisasi sebagai hasil interaksi antara atasan dengan bawahan, dan antara pegawai dengan pegawai lainnya. Hubungan dalam lingkungan kerja ada empat karakter, yaitu personalisasi, partisipasi, ketertiban, dan kejelasan arah tugas serta tanggung jawab. Tingkat personalisasi, mencerminkan kemampuan atasan dalam

memberikan kesempatan kepada setiap pegawai untuk berinteraksi dengan pegawai lainnya, serta menunjukkan kepedulian pegawai dan pimpinan terhadap kesejahteraan dan perkembangan sosial dalam suasana kerja di organisasi. Tingkat partisipasi melukiskan sejauh mana atasan dapat mendorong bawahannya untuk aktif terlibat secara fisik maupun kognitif (mental) selama bekerja. Tingkat ketertiban kerja menggambarkan sejauh mana kemampuan pegawai untuk menciptakan suasana kerja yang tertib-efektif yang juga diharapkan oleh instansi. Ciri khas keempat, kejelasan arah tugas serta tanggungjawab pegawai.

Dari beberapa pendapat di atas, dapat dikatakan bahwa lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar pegawai pada saat bekerja, baik yang berbentuk fisik maupun non fisik, yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas dan pekerjaannya sehari-hari

Menurut Petty *et al.*, (2012:231), sikap merupakan bagian intrinsik dari kepribadian seseorang yang dapat dipelajari dan dapat berubah. Salah satu teori menyatakan bahwa orang mencari kesesuaian antara keyakinan dan perasaan mereka terhadap objek dan menyatakan bahwa modifikasi sikap dapat dilakukan dengan mengubah sisi perasaan atau keyakinan tersebut.

Teori tersebut berpendapat bahwa kognisi, afeksi dan perilaku menentukan sikap dan bahwa sikap pun pada akhirnya menentukan kognisi, afeksi dan perilaku. Komponen kognisi merupakan apa yang diketahui individu mengenai diri mereka sendiri dan lingkungannya. Komponen kognisi terdiri dari persepsi, opini, dan keyakinan individu yang merujuk pada proses pemikiran dengan penekanan khusus terhadap rasionalitas dan logika. Elemen penting dari kognisi adalah keyakinan evaluatif yang dipegang seseorang, dan dapat dimanifestasikan dalam bentuk kesan seseorang terhadap sebuah objek. Afeksi merupakan komponen emosional dari sikap, sering dipelajari dari orang tua, pegawai dan anggota kelompok kerja. Afeksi merupakan bagian dari sikap yang berhubungan dengan perasaan tertentu pada orang, kelompok, atau situasi. Sedangkan komponen perilaku dari sikap merujuk pada kecenderungan seseorang untuk bertindak dalam suatu cara tertentu terhadap objek.

Berdasarkan pendapat beberapa ahli yang telah dikemukakan sebelumnya, maka dapat disimpulkan bahwa sikap adalah kombinasi hal-hal kompleks yang menyangkut tentang kepribadian, keyakinan, nilai-nilai, perilaku, dan motivasi. Sikap membantu individu untuk menentukan bagaimana individu melihat situasi, serta menentukan bagaimana individu bersikap terhadap situasi atau objek.

METODOLOGI PENELITIAN

Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai Sekretariat DPRD Kabupaten Padang Lawas yang berjumlah 36 orang, dimana Inspektur dan peneliti tidak dijadikan populasi, dengan rincian dapat dilihat pada Tabel 1.

Tabel 1. Kerangka populasi pegawai

No	Keterangan	Jumlah (Orang)
1	Bagian Umum	15
2	Bagian Keuangan	1*
3	Bagian Risalah dan Persidangan	11
	Jumlah	36

Sumber : Sekretariat DPRD Kabupaten Padang Lawas, 2021

Dengan teknik penarikan sampel secara total sampling, maka sampel dalam penelitian ini seluruh populasi yaitu 36 orang pegawai Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) Kabupaten Padang Lawas

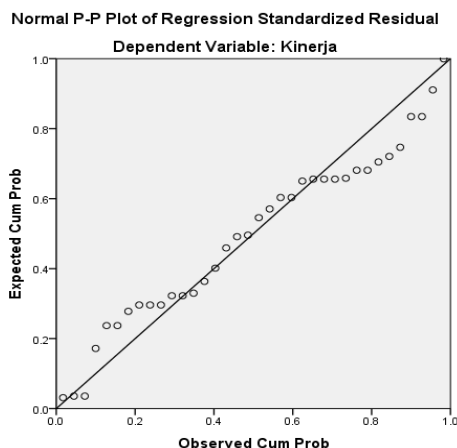
Tabel 2. Kerangka sampel pegawai

No	Keterangan	Jumlah (Orang)
1	Bagian Umum	15
2	Bagian Keuangan	10
3	Bagian Risalah dan Persidangan	11
	Jumlah	36

Sumber : Sekretariat DPRD Kabupaten Padang Lawas, 2021

Menurut Duwi Priyatno (2012:144) pengertian dari uji normalitas adalah untuk menguji apakah nilai residual yang dihasilkan dari regresi terdistribusi secara normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah yang memiliki nilai residual yang terdistribusi normal. Untuk mengetahui bentuk distribusi data, bisa dilakukan dengan grafik distribusi dan analisis statistik. Pengujian dengan distribusi dilakukan dengan melihat grafik histogram yang membandingkan antara dua observasi dengan distribusi yang mendekati distribusi normal. Distribusi normal akan membentuk satu garis lurus diagonal dan ploating data residual akan dibandingkan

dengan garis diagonal. Jika distribusi atau residual normal, maka garis yang menggambarkan data yang sesungguhnya akan mengikuti garis diagonalnya. Uji normalitas dengan grafik dapat dilakukan dengan program SPSS dengan analisis grafik *Normal Probability Plot*



Gambar 1. Uji normalitas data

Berdasarkan gambar 1, diatas terlihat titik-titik dari ploating data residual berada di garis diagonal, hal ini dapat disimpulkan data yang diuji berdistribusi normal.

Salah satu asumsi dari model regresi linier bahwa tidak terjadi korelasi yang signifikan antara variabel bebasnya. Untuk menguji hal tersebut maka diperlukan suatu uji yang disebut uji multikolinieritas. Menurut Duwi Priyatno (2012:151) pengertian multikolinieritas adalah keadaan di mana pada model regresi ditemukan adanya korelasi yang sempurna atau mendekati sempurna antar variabel independen. Pada regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi yang sempurna atau mendekati sempurna diantara variabel bebas. Uji multikolinieritas adalah untuk melihat ada atau tidaknya korelasi yang tinggi antara variabel-variabel bebasnya, maka hubungan antara variabel bebas terhadap variabel terikatnya menjadi terganggu. Jika terdapat korelasi yang kuat dimana sesama variabel independen maka konsekuensinya adalah :

- a. Koefisien-koefisien regresi menjadi tidak dapat ditaksir
- b. Nilai standar error setiap koefisien regresi menjadi tidak terhingga.

Dengan demikian, semakin besar korelasi diantara sesama variabel independen maka tingkat kesalahan dari koefisien regresi semakin besar yang dapat mengakibatkan standar error semakin besar pula. Cara yang digunakan untuk mendeteksi ada tidaknya multikolinieritas adalah dengan melihat besarnya nilai *Variance Inflation Factor* (VIF). Jika VIF dibawah 10 dan *Tolerance Value* diatas 0,1 maka tidak terjadi multikolinieritas.

Tabel 3. Uji multikolinieritas

Variabel	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
Pemberdayaan	0.910	1.099
Lingkungan kerja	0.995	1.005
Sikap kerja	0.912	1.097

a Dependent Variable : Kinerja

Berdasarkan Tabel 3 diatas diperoleh nilai *Tolerance Value* diatas 0.1 yaitu 0.910, 0.995, 0.912; hal ini menunjukkan adanya korelasi yang cukup tinggi/kuat antara sesama variabel bebas dan nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) sebesar 1.099, 1.005, 1.097, dimana nilai VIF dari ketiga varibel bebas lebih kecil dari 10 dan dapat disimpulkan tidak terdapat *multikolinieritas* diantara ketiga variabel bebas yang diuji dalam penelitian ini.

Uji autokorelasi merupakan pengujian dimana variabel dependen tidak berkorelasi dengan nilai variabel itu sendiri, baik nilai periode sebelumnya maupun nilai periode sesudahnya. Menurut Duwi Priyatno (2012:172) pengertian dari autokorelasi adalah keadaan di mana pada model regresi ada korelasi antara residual pada periode tertentu t dengan residual pada periode sebelumnya (t-1), model regresi yang baik adalah yang tidak terdapat masalah autokorelasi. Metode pengujian menggunakan uji Durbin-Watson (DW-test). Salah satu ukuran dalam menentukan ada tidaknya masalah autokorelasi dengan uji Durbin-Watson (DW) dengan ketentuan sebagai berikut :

Terjadi autokorelasi positif jika nilai DW dibawah -2 atau $DW < -2$
 Tidak terjadi autokorelasi jika nilai DW diantara -2 dan +2 atau $-2 < DW < +2$
 Terjadi autokorelasi negatif jika nilai DW di atas 2 atau $DW > 2$.

Tabel 4. Uji Autokorelasi

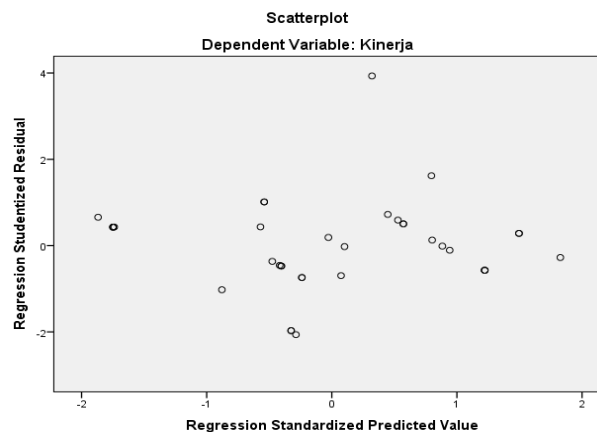
Model	R Square Change	Change Statistics			Sig. F Change	Durbin-Watson
		F Change	df1	df2		
1	.655	20.259	3	32	.000	2.207

Berdasarkan Tabel 4 di atas diperoleh nilai Durbin-Watson (DW) sebesar 2.207, nilai ini berada pada kisaran $-2 < DW < +2$, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi autokorelasi pada model regresi dalam penelitian ini.

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lainnya. Gejala variance yang tidak sama ini disebut dengan heteroskedastisitas, sedangkan adanya gejala residual yang sama dari satu pengamatan ke pengamatan lain disebut dengan homokedastisitas. Menurut Duwi Priyatno (2012:158) pengertian dari heteroskedastisitas adalah dimana dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual pada suatu pengamatan ke pengamatan yang lain. Model regresi yang baik adalah tidak terjadi heteroskedastisitas. Berbagai macam uji heteroskedastisitas yaitu dengan uji glejser, melihat pola titik-titik pada scatterplots regresi, atau uji koefisien korelasi spearman's.

Uji heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan menggunakan grafik *scatterplot* antara nilai variabel terikat (ZSPRED) dengan residualnya (SRESID), dimana sumbu X adalah yang diprediksi dan sumbu Y adalah residual. Dasar pengambilan keputusan yang dapat diambil adalah sebagai berikut :

- Jika pola tertentu seperti titik-titik yang ada membentuk suatu pola yang teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit) maka telah terjadi heteroskedastisitas.
- Jika tidak ada yang jelas serta titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka nol pada sumbu Y maka tidak terjadi heteroskedastisitas



Gambar 2. Uji heteroskedastisitas

Berdasarkan gambar 2, diatas, menunjukkan titik-titik yang menyebar, sehingga dapat disimpulkan tidak terjadi heteroskedastisitas di data penelitian ini.

PEMBAHASAN DAN HASIL

Dalam evaluasi data ini peneliti akan melihat model persamaan regresi berganda dan akan menguji kebenaran hipotesis baik itu secara partial atau sendiri-sendiri, maupun secara simultan atau bersama-sama, dan untuk memudahkan peneliti dalam pengolahan data, maka digunakan Program *Statistical Product and Service Solutions* versi 20.00. Analisis regresi linier berganda dalam penelitian ini dapat dilihat dari persamaan regresinya, dan dari hasil pengolahan data diperoleh hasil berikut ini :

Tabel 5. Analisis regresi linier berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	4.196	5.340		.786	.438
Pemberdayaan	.263	.075	.380	3.490	.001
Lingkungan kerja	.190	.076	.260	2.499	.018
Sikap kerja	.456	.088	.565	5.197	.000

Hasil pengolahan data, 2021

Berdasarkan Tabel 5.18, diatas dapat dibuat persamaan regresi dalam penelitian ini sebagai berikut:

$$Y = 4.196 + 0.263X_1 + 0.190X_2 + 0.456X_3 + e$$

Dari persamaan regresi linier berganda di atas dapat dijelaskan bahwa nilai kinerja pegawai sebesar 4.196, yang mana nilai dari variabel pemberdayaan, lingkungan kerja dan sikap kerja diabaikan. Nilai koefisien regresi X_1 (pemberdayaan) mempunyai nilai positif yaitu 0.263, hal ini menunjukkan bahwa variabel pemberdayaan mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Nilai koefisien regresi X_2 (lingkungan kerja) mempunyai nilai positif yaitu 0.190, hal ini menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Nilai koefisien regresi X_3 (sikap kerja) mempunyai nilai positif yaitu 0.456, hal ini menunjukkan bahwa variabel sikap kerja mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

Untuk mengetahui pengaruh pemberdayaan terhadap kinerja pegawai Sekretariat DPRD Kabupaten Padang Lawas digunakan uji-t, sedangkan untuk melihat besarnya pengaruh digunakan nilai Beta atau *Standardized Coefficient Beta*.

Tabel 6. Pengaruh pemberdayaan terhadap kinerja

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	4.196	5.340		.786	.438
Pemberdayaan	.263	.075	.380	3.490	.001

a. Dependent Variable : Kinerja

Dari Tabel 6 diatas diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 3.490. Penelitian ini menggunakan taraf signifikansi ($\alpha:0.05$) dan Derajat Kebebasan (DK) dengan ketentuan $DK = n - 2$, atau $36 - 2 = 34$. Dengan ketentuan tersebut, diperoleh nilai t_{tabel} sebesar 2.032. Dengan kriteria hipotesis sebagai berikut; Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Dan jika $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka H_0 diterima dan H_1 ditolak. Dari hasil pengolahan data diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3.490 > 2.032$) dan nilai signifikansi lebih kecil dari nilai $\alpha:0.05$ yaitu $0.001 < 0.05$, sehingga H_0 ditolak dan H_1 diterima. Artinya variabel pemberdayaan secara partial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Sekretariat DPRD Kabupaten Padang Lawas. Besarnya pengaruh variabel pemberdayaan terhadap kinerja pegawai Sekretariat DPRD Kabupaten Padang Lawas sebesar 0.380 atau 38%. Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian dari Windy dan Gusnati (2012) menyatakan bahwa pemberdayaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Artinya ketika pemberdayaan pegawai berjalan dengan baik, maka akan berdampak pada peningkatan kinerja pegawai, begitu juga sebaliknya jika pemberdayaan pegawai tidak baik, maka akan menurunkan kinerja pegawai secara individu maupun kinerja organisasi secara keseluruhan.

Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Sekretariat DPRD Kabupaten Padang Lawas digunakan uji-t, sedangkan untuk melihat besarnya pengaruh digunakan nilai Beta atau *Standardized Coefficient Beta*.

Tabel 7. Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	4.196	5.340		.786	.438

Lingkungan kerja	.190	.076	.260	2.499	.018
------------------	------	------	------	-------	------

a. Dependent Variable : Kinerja

Dari Tabel 7 di atas diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 2.499. Penelitian ini menggunakan taraf signifikansi ($\alpha:0.05$) dan Derajat Kebebasan (DK) dengan ketentuan $DK = n - 2$, atau $36 - 2 = 34$. Dengan ketentuan tersebut, diperoleh nilai t_{tabel} sebesar 2.032. Dengan kriteria hipotesis sebagai berikut; Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima dan Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka H_0 diterima dan H_1 ditolak. Dari hasil pengolahan data diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2.499 > 2.032$) dan nilai signifikansi lebih kecil dari nilai $\alpha:0.05$ yaitu $0.018 < 0.05$, sehingga H_0 ditolak dan H_1 diterima. Artinya variabel lingkungan kerja secara partial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Sekretariat DPRD Kabupaten Padang Lawas. Besarnya pengaruh variabel lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Sekretariat DPRD Kabupaten Padang Lawas sebesar 0.260 atau 2660%. Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian dari Windy dan Gusnati (2012) menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja artinya lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif, maka akan berdampak pada peningkatan kinerja pegawai, begitu juga sebaliknya jika lingkungan kerja kurang nyaman, maka akan menurunkan kinerja pegawai secara individu maupun kinerja organisasi secara keseluruhan.

Untuk mengetahui pengaruh sikap kerja terhadap kinerja pegawai Sekretariat DPRD Kabupaten Padang Lawas digunakan uji-t, sedangkan untuk melihat besarnya pengaruh digunakan nilai Beta atau *Standardized Coefficient Beta*.

Tabel. 8. Pengaruh sikap kerja terhadap kinerja

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	4.196	5.340		.786	.438
Sikap kerja	.456	.088	.565	5.197	.000

a. Dependent Variable : Kinerja

Dari Tabel 8 di atas diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 5.197. Penelitian ini menggunakan taraf signifikansi ($\alpha:0.05$) dan Derajat Kebebasan (DK) dengan ketentuan $DK = n - 2$, atau $36 - 2 = 34$. Dengan ketentuan tersebut, diperoleh nilai t_{tabel} sebesar 2.032. Dengan kriteria hipotesis sebagai berikut; Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima dan Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka H_0 diterima dan H_1 ditolak. Dari hasil pengolahan data diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($5.197 > 2.032$) dan nilai signifikansi lebih kecil dari nilai $\alpha:0.05$ yaitu $0.000 < 0.05$, sehingga H_0 ditolak dan H_1 diterima. Artinya variabel sikap kerja secara partial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Sekretariat DPRD Kabupaten Padang Lawas. Besarnya pengaruh variabel sikap kerja terhadap kinerja pegawai Sekretariat DPRD Kabupaten Padang Lawas sebesar 0.565 atau 56.50%. Hasil penelitian ini bertentangan dengan hasil penelitian dari Abdullah (2013) dan Liao (2012), keduanya menyatakan bahwa sikap kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja. Artinya sikap kerja pegawai baik, maka akan berdampak pada peningkatan kinerja pegawai, begitu juga sebaliknya jika sikap kerja kurang baik, maka akan menurunkan kinerja pegawai secara individu maupun kinerja organisasi secara keseluruhan

Untuk mengetahui pengaruh pemberdayaan, lingkungan kerja dan sikap kerja terhadap kinerja pegawai Sekretariat DPRD Kabupaten Padang Lawas digunakan uji-F.

Tabel 9. Pengaruh pemberdayaan, lingkungan kerja dan sikap kerja terhadap kinerja

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	201.911	3	67.304	20.259	.000 ^a
	Residual	106.311	32	3.322		
	Total	308.222	35			

Dependent Variable : Kinerja

Dari Tabel di atas diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 20.259. Penelitian ini menggunakan taraf signifikansi ($\alpha:0.05$) dan Derajat Kebebasan (DK) dengan ketentuan numerator : jumlah variabel - 1 atau $4 - 1 = 3$, dan jumlah sampel dikurangi 5 atau $36 - 4 = 32$. Dengan ketentuan tersebut, diperoleh nilai F_{tabel} sebesar 3.300. Dengan kriteria pengujian hipotesis sebagai berikut; Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima dan Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$, maka H_0 diterima dan H_1 ditolak. Dari hasil perhitungan diperoleh nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($20.259 > 3.300$)

dan nilai signifikansi $0.00 < 0.05$, sehingga H_0 ditolak dan H_1 diterima. Artinya variabel pemberdayaan, lingkungan kerja dan sikap kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Sekretariat DPRD Kabupaten Padang Lawas. Dengan demikian model regresi ini sudah layak dan benar dan dapat disimpulkan bahwa variabel pemberdayaan, lingkungan kerja dan sikap kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Sekretariat DPRD Kabupaten Padang Lawas.

Uji determinan adalah untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel pemberdayaan, lingkungan kerja dan sikap kerja terhadap kinerja pegawai Sekretariat DPRD Kabupaten Padang Lawas dan dapat dilihat dari model *summary*, khususnya nilai *Rsquare*.

Tabel 10. Uji Determinan

Model summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.809 ^a	.655	.623	1.82269

Dependent Variable : Kinerja

Besarnya Tabel diatas diperoleh nilai *Rsquare* (r^2) sebesar 0.655. Nilai tersebut mempunyai maksud bahwa pengaruh pemberdayaan, lingkungan kerja dan sikap kerja terhadap kinerja pegawai Sekretariat DPRD Kabupaten Padang Lawas sebesar 65.50%, sedangkan sisanya sebesar 34.50% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti. Dengan kata lain variabel kinerja pegawai Sekretariat DPRD Kabupaten Padang Lawas dapat diterangkan oleh variabel pemberdayaan, lingkungan kerja dan sikap kerja sebesar 65.50%, sedangkan sisanya sebesar 34.50% disebabkan oleh variabel-variabel lain yang tidak diteliti.

KESIMPULAN

Berdasarkan pada analisis dan evaluasi data di atas, maka dapat ditarik kesimpulan dari penelitian ini bahwa variabel pemberdayaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Sekretariat DPRD Kabupaten Padang Lawas. Variabel lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Sekretariat DPRD Kabupaten Padang Lawas. Variabel sikap kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Sekretariat DPRD Kabupaten Padang Lawas. Variabel pemberdayaan, lingkungan kerja dan sikap kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Sekretariat DPRD Kabupaten Padang Lawas

DAFTAR PUSTAKA

BUKU:

- Cross, T.M dan Lynch. R.R. (2012). *Penilaian dan Evaluasi Kinerja: Konsep dan Praktik*. Jakarta. Penerbit Ghalia Indonesia
- Dessler, Gary. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Jilid I)*. Jakarta : Indeks.
- Hasibuan*, Malayu S. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi Ketiga, Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Ivancevich, G., and Koropaske, D., (2010) *Organizations: Behavior, Stucture, Process*, Singapore, McGraw Hill Company
- Ivancevich, John M., Konopaske, Robert., and Matteson, Michael T., (2012) *Organizational Behavior and Management*, 7thedition, McGraw Hill, Alih Bahasa Gina Gania, Perilaku dan Manajemen Organisasi, Jilid 1, Edisi 7, Jakarta, Erlangga
- Mangkunegara, Anwar, Prabu. (2014). *Evaluasi Kinerja SDM*, Cetakan 4, Bandung : Refika Aditama
- Mangakuprawira, Sjafri. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*. Cetakan ketiga, Penerbit Ghalia Indonesia
- Ridwan. (2012). *Skala Pengukuran Variabel-Variabel Bandung* : Alfabeta

- Rivai, Veithzal dan Sagala, Ella Jauvani. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan : Dari Teori ke Praktek*. Jakarta : PT. Rajagrafindo Persada
- Robbins S.P & Judge,T.A. 2012. *Perilaku Organisasi*. Buku 1 Edisi 12. Terjemahan Diana Angelica. Penerbit Salemba Empat. Jakarta.
- Robbins, Stephen P. (2016). *Perilaku Organisasi*. Edisi kesepuluh. Jakarta: Indeks Kelompok Gramedia.
- Rush, Michael dan Althoff, Phillip. (2013). *Pengantar Sosiologi Politik*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Samsudin, Sadili. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: CV. Pustaka Setia, Cetakan ketiga.
- Sedarmayanti. (2014). *Good Governance (Kepemerintahan Yang Baik)*, Bandung : Mandar Maju
- Sekaran, U., dan Bougie (2010), *Research Methods for Busines. A Skill Building Approach*. Fifth Edition. A John Wiley and Sons, Ltd, Publication.
- Siagian, Sondang. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia (cetakan 15)*. Jakarta: Bumi Aksara
- Sink, R dan Tuttle, J.K. (2011). *Evaluasi Kinerja*. Jakarta: Indeks Kelompok Gramedia.
- Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif dan R & D*. Bandung : Alfabeta
- Thoha, Miftah. (2014). *Birokrasi Indonesia Dalam Era Globalisasi*, Pusdiklat Pegawai Depdiknas, Sawangan, Bogor.
- Triton PB (2014), *Paradigma Baru Manajemen Sumber Daya Manusia*, Tugu Yogyakarta.
- _____ (2016), *SPSS 12.00 Terapan Riset Statistik Parametrik*, Andi Yogyakarta.
- Yukl, G. (2012), *Kepemimpinan Dalam Organisasi*.Edisi Indonesia (kelima). Cetakan kedua. Penerbit PT Indeks, Jakarta.

JURNAL :

- Abdullah, Z., Darwanis., dan Zein, B. (2013). Pengaruh sikap kerja terhadap kinerja auditor melalui motivasi kerja sebagai variabel intervening. *Jurnal Akuntansi, Volume 2, No. 1, November 2012*
- Arifin, Alvin.(2014) Pengaruh pemberdayaan dan motivasi terhadap kinerja karyawan”. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*.
- Fadzilah, Ari.(2006) Analisis pengaruh pemberdayaan karyawan dan self of efficacy terhadap kinerja karyawan bagian penjualan
- I Putu Magna Anoraga, Desak Ketut Sintuasih dan I Gede Riana (2017), Pengaruh kepemimpinan dan pemberdayaan terhadap motivasi dan kinerja pegawai, *E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana*, ISSN : 2337:3067, 6.9(2017) : 3291:3324.
- Liao (2012), *The impact of work values, work attitudes on job performance of Green Energy Industry Employee in Taiwan*
- Nongkeng, Hasan.(2012) “Pengaruh Pemberdayaan, Komitmen Organisasional terhadap Kinerja dan Kepuasan Kerja”, *Jurnal Aplikasi Manajemen*. Volume 10, No 3, September
- Noviansyah dan Zunaidah (2011). Pengaruh sikap kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai PT. Perkebunan Minanga Ogan Baturaja. *Jurnal Manajemen dan Bisnis Sriwijaya Vol.9 No.18*
- Petty, Ricard E., Brinol, Pablo., dan Tormala, Zakary L., (2012) *”Thought Confidence as a Determinant of Persuasion: The Self ValidationHypothesis”*, *Journal of Personality and Social Psychology*, pp. 722-734
- Windy dan Gusnati (2012). Pengaruh Lingkungan kerja, pemberdayaan dan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai bagian Akuntansi. *The Indonesian Accounting Review*, Volume 2, No. 2