

Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kecamatan Samarinda Utara

Deya Raena ^{1*}, Jubaidi ², Rinda Sandayani Karhab ³

^{1, 2, 3} Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur, Indonesia

* 2111102431374@umkt.ac.id

Abstrak

Penelitian ini dilatarbelakangi oleh pentingnya kinerja pegawai sebagai faktor penentu keberhasilan pelayanan publik, khususnya di lingkungan pemerintahan tingkat kecamatan yang memiliki beban tugas administratif dan pelayanan masyarakat yang cukup kompleks. Beban kerja yang tidak terkelola dengan baik serta kondisi lingkungan kerja yang kurang memadai dapat memengaruhi kinerja pegawai, terutama dalam menghadapi tantangan era digitalisasi layanan publik. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh beban kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Samarinda Utara. Pendekatan yang digunakan adalah kuantitatif dengan metode survei melalui penyebaran kuesioner kepada 100 responden, yang terdiri atas pegawai negeri sipil dan tenaga honorer di kantor kecamatan dan delapan kelurahan di wilayah tersebut. Teknik analisis data menggunakan regresi linier berganda dengan bantuan software SPSS versi 25. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial, beban kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, ditunjukkan dengan nilai signifikansi sebesar 0,178 ($> 0,05$) dan nilai t-hitung 1,358 ($< t$ -tabel 1,984). Sebaliknya, lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, dengan nilai signifikansi sebesar 0,025 ($< 0,05$) dan t-hitung sebesar 2,275 ($> t$ -tabel 1,984). Secara simultan, beban kerja dan lingkungan kerja bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, dengan nilai F-hitung sebesar 5,166 dan signifikansi 0,007 ($< 0,05$). Namun demikian, kontribusi kedua variabel tersebut terhadap kinerja tergolong rendah, ditunjukkan oleh nilai koefisien determinasi sebesar 9,6%. Temuan ini menegaskan pentingnya peningkatan kualitas lingkungan kerja dan perlunya strategi pengelolaan beban kerja yang lebih efisien dalam rangka mendukung optimalisasi kinerja pegawai di sektor pemerintahan.

Keyword: *Pengaruh; Beban Kerja; Lingkungan Kerja; Kinerja Pegawai; Kuantitatif*

Pendahuluan

Sumber daya manusia merupakan faktor inti didalam organisasi. Sumber daya manusia berpengaruh penting dan butuh di olah dan dimanfaatkan untuk memperoleh tujuan organisasi menjumpai hambatan dan persaingan kerja yang lebih kompetitif (Agustian et al., 2023). Sudut pandang ini membuktikan bahwa sumber daya manusia yang bermutu akan berdampak pada kemajuan organisasi ke arah yang lebih sempurna. Pegawai yang memiliki tanggung jawab tidak hanya juga mampu melewati hambatan, tetapi akan menciptakan kesempatan bagi sebuah organisasi untuk melewati berbagai bentuk kompetisi (Crisnandi & Chaerudin, 2024). Di era digital yang berkembang, tuntutan layanan yang lebih efektif dan efisien publik semakin meningkat terutama dilingkungan pemerintahan (Hapsari et al., 2022).

Tujuan dan bentuknya, organisasi di bentuk atas dasar berbagai visi terhadap dasar kepentingan manusia dalam pelaksanaan misi ini ditangani oleh manusia. Manusia juga memiliki kemampuan untuk mengendalikan dirinya sendiri serta kemampuan yang ada di lingkungannya.

sekitar, dengan harapan untuk meningkatkan kesejahteraan dalam sistem yang baik antar sesama manusia dan akan terus terbiasa di lakukan sehari-hari (Arfandi et al., 2023). Kinerja pegawai mencerminkan kemampuan mereka dalam memenuhi tuntutan pekerjaan, yaitu dengan menyelesaikan tugas sesuai target dan dalam batas waktu yang telah ditentukan. Kinerja pegawai adalah hasil dari desakan tugas yang harus diselesaikan oleh setiap individu (Husna & Prasetya, 2024). Syarat utama ialah keinginan pegawai untuk berkontribusi dengan sepenuh hati dan rasa tanggung jawab. Pegawai yang memenuhi syarat untuk bekerja dianggap memiliki kompetensi, Kesehatan fisik, kecerdasan dan latar belakang Pendidikan tertentu, serta sudah mengembangkan keterampilan yang akan diperlukan dalam melaksanakan tanggung jawab mereka dengan memenuhi kriteria yang diinginkan (Adinda et al., 2023). Pada dasarnya setiap perusahaan yang menjalankan operasionalnya selalu terikat dari tantangan terkait kinerja yang dihadapi pegawai (Muin & Nugroho, 2022).

Kinerja pegawai dipengaruhi berbagai aspek, yang bersumber dari oknum ataupun yang bermula dari eksternal. Aspek dari dalam yang mencakup pengetahuan, kemampuan, atau keterampilan yang dimiliki. Dorongan dalam pekerjaan, karakter, sikap, serta perilaku yang berpengaruh terhadap kinerja. Sedangkan faktor dari luar meliputi pola kepemimpinan dari atasan, interaksi antar pekerja lain, suasana lingkungan kerja antara pegawai (Muchlis & Rismayanti, 2024). Peningkatan kinerja pegawai juga dapat tercapai melalui sumber daya manusia yang efektif, yaitu dengan cara perekrutan, pendidikan, pelatihan, dan evaluasi kinerja yang membuat kemampuan pegawai semakin meningkat seiring dengan berjalannya waktu (Ramadhan & Halim, 2023). Agar kinerja pegawai lebih maksimal sebaiknya dalam mengelola dan menjalankan sebuah instansi kita harus mewaspadai kemungkinan yang akan terjadi, termasuk pegawai dan masyarakat yang ada disekitar (Parubang & Yusuf, 2021). Beban kerja yang berlebihan bisa berdampak buruk pada para pekerja. Peningkatan tuntutan kerja sering kali menjadi alasan bagi para pegawai untuk menelantarkan perusahaan dan menemukan kesempatan kerja yang lain. Beban kerja senantiasa menyertai pegawai, karena memang mereka akan dibagikan serangkaian tanggung jawab yang harus dituntaskan demi kelangsungan operasional Perusahaan (Uma & Swasti, 2024).

Beban Kerja merujuk pada jumlah tugas atau pekerjaan yang harus diselesaikan oleh seseorang dalam jangka waktu tertentu (Putri et al., 2023). Beban kerja dapat dipahami sebagai sesuatu yang muncul karena adanya batasan dalam kapasitas untuk menyelesaikan tugas (Tjiabrata et al., 2017). Ketika pegawai menyelesaikan pekerjaannya, mereka dapat melakukannya pada suatu level tertentu. Namun, jika batasan yang ada pada pegawai menghalangi pencapaian hasil yang diinginkan, ini menandakan adanya perbedaan antara kemampuan yang diharapkan dan kapasitas yang tersedia. Perbedaan ini menyebabkan terjadinya kegagalan dalam performa (Indrayana & Putra, 2024). Selain mewaspadai beban pekerjaan, kinerja pegawai juga sangat berpengaruh jika lingkungan kerja memadai, seperti Gedung tempat bekerja ada dilingkungan yang positif dan kondusif, tidak hanya dibangun sebaik mungkin tapi harus memperhatikan aspek aspek kecil seperti ada ruang tempat bersantai saat istirahat, seperti kafetaria yang ada di area kantor yang mudah di akses oleh seluruh pegawai (Astuti et al., 2022).

Lingkungan kerja mencakup segala hal yang ada di sekitar karyawan saat menjalankan tugasnya, baik berupa hal-hal yang bisa dilihat dan disentuh maupun yang tidak tampak secara fisik. Semua unsur tersebut, baik secara langsung maupun tidak langsung, bisa berdampak pada kondisi karyawan dan cara mereka bekerja (Marisya, 2022). Lingkungan kerja merupakan seluruh keadaan yang terdapat di seluruh pegawai yang akan menentukan kinerja mereka didalam menuntaskan tugas yang diberikan. Suasana kerja yang mendukung akan memberikan

kenyamanan dan rasa aman, sehingga membuat pegawai optimal dalam melakukan pekerjaan dengan kondisi yang baik (Arbyan & Riyanto, 2024). Lingkungan kerja memiliki peran yang penting bagi suatu instansi atau Perusahaan. Suasana ditempat pekerjaan sangat mempengaruhi peningkatan kemampuan pegawai didalam melaksanakan tugas dan mampu membuat perasaan nyaman bagi mereka, sehingga membuat tujuan Perusahaan mudah tercapai (Qoyyimah et al., 2020). Objek penelitian ini adalah kecamatan Samarinda Utara, Samarinda Utara merupakan salah satu kecamatan di kota Samarinda, Provinsi Kalimantan Timur, Indonesia. Kecamatan bertugas menjalankan urusan pemerintahan, pemberdayaan masyarakat, dan ketertiban dan ketentraman umum. Awalnya penduduk yang tinggal di kecamatan Samarinda Utara adalah orang-orang transmigran dari pulau Jawa. Kecamatan ini adalah yang terluas dikota Samarinda. Di kecamatan ini terdapat sebuah desa yang bernama Pampang, yang merupakan desa budaya dari adat Dayak. Pegawai negeri sipil dan pegawai non asn yang berada di kecamatan Samarinda Utara dan dengan delapan Kelurahan yaitu Sempaja Selatan, Sempaja Barat, Sempaja Timur, Sempaja Utara, Lempake, Sungai Siring, Tanah Merah, dan Budaya Pampang berjumlah 125 pegawai.

Berdasarkan hasil pengamatan dan wawancara yang dilakukan kepada sekertaris di Kecamatan Samarinda Utara dan delapan Kelurahan yaitu Sempaja Selatan, Sempaja Barat, Sempaja Timur, Sempaja Utara, Lempake, Sungai Siring, Tanah Merah, Budaya Pampang di dapatkan temuan terhadap masalah beban kerja yang dihadapi saat waktu waktu tertentu seperti pada saat pemilu, probebaya dan kegiatan lain yang memiliki tingkat kesibukan yang tinggi hal ini juga dikarenakan kurangnya sumber daya manusia di kantor kelurahan tersebut, sehingga membuat pekerjaan lebih banyak dan akhirnya terhambat, semakin pesatnya era digital saat ini membuat kemajuan agar kecamatan menerapkan kelurahan digital yang menyebabkan terhambatnya pekerjaan dikarenakan usia pegawai yang sudah memasuki usia tua dan kurangnya pengetahuan mengenai teknologi informasi. Dengan masalah masalah yang di hadapi tersebut kelurahan dan kecamatan membutuhkan sumber daya manusia yang usianya lebih muda dan paham akan teknologi informasi untuk membantu dan mempermudah pekerjaan. Selain masalah beban kerja tersebut penulis juga mendapatkan bahwa lingkungan kerja juga tidak memadai di beberapa kelurahan, seperti kurangnya fasilitas teknologi seperti komputer, dan kurangnya biaya perawatan fasilitas. Masih ada beberapa kelurahan yang belum menggunakan ac yang membuat pegawai merasa kurang nyaman, faktor kebersihan juga sangat perlu di perhatikan karena terdapat beberapa kelurahan yang lokasinya dekat dengan hutan sehingga mebutuhkan tukang kebun, ada juga kelurahan yang lokasinya kurang strategis karna berada di tengah pemukiman warga dan berada tepat di pinggir jalan sehingga tidak ada lahan untuk memarkirkan kendaraan, sehingga harus memarkirkan kendaraan di bahu jalan.

Penelitian terdahulu yang memberikan temuan yang positif dan tidak signifikan terkait dengan beban kerja terhadap kinerja pegawai, dikarenakan intensitas beban kerja yang di tugaskan kepada pegawai masih dianggap sebanding dengan keterampilan dan kapabilitas mereka sehingga tidak cukup signifikan mempengaruhi kinerja pegawai (Santoso & Widodo, 2022). Namun penelitian yang lain menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan karena beban pekerjaan yang Perusahaan berikan kepada pegawai tidak sesuai dengan kemampuan atau kapasitas pegawai, jika beban kerja yang diberikan terus menerus meningkat tanpa adanya pembagian yang sesuai, maka kinerja pegawai tidak akan optimal bahkan dapat menyebabkan penurunan (Yulita et al., 2024). Penelitian terdahulu yang membahas mengenai lingkungan kerja juga menyatakan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, dikarenakan pegawai sangat menaruh harapan yang banyak kepada lingkungan di sekitar mereka dari segi kenyamanan pribadi (Arfandi et al., 2023). Namun penelitian lain

mengatakan lingkungan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, dikarenakan kurangnya udara dan pencahayaan, tata ruang kantor yang terasa sempit, sehingga menyebabkan mengurangnya semangat pegawai yang berdampak pada kemajuan instansi (Husna & Prasetya, 2024). Penelitian sebelumnya banyak membahas tentang sektor swasta, penelitian ini berfokus pada sektor pemerintahan yang juga menghadapi masalah serupa, seperti beban kerja dan lingkungan kerja yang dialami pegawai. Pada penelitian melihat dua hal penting, yaitu beban kerja dan lingkungan kerja, untuk memahami bagaimana keduanya mempengaruhi kinerja pegawai. Ini memberikan pandangan baru tentang aspek yang mempengaruhi kinerja pegawai di kecamatan dan kelurahan. Tingkat beban kerja yang dihadapi karyawan ternyata dapat memengaruhi suasana dan kondisi lingkungan kerja. Artinya, beban kerja yang dikelola dengan baik dapat berdampak positif dan nyata terhadap terciptanya lingkungan kerja yang lebih baik.

Penelitian ini memfokuskan pada dua variabel yaitu beban kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai, berdasarkan penelitian sebelumnya terdapat masalah serupa yang di temukan terkait dengan dua variabel tersebut khususnya beban kerja yang dirasakan oleh objek yang di teliti yaitu pegawai seperti banyaknya pekerjaan yang terus menerus menumpuk, pekerjaan yang mengharuskan menggunakan digital sedangkan banyaknya pegawai yang lanjut usia. Dan masalah terkait dengan lingkungan pekerjaan seperti, faktor fisik atau fasilitas yang tersedia, serta faktor non-fisik seperti hubungan atasan dan bawahan atau hubungan antar rekan kerja. Tingkat pelayanan di kantor kecamatan Samarinda Utara sudah cukup memadai dikarenakan menggunakan pelayanan digital, adapun tugas administrasi di Kantor Kecamatan Samarinda Utara meliputi berbagai kegiatan yang mendukung kelancaran operasional kecamatan. Hal ini mencakup pengelolaan data penduduk, surat-menyurat, aset, keuangan, serta sumber daya manusia. Selain itu, kecamatan juga bertanggung jawab dalam mengelola urusan pemerintahan umum, pembangunan, dan pelayanan publik di area kerjanya, Sistem kerja di Kantor Kecamatan Samarinda Utara, seperti halnya di kecamatan lain, umumnya mengikuti jadwal kerja yang berlaku di instansi pemerintah, yaitu dari Senin hingga Jumat, dengan jam kerja yang sudah ditentukan. Para pegawai di kecamatan ini memiliki tugas untuk memberikan layanan kepada masyarakat dan menjalankan fungsi pemerintahan di wilayah mereka.

Kebaruan dalam penelitian ini terletak pada fokusnya terhadap pegawai pemerintahan di Kecamatan Samarinda Utara, yang sebelumnya belum banyak dikaji dibandingkan sektor swasta. Penelitian ini juga menggabungkan dua variabel penting, yaitu beban kerja dan lingkungan kerja, dalam konteks digitalisasi layanan publik dan tantangan usia pegawai yang mendominasi. Selain itu, penelitian ini memberikan sudut pandang baru mengenai bagaimana pengelolaan beban kerja dapat secara langsung memengaruhi kualitas lingkungan kerja dan kinerja pegawai secara simultan.

Metode

Jenis pada penelitian ini ialah penelitian kuantitatif, yang berlandaskan pada metode pengumpulan dan menganalisis data berdasarkan angka numerik. Penelitian kuantitatif menggunakan kuesioner untuk mengumpulkan informasi dan data analisis yang akan digunakan untuk pengujian hipotesis. Populasi adalah kelompok makhluk hidup yang mempunyai ciri ciri serupa dan berada di area geografis yang sama pada waktu tertentu, dan bisa berkembang biak di antara sesama makhluk hidup lainnya. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 100 responden. Komunitas yang ada di sebuah studi ini merupakan pekerja PNS dan Honorer yang berada di Kecamatan dan delapan kelurahan Samarinda Utara. Metode pengumpulan data yang di lakukan oleh penulis, dalam penelitian ini adalah kuesioner. Metode ini mengumpulkan data pegawai dengan menjawab serangkaian pertanyaan atau pernyataan secara langsung kepada

sampel responden. Dan data kuesioner tersebut akan diolah menggunakan perangkat lunak IBM SPSS versi 25, kuesioner bertujuan untuk menilai performa pekerja terhadap beban kerja dan lingkungan kerja pada kecamatan dan delapan kelurahan Samarinda utara.

Skala likert merupakan pengukur sikap, pendapat dan persepsi individu atau kumpulan mengenai suatu peristiwa sosial. Dengan menggunakan skala ini variabel yang ingin diamati untuk diterangkan menjadi indikator-indikator yang lebih spesifik. Indikator-indikator sesudah itu dibuat sebagai pokok untuk merancang bagian instrumen, yang terdiri dari pertanyaan atau pernyataan, untuk mengumpulkan data yang lebih terstruktur dan dapat di analisis dengan mudah. Skala unipolar memiliki jangkar deskriptif yang dapat disusun dari yang tertinggi hingga terendah atau sebaliknya. Tidak ada jangkar tengah yang memisahkan dua set jangkar yang berlawanan. Kategori respons "tidak puas", "cukup puas", "puas", dan "sangat puas" adalah contoh tipikal skala Likert unipolar karena bersifat satu arah. Skala ini meliputi empat point jawaban yaitu: Sangat Setuju (SS), Setuju (S), Tidak Setuju (TS) dan Sangat Tidak Setuju (STS) (Alhasn et al., 2022).

Tabel 1. Tabel Skala Likert

Jawaban	Nilai
Sangat Setuju (SS)	4
Setuju (S)	3
Tidak Setuju (TS)	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Tujuan dari analisis data pada tabel 1 adalah untuk menyatukan dan mengoreksi data-data yang telah dikumpulkan sebelumnya dengan menggunakan:

Uji Instrumen

1. **Uji Validitas:** Uji validitas berfungsi untuk menilai Sejauh mana keakuratan item-item dalam alat penelitian serta mengevaluasi kejelasan struktur dalam suatu studi. Instrumen yang hendak dipakai dalam analisis perlu sudah terbukti valid dan memiliki kestabilan yang baik. Untuk menetapkan validitas koefisien korelasi hitung (r hitung) harus $\geq 0,1$. Jika r hitung $\geq r$ tabel maka pengukuran dianggap valid.
2. **Uji Reliabilitas:** Uji ini bertujuan untuk mengetahui sejauh mana hasil pengukuran atau alat ukur konsisten. Artinya, jika pengukuran dilakukan berulang kali dengan pertanyaan yang sama seperti tes ulang, hasilnya seharusnya tidak jauh berbeda, pada pengukuran yang bersifat subjektif, reliabilitas dapat dilihat dari sejauh mana dua orang penilai memberikan skor yang serupa. Suatu alat dianggap dapat diandalkan jika nilai *Cronbach's alpha* sama atau lebih tinggi dari nilai kritis (r -tabel) pada tingkat signifikansi 10%.

Uji Asumsi Klasik

Merupakan keadaan yang perlu dipenuhi dalam sebuah pengujian dengan metode analisis regresi berganda.

1. **Uji Linieritas:** Uji Linearitas bermaksud untuk memahami adakah ditemukan ikatan linier antara variabel dependen dan suatu variabel independen tersebut akan diuji. Di sini, untuk menguji linearitas digunakan deviasi dari linearitas, yang memanfaatkan SPSS (*Statistical Package For The Social Sciences*) Statistics 25 pada Windows 10 Pro.
2. **Uji Normalitas:** Uji normalitas digunakan guna menentukan apakah distribusi data pada variabel independen dan dependen mengikuti distribusi normal. Dalam menganalisis regresi yang baik, sebaiknya dilakukan pemeriksaan baik secara grafik maupun dengan uji statistik.

3. **Uji Multikolinearitas:** Uji multikolinearitas dilakukan guna memahami apakah variabel independen dan variabel bebas disebuah model regresi saling berhubungan satu sama lain. Multikolinearitas ini menghasilkan sampel dengan banyak variabel. Karena koefisien menunjukkan standar error yang besar, t-hitung dan t-tabel akan lebih kecil pada saat koefisien diuji. Tidak terdapat hubungan linear antara variabel independen yang mempengaruhi dan variabel dependen. Dilakukan pengujian multikolinearitas pada nilai toleransi dan VIF. Hasilnya mengindikasikan bahwa tidak ada masalah multikolinearitas jika nilai toleransi lebih besar dari 0,1 dan nilai VIF di bawah 10. Oleh karena itu, variabel independen dalam model tidak memiliki korelasi tinggi satu sama lain.
4. **Uji Heteroskedastisitas:** Uji heteroskedastisitas dijalankan agar mengenal adakah didalam contoh regresi terdapat perbedaan variasi atas sisa observasi pertama ke observasi lainnya. untuk menentukan adakah heteroskedastisitas muncul dalam tipe regresi riset ini, penyelidikan yang diterapkan merupakan penggunaan metode informal. Metode ini didalam uji coba heteroskedastisitas adalah metode grafik dan metode Scatterplot (Arianty, 2020)

Regresi Linier Berganda

Regresi liner berganda dipakai untuk menguji dampak dari dua atau lebih variabel independen terhadap variabel dependen. Rumus untuk menguji hipotesis secara keseluruhan adalah sebagai berikut: $Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + e$. Dimana : Y : Kinerja Pegawai, a : Konstanta, b : Koefisien Regresi, X_1 : Beban Kerja, X_2 : Lingkungan Kerja, dan e : Eror

Uji Hipotesis

Uji Parsial (uji t), uji parsial (t) bertujuan untuk memahami kebenaran pengaruh setiap independen variabel terhadap variabel terikat, dari variabel yang diuji dapat diketahui melalui hipotesis apakah diterima atau ditolak (Partika et al., 2020). Uji F adalah uji coba memakai uji F dengan $df = nk - 1$ atau $df = 61$ dan tingkat signifikansi 0,05 sehingga mendapatkan Ftabel sebesar 2,76. Perhitungan dibantu dengan SPSS versi 25 (Partika et al., 2020). Koefisien Determinasi yaitu dari uji R Squared adalah untuk melihat seberapa besar dampak yang ditimbulkan oleh variabel bebas (variabel independen) terhadap variabel keterikatan (variabel dependen) dalam persentase (%). Aturannya adalah jika peneliti menggunakan 1 variabel bebas , maka dapat dilihat pada kolom R Square, tetapi jika ada lebih dari 1 variabel bebas , maka harus memakai customized r square (Partika et al., 2020)

Hasil

Deskripsi Data Responden

Penelitian ini dilakukan pada bulan April 2025 untuk melihat dampak beban kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai kantor kecamatan Samarinda Utara, dengan keikutsertaan 100 responden meliputi:

Tabel 2. Jenis Kelamin Responden

Jenis Kelamin	Responden	Persentase%
Laki-Laki	51	51%
Perempuan	49	49%
Total	100	100%

Berdasarkan tabel 2 pada data responden, terdapat dua kategori utama berdasarkan jenis kelamin, yaitu laki-laki dan Perempuan. Presentase responden laki-laki adalah 51 (51%), sementara responden Perempuan mencapai 49 (49%). Pembagian ini memberikan gambaran

tentang komposisi jenis kelamin dalam sampel yang diambil yang muncul berdasarkan perbedaan gender dalam penelitian ini.

Tabel 3. Tingkat Usia Responden

Usia	Responden	Persentase%
21-30	27	27%
31-40	17	17%
41-50	42	42%
51-60	14	14%
Total	100	100%

Berdasarkan tabel 3 responden berdasarkan tingkat usia menunjukkan variasi kelompok umur yang berbeda. Responden terbagi dalam beberapa kategori usia, mulai dari 21-30 tahun sebanyak 27 responden (27%), 31-40 tahun sebanyak 17 responden (17%), Sebagian besar responden berada pada rentang usia 41-50 tahun sebanyak 42 responden (42%) yang mencerminkan karakteristik usia dominan dalam sampel ini, responden dengan rentang usia 51-60 tahun sebanyak 14 responden (14%).

Tabel 4. Instansi Responden

Instansi	Responden	Persentase%
Kecamatan Samarinda Utara	11	11%
Kelurahan Sempaja Timur	11	11%
Kelurahan Sempaja Barat	12	12%
Kelurahan Sempaja Utara	12	12%
Kelurahan Sempaja Selatan	11	11%
Kelurahan Lempake	11	11%
Kelurahan Sungai Siring	10	10%
Kelurahan Budaya Pampang	10	10%
Kelurahan Tanah Merah	12	12%
Total	100	100%

Responden pada tabel 4 dalam penelitian ini berasal dari instansi kecamatan Samarinda Utara dengan 11 responden (11%), dan delapan kelurahan yaitu kelurahan Sempaja Timur dengan 11 responden (11%), kelurahan Sempaja Barat 12 responden (12%), kelurahan Sempaja Utara 12 responden (12%), kelurahan Sempaja Selatan 11 responden (11%), kelurahan Lempake 11 responden (11%), kelurahan Sungai Siring 10 responden (10%), kelurahan Budaya Pampang 10 responden (10%), dan kelurahan Tanah Merah dengan 12 responden (12%).

Tabel 5. Status Kepegawaian Responden

Jenis Kelamin	Responden	Persentase%
PNS	57	57%
Honorer	43	43%
Total	100	100%

Hasil tabel 5 Data responden yang digunakan dalam penelitian ini mencakup individu dengan status kepegawaian yang berbeda, yaitu Pegawai Negeri Sipil (PNS) sebanyak 57 responden (57%) dan honorer sebanyak 43 responden (43%). Responden yang berstatus PNS umumnya memiliki posisi tetap di instansi pemerintahan, sedangkan responden yang berstatus honorer bekerja dengan kontrak atau berdasarkan perjanjian kerja jangka waktu tertentu.

Tabel 6. Pendidikan Responden

Pendidikan	Responden	Persentase%
SMA/Sederajat	40	40%
S1	52	52%
S2	8	8%
Total	100	100%

Data responden dalam penelitian ini mencakup individu dengan berbagai tingkat Pendidikan yaitu lulusan SMA/Sederajat dengan 40 responden (40%), Adapun juga S1 dengan 52 responden (52%), dan S2 dengan 8 responden (8%). Keberagaman tingkat pendidikan ini memberikan variasi pandangan yang berharga dalam penelitian ini, mencerminkan perbedaan pengalaman dan perspektif berdasarkan jenjang pendidikan yang ditempuh.

Deskripsi Data Variabel Penelitian

Bagian ini membahas hasil tanggapan para responden berdasarkan kuesioner yang telah dibagikan, yang bertujuan untuk menilai masing-masing variabel dalam penelitian. Fokus utamanya adalah bagaimana responden memberikan penilaian terhadap beban kerja dan lingkungan kerja mempengaruhi kinerja pegawai kantor kecamatan Samarinda Utara. Data yang terkumpul kemudian diolah untuk mendapatkan nilai rata-rata, yang selanjutnya akan dianalisis menggunakan rentang skala penilaian yang telah ditentukan. Perhitungan tersebut yakni: Rentang skala = $\frac{4-1}{4} = 0,75$. Berdasarkan perhitungan diatas, maka nilai rata rata yang dipakai dalam riset ini adalah:

Tabel 7. Pengelompokan Kategori Pada Pernyataan

Interval Nilai Bobot	Interprestasi	Predikat
1,00-1,75	Sangat Tidak Setuju	Sangat Rendah
1,76-2,50	Tidak Setuju	Rendah
2,51-3,25	Setuju	Tinggi
3,25-4,00	Sangat Setuju	Sangat Tinggi

Berdasarkan tabel 7 penjelasan sebelumnya, instrument peneliti disusun dalam bentuk kuesioner untuk mengumpulkan data, yang kemudian hasilnya disajikan dalam bentuk table sebagai berikut:

1. Beban Kerja (X1)

Tabel 8. Deskripsi Variabel Beban Kerja(X)

Indikator		SS	S	TS	STS	Total	Rata-Rata
X.1	Frekuensi	29	23	36	12	100	2,69
	Bobot	116	69	72	12	269	
X.2	Frekuensi	26	52	13	9	100	2,95
	Bobot	104	156	26	9	295	
X.3	Frekuensi	32	50	9	9	100	3,05
	Bobot	128	150	18	9	305	
						1169	2,89
						Tinggi	

Berdasarkan tabel 8 terlihat bahwa responden memberikan penilaian rata-rata sebesar 2,89. Ini menunjukkan bahwa responden memberikan penilaian ter tinggi dalam indikator target yang harus dicapai yakni sebesar 3,05, dan memberikan nilai terendah dalam indikator kondisi Pekerjaan sebesar 2,69. Sehingga kesimpulan yang dapat diambil bahwa beban kerja pada kantor kecamatan dan kelurahan Samarinda Utara bahwasannya pegawai tidak terbebani atas target pekerjaan yang diberikan karna sudah sesuai dengan kemampuan para pegawai, namun ada aspek yang harus diperhatikan seperti kondisi pekerja yang sering merasa lelah secara fisik ataupun mental dikarenakan beban pekerjaan.

2. Lingkungan Kerja (X2)

Tabel 9. Variabel Lingkungan Kerja (X2)

Indikator		SS	S	TS	STS	Total	Rata-Rata
X.1	Frekuensi	49	46	3	2	100	3,42

Indikator		SS	S	TS	STS	Total	Rata-Rata
	Bobot	196	138	6	2	342	
X.2	Frekuensi	60	35	4	1	100	3,54
	Bobot	240	105	8	1	354	
X.3	Frekuensi	49	43	6	2	100	3,39
	Bobot	196	129	12	2	339	
						1335	3,45
							Sangat Tinggi

Berdasarkan tabel 9, terlihat bahwa responden memberikan penilaian rata-rata sebesar 3,45. Ini menunjukkan bahwa responden memberikan penilaian ter tinggi dalam indikator kebersihan lingkungan kerja yakni sebesar 3,54 , dan memberikan nilai terendah dalam indikator hubungan antar rekan kerja sebesar 3,39. Sehingga kesimpulan yang dapat diambil bahwa lingkungan kerja pada kantor kecamatan dan kelurahan Samarinda Utara kebersihan lingkungan sudah sangat baik sehingga kenyamanan pegawai dalam bekerja jadi lebih baik, namun ada aspek yang harus diperhatikan seperti hubungan antar rekan kerja yang kurang baik sehingga kenyamanan dalam menyelesaikan tugas tugas berkurang.

3. Kinerja Pegawai (Y)

Tabel 10. Variabel Kinerja (Y)

Indikator		SS 4	S 3	TS 2	STS 1	Total	Rata-Rata
Y.1	Frekuensi	51	45	2	2	100	3,45
	Bobot	204	135	4	2	345	
Y.2	Frekuensi	37	54	8	1	100	3,27
	Bobot	148	162	16	1	327	
Y.3	Frekuensi	42	50	6	2	100	3,32
	Bobot	168	150	12	2	332	
Y.4	Frekuensi	40	53	6	1	100	3,32
	Bobot	160	159	12	1	332	
						1736	3,34
							Sangat Tinggi

Berdasarkan tabel 10 terlihat bahwa responden memberikan penilaian rata-rata sebesar 3,34. Ini menunjukkan bahwa responden memberikan penilaian ter tinggi dalam indikator kualitas kerja yakni sebesar 3,45 , dan memberikan nilai terendah dalam indikator kuantitas kerja sebesar 3,27. Sehingga kesimpulan yang dapat diambil bahwa kinerja pegawai pada kantor kecamatan dan kelurahan Samarinda Utara pegawai selalu mengutamakan kualitas pekerjaan, namun ada aspek yang harus diperhatikan seperti tidak semua pegawai mampu menyelesaikan pekerjaan dengan kuantitas kerja yang tinggi dalam rentang waktu yang ditentukan.

Analisis Data

1. Uji Validitas

Berdasarkan penelitian ini dilakukan uji validitas terhadap masing masing variabel (X1, X2 dan Y) menggunakan perangkat lunak IBM SPSS versi 25. Pengujian validitas selengkapnya dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 11. Hasil Pengujian Validitas (X1, X2 Dan Y)

Variabel	Indikator	R Hitung	r tabel df = (N-2)	Keterangan
Beban kerja (X1)	BK 1	0.791	0.196	Valid
	BK 2	0.822	0.196	Valid

	BK 3	0.817	0.196	Valid
	LK 1	0.812	0.196	Valid
Lingkungan Kerja (X2)	LK 2	0.816	0.196	Valid
	LK 3	0.836	0.196	Valid
	KP 1	0.787	0.196	Valid
Kinerja Pegawai (Y)	KP 2	0.758	0.196	Valid
	KP 3	0.717	0.196	Valid
	KP 4	0.745	0.196	Valid

Berdasarkan tabel 11 dapat diketahui bahwa sepuluh item dari beban kerja, lingkungan kerja, dan kinerja pegawai dinyatakan lolos dalam pengujian validitas. Hal itu dikarenakan nilai r hitung lebih besar daripada nilai r tabel, dapat diambil kesimpulan bahwa sepuluh item tersebut memenuhi syarat uji validitas.

2. Uji Reabilitas

Tabel 12. Hasil Pengujian Reliabilitas

No	Pernyataan	Alpha Cronbach	Keterangan
1.	Beban Kerja	0.731	Reliabel
2.	Lingkungan Kerja	0.758	Reliabel
3.	Kinerja Pegawai	0.742	Reliabel

Berdasarkan hasil uji reliabilitas yang ditunjukkan pada tabel 3.11 nilai *cronbach's alpha* untuk setiap variabel berada di atas 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa seluruh variabel dalam penelitian ini, termasuk beban kerja (X1), lingkungan kerja (X2) dan kinerja pegawai (Y), tergolong reliabel. Dengan demikian kuesioner yang digunakan dapat dianggap sebagai alat ukur yang valid dalam penelitian ini.

Uji Asumsi Klasik

1. Uji Linieritas

Tabel 13. Uji Linearitas

	Anova Table	F	Sig.
Y * X1	Deviation From Linearity	1.931	0.073
Y * X2	Deviation From Linearity	1.086	0.377

Berdasarkan tabel 13 maka diperoleh hasil analisis bahwa nilai F pada *Deviation from Linearity* sebesar 1.931 dengan nilai signifikan 0.073 berarti nilai signifikan lebih besar dari ($0.073 > 0,05$) maka kedua data variabel kinerja pegawai dan beban kerja berhubungan secara linier. Dan F pada *Deviation from Linearity* sebesar 1.086 dengan nilai signifikan 0.377, berarti nilai signifikan lebih besar dari ($0.377 > 0,05$) maka kedua data variabel kinerja pegawai dan lingkungan kerja berhubungan secara linier.

2. Uji Normalitas

Tabel 14. Uji One Sample K-S

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		100
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0,0000000
	Std. Deviation	1,42349267
Most Extreme Differences	Absolute	0,068
	Positive	0,054
	Negative	-0,068
Test Statistic		0,068
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^c

Berdasarkan hasil yang terdapat pada tabel 14, dapat disimpulkan dikarenakan nilai signifikansi (*Asymp.Sig 2-tailed*) adalah 0,200. Karena nilai signifikansi tersebut $>0,05$, hal ini menunjukkan bahwa data dalam penelitian ini mencukupi standar uji *One Sample Kolmogorov-Smirnov*. Oleh karena itu, dapat di ambil kesimpulan bahwa pendekatan regresi yang diterapkan dalam studi ini memenuhi kriteria normalitas atau distribusi yang normal. Oleh karena itu, model regresi ini dapat diterapkan untuk analisis lebih lanjut.

3. Uji Multikolinearitas

Tabel 15. Uji Mutikolinearitas

Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
X1	0.884	1.132	Tidak Mengalami Multikolinearitas
X2	0.884	1.132	Tidak Mengalami Multikolinearitas

Tabel 15 menyajikan hasil analisis terhadap variabel beban kerja dan lingkungan kerja dalam kaitannya dengan kinerja Pegawai. Nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) yang diperoleh untuk masing-masing variabel adalah sebesar $1.132 < 10$ hal ini menunjukkan bahwa tidak terdapat gejala multikolinearitas di antara variabel-variabel dalam model regresi yang digunakan.

4. Uji Heterokedastisitas

Tabel 16. Uji Park Heterokedastisitas

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	1.236	1.660		0.745	0.458
Beban Kerja	-0.203	0.118	-0.183	-1.725	0.088
Lingkungan Kerja	0.020	0.162	0.013	0.121	0.904

Berdasarkan hasil tabel 16 uji park yang menunjukkan nilai 0,088 untuk variabel beban kerja, dan menunjukan nilai 0.904 pada variabel lingkungan kerja sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak ada indikasi heteroskedastisitas dalam analisis regresi ini. Hal ini mengindikasikan bahwa model regresi tersebut tidak mengalami heteroskedastisitas, mengingat probabilitas yang diperoleh lebih dari 0,05.

Analisis Linier Berganda

Tabel 17. Analisis Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients	
	B	Std. Error
1 (Constant)	9.387	1.266
X1	0.122	0.090
X2	0.282	0.124

Hasil analisis regresi linier menunjukkan bahwa konstanta (a) sebesar 9,387 mengindikasikan bahwa apabila variabel beban kerja (X1) dan lingkungan kerja (X2) tidak memberikan pengaruh, maka kinerja pegawai (Y) tetap berada pada angka 9,387. Koefisien regresi untuk variabel beban kerja (X1) sebesar 0,122 menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan dalam beban kerja diperkirakan akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0,122 poin, dengan asumsi lingkungan kerja tetap. Namun, pengaruh ini tidak signifikan secara statistik, sehingga tidak dapat disimpulkan bahwa beban kerja secara nyata memengaruhi kinerja pegawai. Sebaliknya, koefisien regresi untuk variabel lingkungan kerja (X2) sebesar 0,282 menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan dalam kualitas lingkungan kerja diperkirakan akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0,282 poin. Pengaruh ini signifikan secara statistik, sehingga dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja memiliki kontribusi nyata dalam meningkatkan kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Samarinda Utara.

Uji Hipotesis

1. Uji Parsial (Uji t)

Tabel 18. Uji Parsial (T)

Variabel	T Hitung	T Tabel	Sig	Koefisien Regresi	Keterangan
X1	1.358	1.984	0.178	0.122	Tidak Berpengaruh Dan Postif
X2	2.275	1.984	0.025	0.282	Berpengaruh Dan Positif

Berdasarkan hasil uji parsial (uji t) yang disajikan dalam Tabel 18, diketahui bahwa variabel beban kerja (X1) memiliki nilai signifikansi sebesar 0,178, yang lebih besar dari 0,05, serta nilai t hitung sebesar 1,358 yang lebih kecil dari t tabel 1,984. Oleh karena itu, hipotesis pertama (H1) ditolak, yang berarti beban kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Kecamatan Samarinda Utara, meskipun arah pengaruhnya positif sebagaimana ditunjukkan oleh nilai koefisien regresi sebesar 0,122. Sebaliknya, variabel lingkungan kerja (X2) menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,025, yang lebih kecil dari 0,05, dan nilai t hitung sebesar 2,275 yang lebih besar dari t tabel 1,984. Dengan demikian, hipotesis kedua (H2) diterima, yang berarti lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Kecamatan Samarinda Utara. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik lingkungan kerja, maka kinerja pegawai akan semakin meningkat.

2. Uji F

Tujuan dari uji F dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh yang signifikan antara kinerja pegawai (Y) dengan beban kerja (X1) dan lingkungan kerja (X2). Jika nilai p-value yang diperoleh kurang dari 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa kedua variabel tersebut memberikan kontribusi yang cukup besar terhadap peningkatan kinerja pegawai. Hasil analisis tersebut dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 19. Uji Simultan (F)

Model		F Hitung	F Tabel	Sig
1	Regression	5.166	3.09	0.007

Berdasarkan pada hasil yang tercantum dalam Tabel 19, diperoleh nilai signifikansi di bawah 0,05 dengan nilai F hitung sebesar 5.166. Ini mengindikasikan bahwa beban kerja dan lingkungan kerja secara bersama-sama memberikan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Koefisien Determinasi

Tabel 20 menyajikan nilai koefisien determinasi dari penelitian yang menganalisis sejauh mana beban kerja dan lingkungan kerja berkontribusi terhadap kinerja pegawai kantor kecamatan Samarinda Utara.

Tabel 20. Uji Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error Of The Estimate
1	.310 ^a	0.096	0.078	1.87923

Berdasarkan nilai R Square sebesar 0,096, dapat diartikan bahwa variabel beban kerja dan lingkungan kerja hanya memberikan pengaruh sebesar 9,6% terhadap kinerja pegawai. Ini menunjukkan bahwa pengaruh kedua variabel tersebut tergolong rendah. Sementara itu, sekitar 90,4% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain di luar model yang diteliti. Jadi, meskipun ada pengaruh, kekuatannya tidak terlalu besar.

Pembahasan

Penelitian ini memiliki tujuan untuk mengetahui pengaruh beban kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai kantor Kecamatan Samarinda Utara.

Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Hasil penelitian membuktikan bahwa variabel Beban Kerja (X1) tidak terdapat pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai di Kecamatan Samarinda Utara. Hal ini terlihat dari nilai signifikansi sebesar $0.178 > 0,05$, serta nilai t hitung sebesar $1.358 < t$ tabel sebesar $1,984$. Dengan demikian, hipotesis yang menyatakan adanya pengaruh beban kerja terhadap kinerja pegawai tidak dapat diterima atau H_1 ditolak. Secara deskriptif, persepsi pegawai terhadap beban kerja tergolong tinggi, dengan rata-rata skor berada pada angka $2,89$. Skor tertinggi terdapat pada indikator target yang harus dicapai oleh pegawai, memiliki skor tertinggi yaitu $3,05$, menunjukkan bahwa pegawai merasa bahwa tuntutan terhadap pencapaian target kerja cukup tinggi. Meskipun demikian, tingginya persepsi terhadap target yang dibebankan tidak serta-merta memengaruhi kinerja mereka secara signifikan. Hasil penelitian ini mengindikasikan bahwa dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa beban kerja di kantor kecamatan Samarinda Utara tidak dirasakan sebagai tekanan oleh para pegawai, karena target yang ditetapkan masih berada dalam batas kemampuan mereka. Namun, perlu menjadi perhatian bahwa ada kondisi di mana pegawai kerap mengalami kelelahan, baik secara jasmani maupun psikologis, sebagai dampak dari beban pekerjaan yang dijalani, oleh karena itu, penting untuk memperhatikan beban kerja agar tidak berlebihan. Hasil penelitian ini mendukung dan menguatkan penelitian sebelumnya yang menunjukkan beban kerja tidak berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja pegawai (Kurnia et al., 2023).

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel Lingkungan Kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Kecamatan Samarinda Utara, dibuktikan dengan nilai signifikansi sebesar $0.025 < 0,05$ dan t hitung sebesar $2.275 > t$ tabel 1.984 . Artinya, hipotesis H_2 diterima. Secara deskriptif, rata-rata persepsi responden terhadap lingkungan kerja adalah $3,45$, menunjukkan penilaian yang tinggi. Indikator dengan skor tertinggi adalah kebersihan lingkungan kerja ($3,54$), sedangkan yang terendah adalah hubungan antar rekan kerja ($3,39$). Ini menunjukkan bahwa kebersihan kantor sudah sangat baik dan mendukung kenyamanan kerja, namun hubungan sosial antarpegawai masih perlu ditingkatkan. Temuan ini menegaskan bahwa lingkungan kerja yang nyaman secara fisik mampu mendukung kinerja, tetapi aspek sosial juga penting. Oleh karena itu, selain mempertahankan kebersihan dan kenyamanan, instansi juga perlu memperhatikan kualitas hubungan antarpegawai agar suasana kerja lebih kondusif dan kolaboratif. Hasil penelitian ini mendukung dan menguatkan penelitian sebelumnya yang menunjukkan Lingkungan kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja pegawai (Yulita et al., 2024).

Pengaruh Beban Kerja dan lingkungan Kerja Secara Simultan terhadap Kinerja Pegawai

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel Beban Kerja dan Lingkungan Kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Kecamatan Samarinda Utara, yang ditunjukkan dengan nilai signifikansi sebesar $0.007 < 0,05$ dan nilai F hitung sebesar $5.166 > F$ tabel $3,09$. Dengan begitu, model regresi layak digunakan untuk menjelaskan pengaruh dua variabel independen tersebut terhadap kinerja pegawai. Nilai koefisien determinasi (R^2)

sebesar 0,096 mengindikasikan bahwa kontribusi beban kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai hanya sebesar 9,6%, sementara sisanya, yaitu 90,4%, dijelaskan oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti didalam sebuah penelitian ini. Hal ini mengindikasikan bahwa meskipun pengaruhnya signifikan, kekuatannya masih tergolong rendah. Secara umum, temuan ini memperlihatkan bahwa lingkungan kerja yang kondusif dan manajemen beban kerja yang baik tetap memberikan kontribusi terhadap peningkatan kinerja, walaupun bukan faktor dominan. Lingkungan kerja yang bersih dan nyaman dapat menambah motivasi dalam bekerja, sedangkan beban kerja yang sesuai kapasitas akan mencegah kelelahan dan stres pegawai. Penelitian ini sejalan dengan temuan yang mengemukakan bahwa beban kerja dan lingkungan kerja secara simultan dan signifikan memengaruhi kinerja pegawai (Tjibrata et al., 2017). Mereka menekankan bahwa beban kerja yang berlebihan dapat menurunkan kinerja, begitu pula dengan lingkungan kerja yang tidak mendukung. Oleh sebab itu, pengelolaan beban kerja yang akurat dan penciptaan lingkungan kerja yang baik tetap menjadi faktor penting untuk diperhatikan demi menunjang produktivitas pegawai.

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan terhadap 100 responden di wilayah Kecamatan Samarinda Utara, ditemukan bahwa beban kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, sebagaimana ditunjukkan oleh nilai signifikansi sebesar 0,178 ($> 0,05$) dan t-hitung 1,358 ($< t$ -tabel 1,984). Sebaliknya, lingkungan kerja terbukti memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, dengan nilai signifikansi 0,025 ($< 0,05$) dan t-hitung 2,275 ($> t$ -tabel 1,984). Secara simultan, beban kerja dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (F-hitung 5,166 $> F$ -tabel 3,09; signifikansi 0,007 $< 0,05$), meskipun kontribusi keduanya tergolong rendah dengan nilai determinasi hanya sebesar 9,6%. Temuan ini mengindikasikan bahwa kualitas lingkungan kerja, terutama dalam aspek kenyamanan fisik dan hubungan sosial, memegang peranan penting dalam meningkatkan performa pegawai, melebihi sekadar pengelolaan beban kerja. Keterbatasan penelitian ini terletak pada rendahnya nilai R^2 , yang menunjukkan bahwa sebagian besar variabilitas kinerja pegawai dijelaskan oleh faktor-faktor lain yang belum diteliti. Oleh karena itu, disarankan agar penelitian selanjutnya mengikutsertakan variabel lain seperti motivasi kerja, gaya kepemimpinan, dan kepuasan kerja guna memperoleh pemahaman yang lebih komprehensif. Implikasi praktis dari penelitian ini menunjukkan bahwa instansi pemerintah perlu lebih memprioritaskan perbaikan lingkungan kerja sebagai strategi peningkatan kinerja pegawai, melalui penciptaan suasana kerja yang nyaman, harmonis, dan mendukung produktivitas.

Acknowledgment

-

Daftar Pustaka

- Adinda, T. N., Firdaus, M. A., & Agung, S. (2023). Pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. *Indonesian Journal of Innovation Multidisciplinary Research*, 1(3), 134-143. <https://doi.org/10.31004/ijim.v1i3.15>
- Agustian, K., Pohan, A., Zen, A., Wiwin, W., & Malik, A. J. (2023). Human resource management strategies in achieving competitive advantage in business administration. *Journal of Contemporary Administration and Management (ADMAN)*, 1(2), 108-117. <https://doi.org/10.61100/adman.v1i2.53>

- Alhassn, I., Asiamah, N., Opuni, F. F., & Alhassan, A. (2022). The likert scale: exploring the unknowns and their potential to mislead the world. *UDS International Journal of Development*, 9(2), 867-880. <https://doi.org/10.47740/586.UDSIJD6i>
- Arbyan, A. C., & Riyanto, S. (2024). The Influence of The Work Environment on Employee Performance. *Jurnal Studi Manajemen Organisasi*, 19(2), 57-63. <https://doi.org/10.14710/jsmo.v19i2.30560>
- Arfandi, F., Razak, M., & Fatmasari, F. (2023). A, The Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia, Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kecamatan Benteng Kabupaten Kepulauan Selayar. *Jurnal Magister Manajemen Nobel Indonesia*, 4(2), 366-380.
- Astuti, R. D., Herawati, J., & Septyarini, E. (2022). Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Reslaj: Religion Education Social Laa Roiba Journal*, 4(4), 1119-1136. <https://doi.org/10.47467/reslaj.v4i4.1065>
- Crisnandi, A. A., & Chaerudin, C. (2024). Pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pada Karyawan PT Concord Industry. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 10(7), 77-85. <https://doi.org/10.5281/zenodo.10963329>
- Hapsari, I., Putriana, L., & Ichwani, T. (2022). Pengaruh Kompetensi, Disiplin Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Ditjen Ppktrans Kemendesa Pdt. *JIMP: Jurnal Ilmiah Manajemen Pancasila*, 2(2), 81-91. <https://doi.org/10.35814/jimp.v2i2.3297>
- Husna, L. U., & Prasetya, B. P. (2024). Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Mitra Sakti Boshe VVIP Club Yogyakarta. *Jurnal Bintang Manajemen*, 2(2), 19-28. <https://doi.org/10.55606/jubima.v2i2.3039>
- Indrayana, D. S., & Putra, F. I. F. S. (2024). Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmu Ekonomi, Manajemen Dan Bisnis*, 2(1), 9-18.
- Kurnia, O., Lapotulo, N., Simatupang, D. T., & Hermawati, N. N. (2023). Analisis beban kerja room attendant di asialink hotel kota Batam. *Journal of Tourism and Economic*, 6(1), 1-10. <https://doi.org/10.36594/jtec/e6v6n1a1>
- Marisya, F. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Al Bilad Tour And Travel, Sumatra Selatan. *MAMEN: Jurnal Manajemen*, 1(4), 576-585. <https://doi.org/10.55123/mamen.v1i4.1065>
- Muchlis, N., & Rismayanti, R. (2024). Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Non-PNS dengan Motivasi Kerja sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus pada Dinas Pendidikan Kota Palopo). *Journal Social Society*, 4(2), 158-175. <https://doi.org/10.54065/jss.4.2.2024.519>
- Muin, T. C. A., & Nugroho, R. A. (2022). Kontribusi Indeks Masa Tubuh Dan Agility Terhadap Kemampuan Dribble. *Journal of Physical Education (JouPE)*, 3(1).
- Parubang, D., & Yusuf, M. A. (2021). Analisis Kepercayaan Masyarakat Terhadap Kinerja Pegawai Kelurahan. *Journal Social Society*, 1(1), 33-38. <https://doi.org/10.54065/jss.1.1.2021.53>

- Putri, N. S., Bahri, S., & Rambe, M. F. (2023). Pengaruh Beban Kerja Dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Motivasi Sebagai Variabel Moderating Pada Kantor Badan Pusat Statistik Kabupaten Deli Serdang Pengaruh Beban Kerja Dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 6(2), 222-235. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v6i2.18161>
- Qoyyimah, M., Abrianto, T. H., & Chamidah, S. (2020). Pengaruh beban kerja, stres kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan bagian produksi PT. INKA Multi Solusi Madiun. *ASSET: Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 2(1). <http://dx.doi.org/10.24269/asset.v2i1.2548>
- Ramadhan, A., & Halim, A. (2023). Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Puskesmas Desa Tabulahan Kecamatan Tabulahan Kabupaten Mamasa. *SEIKO: Journal of Management & Business*, 6(2). <https://doi.org/10.37531/sejaman.v6i2.5735>
- Santoso, M. R., & Widodo, S. (2022). Pengaruh beban kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Dinas Perhubungan Provinsi DKI Jakarta. *Jurnal Ilmiah M-Progress*, 12(1). <https://doi.org/10.35968/m-pu.v12i1.868>
- Tjiabrata, F. R., Lumanauw, B., & Dotulong, L. O. (2017). Pengaruh beban kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Sabar Ganda Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 5(2). <https://doi.org/10.35794/emba.v5i2.16227>
- Uma, A. T., & Swasti, I. K. (2024). Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja pada PT. X. *Ekonomis: Journal of Economics and Business*, 8(1), 181-193. <http://dx.doi.org/10.33087/ekonomis.v8i1.1295>
- Yulita, N. F., Asmony, T., & Suprayetno, D. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Kantor Camat Dompu. *Manajemen Kreatif Jurnal*, 2(1), 01-18. <https://doi.org/10.55606/makreju.v2i1.2289>