



Pengaruh Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pekerjaan Umum Penataan Ruang Dan Pertanahan Ciamis

Lutfi Noor Apriliani

Program Studi Manajemen Universitas Perjuangan Tasikmalaya

Email: aprilianilutfinoor@gmail.com

Arga Sutrisna

Program Studi Manajemen Universitas Perjuangan Tasikmalaya

Email: argasutrisna@unper.ac.id

Ai Kusmiati Asyiah

Program Studi Manajemen Universitas Perjuangan Tasikmalaya

Email: ai Kusmiati71@gmail.com

Jl. PETA No. 177 Kahuripan, Kecamatan Tawang, Kota Tasikmalaya 46115

Korespondensi: aprilianilutfinoor@gmail.com

Abstract: *The purpose of this study was to determine the effect of workload and work environment on the performance of employees of the Ciamis Spatial Planning and Land Public Works Office. The research method used is a quantitative method of 55 respondents who are employees of the Ciamis Spatial Planning and Land Public Works Office. The type of data used is primary data obtained through distributing questionnaires to respondents and secondary data. Testing the data in this study includes validity test, reliability test, and classical assumption test. The data analysis tool used is multiple linear regression, correlation coefficient, and determination coefficient using IBM SPSS (Statistical Product and Service Solution) Windows version 25 software. Based on the results of the study it can be seen that workload and work environment simultaneously have a positive and significant effect on employee performance Ciamis Spatial Planning and Land Public Works Office. Workload partially has a positive and significant effect on the performance of employees of the Ciamis Spatial Planning and Land Public Works Office. The work environment partially has a positive and significant effect on the performance of employees of the Ciamis Spatial Planning and Land Public Works Office.*

Keywords: *Workload, Work Environment, Employee Performance*

Abstrak: Tujuan penelitian ini yaitu untuk mengetahui pengaruh beban kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum Penataan Ruang dan Pertanahan Ciamis. Metode penelitian yang digunakan adalah metode kuantitatif terhadap 55 responden yang merupakan pegawai Dinas Pekerjaan Umum Penataan Ruang dan Petanahan Ciamis. Jenis data yang digunakan yaitu data primer yang diperoleh melalui penyebaran kuisisioner kepada responden dan data sekunder. Pengujian data dalam penelitian ini meliputi uji validitas, uji reliabilitas, dan uji asumsi klasik. Alat analisis data yang digunakan regresi linear berganda, koefisien korelasi, dan koefisien determinasi menggunakan software IBM SPSS (Statistical Product and Service Solution) Windows versi 25. Berdasarkan hasil penelitian dapat diketahui bahwa Beban kerja dan Lingkungan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum Penataan Ruang dan Pertanahan Ciamis. Beban kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum Penataan Ruang dan Pertanahan Ciamis. Lingkungan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum Penataan Ruang dan Pertanahan Ciamis

Kata kunci: Beban Kerja, Lingkungan Kerja, Kinerja Pegawai

LATAR BELAKANG

Sumber daya manusia dapat diartikan sebagai orang-orang yang memberikan tenaga, keahlian, kreatifitas, serta usaha guna bersama-sama mengelola asset yang dimiliki dalam suatu organisasi. Dan juga Sumber Daya Manusia merupakan faktor penting dalam sesuatu organisasi. dapat dilihat dari fungsi sumber daya manusia menurut Sutrisno dalam (Hamali

2018) adalah Rerencanaan, perorganisasian, pengarahan dan pengadaan, pengendalian, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, kedisiplinan, pemberhentian. fungsi sumber daya manusia juga sangat berpengaruh terhadap instansi untuk menjalankan tujuan perusahaan berjalan dengan lancar.

Pesatnya perkembangan teknologi dan semakin kompleksnya persaingan bisnis menuntut peran manajemen sumber daya manusia yang lebih besar. Agar Aktivitas manajemen berjalan dengan baik, instansi/perusahaan harus memiliki pegawai yang berpengetahuan dan berketerampilan tinggi serta usaha untuk mengelola instansi seoptimal mungkin sehingga kinerja pegawai meningkat. Sumber daya manusia adalah potensi manusiawi yang melekat keberadaannya pada seseorang yang meliputi potensi fisik dan non-fisik. Sedangkan sumber daya manusia dalam konteks organisasi public dipahami sebagai potensi manusiawi yang melekat keberadaannya pada seorang pegawai yang terdiri atas potensi fisik dan potensi non-fisik. Potensi fisik adalah kemampuan fisik yang terakumulasi pada seorang pegawai, sedangkan potensi non-fisik adalah kemampuan seorang pegawai yang terakumulasi baik dari latar belakang pengetahuan, *inteligensia*, keahlian, keterampilan, human relation Menurut (Sunyoto 2015: 3)

Keberhasilan suatu instansi dapat dipengaruhi oleh kinerja pegawai atau hasil kerja yang telah dicapai oleh seorang pegawai dalam melakukan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Timbulnya kinerja pegawai dipengaruhi oleh beberapa faktor pendorong baik yang berasal dari luar individu maupun dari dalam individu. Kinerja pegawai sangat menentukan kemajuan suatu instansi, setiap pegawai dapat diukur dengan melihat kuantitas dan kualitas kerja yang telah dilakukannya. Pegawai haruslah memiliki kinerja yang tinggi. Kinerja pegawai itu sendiri tidak semata-mata tumbuh dengan mudah. Apabila perusahaan atau Lembaga tidak mendukung dan tidak memberikan fasilitas yang sesuai dengan kebutuhan pegawai maka tidak akan menciptakan kinerja pegawai yang baik dan tinggi kinerja pegawai yang baik tentu saja terdapat dari persepsi pegawai tersendiri kepada instansi. Kinerja adalah merupakan suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugasnya atas kecakapan, usaha dan kesempatan. Menurut (Hasibuan 2013: 160)

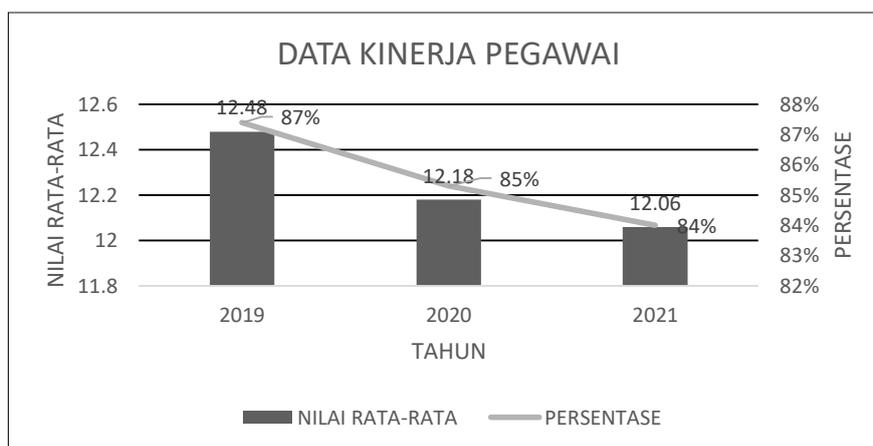
Mengenai Beban kerja, beban kerja yang dimiliki pegawai tentu saja berbeda. Beban kerja harus diberikan sesuai dengan tugas dan bagian yang dikerjakan oleh pegawai. Beban kerja yang diberikan kepada pegawai tidak boleh berlebihan karena akan menyebabkan pegawai menjadi stress dan akan membuat pegawai keluar dari instansi. karena kewalahan dengan beban kerja yang didapatkannya. Sedangkan beban kerja yang terlalu sedikit juga akan terjadi pengurangan gerak yang akan menimbulkan kebosanan. Rasa bosan dalam kerja yang

dilakukan atau pekerjaan yang terlalu sedikit mengakibatkan kurangnya perhatian pada pekerjaan sehingga secara potensial membahayakan pegawai. Beban kerja adalah kemampuan tubuh dalam menerima pekerjaan. Dari sudut pandang *ergonomics*, setiap beban kerja yang diterima seseorang harus sesuai dan seimbang terhadap kemampuan fisik maupun psikologi yang menerima beban kerja tersebut. Menurut (Vanchapo 2020: 21).

Selain Lingkungan Kerja juga berpengaruh terhadap kinerja. Atau lingkungan kerja yang buruk berpotensi menjadi penyebab turunnya kinerja pegawai. Perkembangan kondisi lingkungan kerja yang baik adalah salah satu faktor penunjang produktivitas pegawai yang pada akhirnya berdampak pada kenaikan tingkat kinerja pegawai. Lingkungan kerja termasuk sesuatu yang berada pada sekitar para karyawan sehingga mempengaruhi suatu individu dalam melaksanakan kewajiban yang telah ditugaskan kepadanya, seperti adanya pendingin udara, pencahayaan yang bagus dan lain-lain. Menurut (Darmadi. 2020: 242)

Dengan adanya pendapat dari hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Surijadi and Musa 2020) dimana hasil penelitiannya menunjukkan bahwa beban kerja dan lingkungan kerja terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, dimana pengaruh lingkungan kerja lebih besar daripada pengaruh beban kerja.

Sumber daya manusia di rasa sangat penting dalam menunjang keberhasilan instansi untuk itu pegawai perlu di pacu kinerja pegawainya. Dengan adanya pendapat dari hasil penelitian terdahulu yg dilakukan oleh (Lolowang 2016) yaitu menunjukkan sumber daya manusia berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Untuk menciptakan kinerja pegawai yang tinggi, dibutuhkan adanya peningkatan kinerja pegawai yang optimal dan mampu mendaya gunakan potensi sumber daya manusia yang dimiliki oleh pegawai guna menciptakan tujuan instansi. Setelah beberapa pengaruh kinerja diatas dipehatikan dengan baik oleh instansi maka pegawai akan bekerja sesuai dengan harapan instansi sehingga akan meningkatkan kinerja pegawai dan instansi itu sendiri.



Gambar 1. Data Kinerja Pegawai

Dari Gambar 1. dapat diketahui bahwa selama 3 tahun terakhir, yaitu pada tahun 2019-2021 mengalami penurunan kinerja pegawai. Pada tahun 2019 memiliki nilai sebesar 87%, tahun 2020 mengalami penurunan menjadi 85%, tahun 2021 mengalami penurunan kembali menjadi 84%. Hal ini mengindikasikan adanya permasalahan pada kinerja pegawai. Permasalahan tersebut terjadi diduga permasalahan beban kerja dan lingkungan kerja yang mempengaruhi individu untuk mencapai kinerja maksimal dan juga beban kerja dan lingkungan kerja dapat menjadi pendorong bagi pegawai untuk bekerja dengan semangat pernyataan tersebut penulis mendapatkan melalui wawancara kepada pegawai di bagian kepegawaian Dinas Pekerjaan Umum Penataan Ruang dan Pertanahan Ciamis .untuk penilaian prestasi kerja dilakukan dengan cara menggabungkan penilaian SKP dengan penilaian perilaku kerja. Untuk mendapatkan hasil penilaian prestasi kerja terdiri dari bobot nilai unsur SKP sebesar 60% dan nilai unsur perilaku kerja sebesar 40% penilaian maka akan menghasilkan nilai prestasi kerja. Untuk mendapatkan hasil rata-rata kinerja yaitu menggunakan rumus jumlah penilaian berbagai aspek dibagi jumlah pegawai maka akan menghasilkan presentase.

KAJIAN TEORITIS

Beban Kerja

Mengingat pekerjaan manusia bersifat mental dan fisik maka dari itu mempunyai tingkat beban masing-masing yang berbeda-beda. Jika dalam tuntutan pekerjaan kemampuan kerja seseorang pekerja lebih besar maka akan menimbulkan perasaan bosan. Ada beberapa pengertian Beban Kerja telah dikemukakan oleh beberapa para ahli, yaitu menurut (Irawati, R., & Carollina 2017:55) menyatakan bahwa “Beban kerja merupakan sekumpulan atau jumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi dalam waktu tertentu.” Sedangkan menurut (Koesomowidjojo 2017: 21) menyatakan bahwa “Beban kerja merupakan segala bentuk pekerjaan yang diberikan kepada sumber daya manusia untuk diselesaikan dalam kurun waktu tertentu.” Dan menurut (Omar 2015: 52) menyatakan bahwa “Apabila karyawan mendapatkan tuntutan tugas diluar kemampuan yang dimiliki oleh karyawan, maka hal tersebut dapat menimbulkan adanya beban kerja.”

Dari beberapa pengertian diatas, dapat disimpulkan bahwa beban kerja tugas atau tanggung jawab yang diberikan kepada pegawai dan harus diselesaikan atau dikerjakan oleh personal secara sistematis dengan kemampuan dan keterampilan juga harus dikerjakan kualitas dan kuantitasnya yang diharuskan selesai pada waktu yang ditentukan.

Pada umumnya perusahaan memberikan tugas kepada seorang pegawai diharapkan tidak merasa terbebani atas beban kerja yang dikerjakan oleh setiap individunya dan sesuai

kemampuan. Menurut (Koesomowidjojo 2017: 24) menyatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi beban kerja yaitu, sebagai berikut:

1. Faktor Internal, Faktor internal yang dapat mempengaruhi beban kerja adalah faktor yang berasal dari dalam tubuh seseorang akibat sari reaksi beban kerja seperti jenis kelamin, usia, postur tubuh, status kesehatan (faktor somatic) dan motivasi, kepuasan, keinginan atau persepsi (faktor psikis)
2. Faktor eksternal, alam dunia kerja juga akan mempengaruhi beban kerja karyawan. Faktor eksternal yang dimaksud adalah faktor yang berasal dari luar tubuh karyawan seperti:
 - a) Lingkungan kerja, yang berhubungan dengan kimiawi, psikologis, biologis, dan lingkungan kerja secara fisik.
 - b) Tugas-tugas fisik, hal-hal yang berhubungan dengan alat-alat dan sarana bantu dalam menyelesaikan pekerjaan, tanggung jawab pekerjaan, tingkat kesulitan.
 - c) Organisasi kerja, seorang karyawan tentunya membutuhkan jadwal kerja yang teratur dalam menyelesaikan pekerjaannya.

Menurut (Koesomowidjojo 2017: 26) Dalam dunia kerja dikenal beberapa indikator untuk mengetahui seberapa besar kerja yang harus di emban oleh karyawan indikator tersebut antara lain:

1. Target yang harus dicapai
Target kerja yang ditetapkan oleh perusahaan tentunya secara langsung akan memengaruhi beban kerja yang diterima oleh karyawan. Semakin sempit waktu yang disediakan untuk emlakukan pekerjaan tertentu atau tidak seimbangny antara waktu penyelesaian target pelaksanaan dan volume kerja yang diberikan, akan semakin besar beban kerja yang diterima dan dirasakan oleh karyawan. Untuk itu, dibutuhkan penepatan waktu baku/dasar dalam menyelesaikan volume pekerjaan tertentu pada masing-masing organisasi yang jumlahnya tertentu berbeda satu sama lain.
2. Kondisi pekerjaan
Kondisi pekerjaan adalah tingkat kemampuan daya tahan tubuh dalam melaksanakan pekerjaan dan tingkat kelelahan fisik yang dirasakan saat melaksanakan tugas.
3. Kerja standar
Lamanya waktu kerja dalam rutinitas adalah satu bentuk beban kerja, waktu kerja yang sesuai dengan SOP tentunya akan meminimalisis beban kerja karyawan. Namun, ada kalanya suatu organisasi tidak memiliki SOP atau tidak konsisten dalam melaksanakan SOP, penggunaan waktu kerja yang diberlakukan kepada karyawan cenderung berlebihan

atau sangat sempit. Lingkungan kerja yang buruk berpotensi menjadi penyebab karyawan mudah jatuh sakit, mudah stress, sulit berkonsentrasi dan menurunnya produktivitas kerja.

Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan sangat penting untuk diperhatikan manajemen. Meskipun kerja tidak melaksanakan proses produksi dalam suatu perusahaan namun faktor ini adalah penting dan besar pengaruhnya tetapi banyak perusahaan yang sama saat ini kurang memperhatikan faktor ini, lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap para pegawai, dimana lingkungan kerja dapat meningkatkan kinerja pegawai. Adapun beberapa pengetahuan lingkungan kerja yang telah dikemukakan oleh beberapa ahli yaitu:

Menurut (Sedarmayanti 2013: 23) menyatakan bahwa “Lingkungan kerja merupakan suatu tempat yang terdapat sejumlah kelompok dimana di dalamnya terdapat beberapa fasilitas pendukung untuk mencapai tujuan perusahaan sesuai dengan visi dan misi perusahaan.” Sedangkan menurut (Wijaya, H., & Susanty 2017: 13) menyatakan bahwa “Lingkungan kerja adalah suatu tempat dimana karyawan dapat mengerjakan tugas atau kegiatan setiap hari”. Dan menurut (Priarso and others 2019: 14) menyatakan bahwa “Lingkungan kerja yang memiliki suasana yang kondusif dan nyaman membuat semua karyawan dapat berkomunikasi dengan baik di antara mereka sendiri dan dapat bekerja bersama. Situasi seperti ini membuat karyawan merasa puas dengan apa yang mereka lakukan dan memiliki dampak yang baik dalam hal kinerja karyawan”. Dalam penjabaran di atas dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah kondisi sekitar pegawai yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan.

Menurut (Sunyoto 2012: 65) menjelaskan faktor-faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja yaitu meliputi:

a. Hubungan Karyawan

Dalam hubungan karyawan ini terdapat dua hubungan yaitu hubungan sebagai individu dan hubungan sebagai kelompok

b. Tingkat kebisingan lingkungan kerja

Lingkungan kerja yang tidak tenang atau bising akan menimbulkan pengaruh yang kurang baik yaitu adanya ketidaktenangan dalam bekerja.

c. Peraturan Kerja

Peraturan yang tidak baik dan jelas dapat memberikan pengaruh yang baik terhadap kepuasan dan kinerja para karyawan untuk pengembangan karier di perusahaan tersebut

d. Penerangan

Dalam hal ini, penerangan bukanlah terbatas pada penerangan fisik, tetapi termasuk juga penerangan matahari.

e. Sirkulasi udara

Sirkulasi atau pertukaran udara yang cukup maka pertama yang harus dilakukan pengadaan ventilasi

f. Keamanan

Lingkungan kerja dengan rasa aman akan menimbulkan ketenangan dan kenyamanan, di mana hal ini akan dapat memberikan dorongan semangat untuk bekerja.

Indikator lingkungan yang sangat berhubungan dengan faktor-faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja. Yang menjadi indikator-indikator lingkungan kerja dalam pandangan (Reiner 2017: 67) indikator lingkungan kerja diantaranya: 1). Penerangan atau cahaya pada tempat kerja, 2). Temperatur suhu udara pada tempat kerja, 3). Kelembapan udara pada tempat kerja, 4). Sirkulasi udara pada tempat kerja, 5). Bau tidak sedap pada tempat kerja, 6). Tata warna pada tempat kerja

Kinerja Pegawai

Kinerja berasal dari pengertian *performance*. ada pula yang memberikan pengertian *performance* sebagai hasil kerja atau prestasi kerja. Namun, sebenarnya kinerja mempunyai makna yang luas, bukan hanya hasil kerja, tetapi termasuk bagaimana proses berlangsung. Adapun beberapa pengertian Kinerja Pegawai yang telah dikemukakan oleh beberapa para ahli yaitu menurut (Donni Juni 2018: 269) menyatakan bahwa “Kinerja adalah tingkat keberhasilan pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya.” Sedangkan menurut (Mangkunegara 2017: 67) menyatakan bahwa “Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Dan menurut (Sinambela 2016: 141) menyatakan bahwa “Kinerja Pegawai didefinisikan sebagai kemampuan pegawai dalam melakukan sesuatu keahlian tertentu”

Berdasarkan uraian tersebut, dapat disimpulkan bahwa kinerja pegawai adalah suatu hasil pekerjaan atau prestasi kerja yang dilakukan oleh seseorang atau sekelompok orang dalam melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya yang berdasarkan atas dasar pengalaman, dan kesanggupan serta waktu.

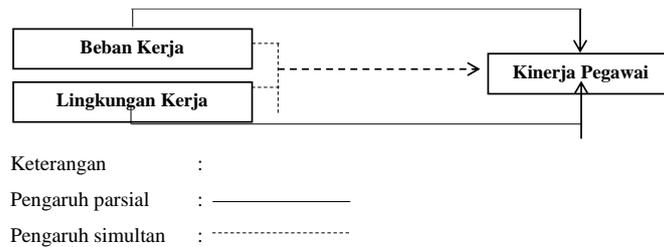
Menurut (Kasmir 2016: 189), faktor – faktor yang mempengaruhi kinerja baik hasil ataupun perilaku kerja adalah: 1). Kemampuan dan keahlian, 2). Pengetahuan, 3). Rancangan kerja, 4). Kepribadian, 5). Motivasi kerja, 6). Kepemimpinan, 7). Gaya kepemimpinan, 8).

Budaya organisasi, 9). Kepuasan kerja, 10). Lingkungan kerja, 11). Loyalitas, 12). Komitmen, 13). Disiplin kerja

Berdasarkan indikator yang ditetapkan PP Nomor 30 tahun 2019 Pasal 25 oleh Dinas Pekerjaan Umum Penataan Ruang dan Pertanahan Ciamis adalah sebagai berikut: 1). Orientasi Pelayanan, 2). Integritas, 3). Komitmen, 4). Disiplin, 5). Kerjasama, 6). Kepemimpinan, 7). Inisiatif kerja, 8). Kualitas kerja, 9). Kuantitas kerja, 10). Keandalan kerja, dan 10). Sikap

Kerangka Pemikiran

Berdasarkan kajian teoritis maka dapat disimpulkan dalam model kerangka penelitian Gambar 2. sebagai berikut:



Gambar 2. Kerangka Pemikiran

Hipotesis

Dalam kaitannya dengan permasalahan yang telah dikemukakan sebelumnya, maka hipotesis penelitian yaitu:

1. Diduga terdapat pengaruh signifikan beban kerja dan lingkungan kerja secara simultan terhadap kinerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum Penataan Ruang dan Petanahan Ciamis.
2. Diduga perpengaruh yang signifikan beban kerja secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum Penataan Ruang dan Petanahan Ciamis.
3. Diduga terdapat pengaruh yang signifikan lingkungan kerja secara parsial terhadap kinerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum Penataan Ruang dan Petanahan Ciamis.

METODE PENELITIAN

Objek Penelitian

Objek penelitian ini adalah pengaruh beban kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai. Sedangkan yang menjadi subjek penelitian adalah pegawai Dinas Pekerjaan Umum Penataan Ruang dan Petanahan Ciamis dan yang akan memberikan informasi kepada penulis.

Metode Penelitian Yang Digunakan

Metode yang digunakan untuk penelitian ini adalah kuantitatif dan dibantu berdasarkan data wawancara informal. Menurut (Sugiyono 2018: 57) pendekatan kuantitatif dilakukan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan dan memberikan hasil atau kesimpulan pada

suatu penelitian dengan Teknik pengambilan sampel tertentu dengan sifat analisis data kuantitatif dan statistik.

Populasi dan Sampel

Menurut (Sugiyono 2019: 345) Populasi dapat diartikan sebagai wilayah generalisasi yang terdiri atas: objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari yang kemudian ditarik kesimpulannya. Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono 2018: 120) teknik penentuan sampel yang digunakan pada penelitian ini yaitu sampling jenuh atau disebut juga dengan istilah sensus. Sampel jenuh adalah penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel (Sugiyono 2018: 85) Sampel yang digunakan penelitian ini adalah sebanyak 50 orang.

Pengujian dan Alat Analisis Data

Pengujian data yang dilakukan yaitu meliputi Uji Validitas, Uji Reliabilitas, dan Uji Asumsi Klasik. Sedangkan alat analisis yang digunakan yaitu meliputi Analisis Regresi Linear Berganda dan Uji Hipotesis.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengujian Data

Uji Validitas

Berdasarkan hasil pengujian validitas diketahui bahwa semua item pernyataan yang digunakan dalam penelitian ini berdasarkan perbandingan nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ dan dapat dinyatakan valid, dimana tingkat signifikan untuk uji dua arah dengan tingkat signifikan untuk uji dua arah yaitu 0,278. Artinya semua pernyataan pada semua variabel penelitian ini dapat dinyatakan valid karena semua nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$.

Uji Reliabilitas

Berdasarkan hasil pengujian reliabilitas diketahui bahwa item pernyataan pada semua variabel yang digunakan dalam penelitian ini berdasarkan perbandingan nilai *Cronbach Alpha* dan dapat dinyatakan reliabel, dimana nilai *Cronbach Alpha* untuk variabel beban kerja, lingkungan kerja dan kinerja pegawai lebih besar dari taraf nilai *Cronbach Alpha* (0,60). Artinya semua variabel penelitian ini dapat dinyatakan reliabel karena semua *Cronbach Alpha* > taraf nilai *Cronbach Alpha*.

Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Tabel 1. Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		50
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	7,44215956
Most Extreme Differences	Absolute	,110
	Positive	,110
	Negative	-,100
Test Statistic		,110
Asymp. Sig. (2-tailed)		,180 ^c

a. Test distribution is Normal.
 b. Calculated from data.
 c. Lilliefors Significance Correction.

Berdasarkan Tabel 1. Diketahui bahwa nilai signifikansi adalah $0,180 > 0,05$. Maka dapat disimpulkan bahwa data penelitian berdistribusi normal.

2. Uji Multikolinearitas

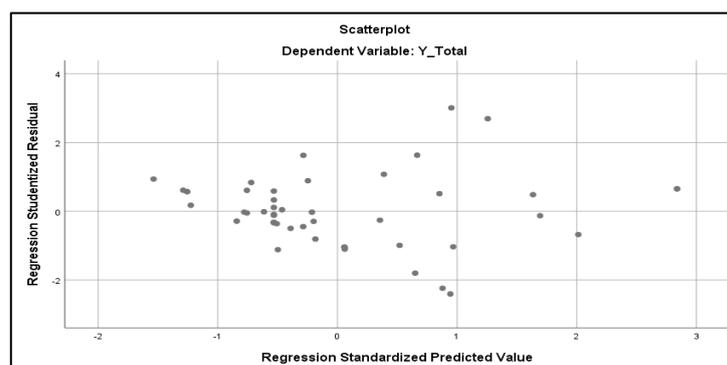
Tabel 2. Hasil Uji Multikolinearitas

Model	Coefficients ^a					Correlations			Collinearity Statistics	
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF
	B	Std. Error	Beta							
1 (Constant)	1,843	5,714		,323	,748					
X1 Total	1,634	,335	,487	4,881	,000	,659	,580	,449	,850	1,176
X2 Total	,761	,171	,444	4,451	,000	,633	,545	,410	,850	1,176

a. Dependent Variable: Y_Total

Berdasarkan Tabel 2. Diketahui bahwa nilai Tolerance adalah $0,850 > 0,1$. Sedangkan nilai VIF adalah $1,176 < 10$. Maka dapat disimpulkan bahwa dalam model regresi tidak dapat multikolinearitas antara variabel bebas sehingga uji multikolinearitas terpenuhi.

3. Uji Heteroskedastisitas



Gambar 3. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan Gambar 3. diketahui bahwa terdapat titik-titik data yang menyebar diatas, dibawah atau sekitas angka 0 dan penyebaran titik-titik data tersebut tidak membentuk pola. Artinya dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas, sehingga dapat dikatakan uji heteroskedastisitas terpenuhi.

4. Uji Autokorelasi

Tabel 3. Hasil Uji Autokorelasi

Model Summary ^b										
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	R Square Change	Change Statistics F Change	df1	df2	Sig. F Change	Durbin-Watson
1	,776 ^a	,602	,585	7,598854	,602	35,549	2	47	,000	1,609

a. Predictors: (Constant), X2_Total, X1_Total
b. Dependent Variable: Y_Total

Berdasarkan Tabel 3. uji autokorelasi menggunakan Durbin-Watson yaitu didapat nilai sebesar autokorelasi menunjukkan nilai DW yaitu $-2 < 1,609 < 2$. Yang artinya berarti tidak terjadi autokorelasi maka dapat disimpulkan bahwa dalam model regresi tidak terdapat autokorelasi antar variabel bebas sehingga uji autokorelasi terpenuhi

Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 4. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a											
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Correlations			Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF
1	(Constant)	1,843	5,714		,323	,748					
	X1_Total	1,634	,335	,487	4,881	,000	,659	,580	,449	,850	1,176
	X2_Total	,761	,171	,444	4,451	,000	,633	,545	,410	,850	1,176

a. Dependent Variable: Y_Total

Berdasarkan Tabel 4. Maka dapat diketahui persamaan regresi linear berganda yaitu sebagai berikut:

$$Y=1,843+1,634X1+0,761X2+e$$

Dari persamaan tersebut, maka dapat di jelaskan sebagai berikut:

1. Konstanta sebesar 1,843 menunjukkan bahwa apabila nilai variabel Beban kerja dan Lingkungan Kerja bernilai nol maka besarnya kontribusi terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada Dinas Pekerjaan Umum Penataan Ruang dan Pertanahan Ciamis sebesar 1,843.
2. Nilai koefisien variabel Beban Kerja (X1) sebesar 1,634 dengan arah hubungan positif menunjukkan bahwa kontribusi beban kerja terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada Dinas Pekerjaan Umum Penataan Ruang dan Pertanahan Ciamis. adalah sebesar 1,634. Hal ini mengindikasikan bahwa setiap beban kerja mengalami kenaikan sebesar 1 satuan, memiliki

kontribusi dalam peningkatan Kinerja Pegawai (Y) pada Dinas Pekerjaan Umum Penataan Ruang dan Pertanahan Ciamis. sebesar 1,634 satuan dengan asumsi variabel independen lainnya dianggap konstan.

3. Nilai koefisien Lingkungan Kerja (X2) sebesar 0,761 dengan arah hubungan positif menunjukkan bahwa kontribusi lingkungan kerja terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada Dinas Pekerjaan Umum Penataan Ruang dan Pertanahan Ciamis adalah sebesar 0,761. Hal ini mengindikasikan bahwa setiap lingkungan kerja mengalami kenaikan sebesar 1 satuan, memiliki kontribusi dalam peningkatan Kinerja Pegawai (Y) pada Dinas Pekerjaan Umum Penataan Ruang dan Pertanahan Ciamis. sebesar 0,761 satuan dengan asumsi variabel independen lainnya dianggap konstan.

Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Secara Simultan Terhadap Kinerja Pegawai

Tabel 5. Hasil Uji Simultan

		ANOVA ^a				
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	4105,397	2	2052,699	35,549	,000 ^b
	Residual	2713,901	47	57,743		
	Total	6819,299	49			

a. Dependent Variable: Y_Total

b. Predictors: (Constant), X2_Total, X1_Total

Dari perhitungan SPSS pada Tabel 5. diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,000 yang berarti lebih kecil dari tingkat $\alpha = 0,05$. Dikarenakan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$ maka kaidah keputusannya adalah H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya beban kerja dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada Dinas Pekerjaan Umum Penataan Ruang dan Pertanahan Ciamis. Artinya secara simultan X1 dan X2 memiliki pengaruh yang berarti terhadap Y.

Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Secara Parsial Terhadap Kinerja Pegawai

Tabel 6. Hasil Uji Parsial

		Coefficients ^a									
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Correlations			Collinearity Statistics		
Model		B	Std. Error	Beta	T	Sig.	Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF
1	(Constant)	1,843	5,714		,323	,748					
	X1_Total	1,634	,335	,487	4,881	,000	,659	,580	,449	,850	1,176
	X2_Total	,761	,171	,444	4,451	,000	,633	,545	,410	,850	1,176

a. Dependent Variable: Y_Total

Berdasarkan Tabel 6. hasil perhitungan Beban Kerja mempunyai nilai probabilitas sebesar $0,000 < 0,05$. Dengan demikian H_a diterima dan H_0 ditolak, maka dapat disimpulkan

bahwa secara parsial beban kerja Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai artinya secara parsial X1 memiliki pengaruh yang berarti terhadap Y Maka apabila beban kerja yang di berikan oleh Dinas Pekerjaan Umum Penataan Ruang dan Petanahan Ciamis kepada para pegawainya sesuai dengan kemampuan dan keahlian maka dapat meningkatkan kinerja para pegawai, agar tujuan dari instansi dapat tercapai.

Berdasarkan Tabel 6. hasil perhitungan Lingkungan kerja mempunyai nilai probabilitas sebesar $0,000 < 0,05$. Dengan demikian H_a diterima dan H_0 ditolak, maka dapat disimpulkan bahwa secara parsial Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. artinya secara parsial X2 memiliki pengaruh yang berarti terhadap Y Maka dapat artikan apabila lingkungan kerja yang di sediakan atau di berikan oleh Dinas Pekerjaan Umum Penataan Ruang dan Petanahan Ciamis kepada para pegawainya baik itu lingkungan fisik mauapun non fisik dapat meningkatkan kinerja para pegawai.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan berkaitan dengan pengaruh Beban kerja dan Lingkungan kerja terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pekerjaan Umum Penataan Ruang dan Pertanian Ciamis maka dapat disimpulkan:

1. Berdasarkan hasil penelitian ini dilakukan maka dapat disimpulkan bahwa Beban kerja dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum Penataan Ruang Dan Pertanian Ciamis.
2. Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan maka dapat disimpulkan bahwa Beban kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum Penataan Ruang Dan Pertanian Ciamis
3. Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan maka dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum Penataan Ruang Dan Pertanian Ciamis.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan dan berdasarkan hasil analisis, terdapat beberapa saran dari penulis yang diharapkan dapat bermanfaat. Adapun saran – saran tersebut yaitu sebagai berikut:

1. Pimpinan dalam hal ini yaitu kepala Dinas Pekerjaan Umum Penataan Ruang Dan Pertanian Ciamis harus memastikan keahlian pegawai nya itu sendiri dalam bekerja di kantor dinas pekerjaan umum penataan ruang dan pertanian Ciamis. Selain itu kepala

dinas pekerjaan umum penataan ruang dan pertanahan Ciamis harus bisa menempatkan para pegawai diposisi yang sesuai dengan kemampuan dan keahlian yang dimiliki oleh masing-masing pegawai.

2. Dinas Pekerjaan Umum Penataan Ruang Dan Pertanahan Ciamis harus memperhatikan lingkungan kerja yang ada pada kantor. Dimana warna cat yang digunakan harus sesuai dengan kebutuhan serta kenyamanan bagi para karyawan. Selain itu instansi harus bisa menjamin kenyamanan dan keamanan bagi pegawai, sehingga para pegawai mampu bekerja secara maksimal sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi.
3. Para pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum Penataan Ruang Dan Pertanahan Ciamis harus memperhatikan sikap dalam melakukan pekerjaan yang menjadi tanggung jawab mereka. Pegawai harus bisa memiliki sikap yang baik dan dapat memberikan contoh yang baik bagi para pegawai yang lain.
4. Penelitian selanjutnya yang akan meneliti atau menganalisis fenomena masalah yang sama, penulis memberikan saran agar memperhatikan *gap research* yang ada pada subjek penelitian. Hal ini bertujuan untuk memastikan bahwa keadaan dan kondisi lapangan pada saat penelitian berbeda dengan penelitian sebelumnya. Selain itu penulis menyarankan agar memperhatikan alat analisis data yang akan digunakan, sebaiknya gunakan alat analisis yang tepat dan sesuai dengan fenomena masalah. Dan yang terakhir dalam pemilihan variabel penelitian harus dipertimbangkan antara hasil observasi dengan data masalah yang ada. Hal ini bertujuan agar fenomena masalah dapat diselesaikan secara tepat tanpa ada penyimpangan pembahasan dalam penelitian.

DAFTAR PUSTAKA

- Darmadi.** 2020. ‘Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Indomaret Cabang Kelapa Dua Gading Serpong Kabupaten Tangerang’, Jurnal Ilmiah Manajemen Forkamma, 3.3: 240–247
- Donni Juni, Priansa.** 2018. *Perencanaan Dan Pengembangan SDM* (Bandung: Alfabeta)
- Edy, Sutrisno.** 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Kencana Prenada Media Group)
- Firdaus, T., Erwin, and R E.Rosmiati.** 2019. ‘Eksperimen Mandiri Siswa Dalam Penentuan Percepatan Gravitasi Bumi Pada Materi Gerak Jatuh Bebas. Titian Ilmu’, Jurnal Ilmiah Multi Sciences, 1.1: 31–36
- Ghozali, I.** 2018. *Aplikasi Analisis Multivariatif Dengan Program IBM SPSS 25 Edisi 9* (Yogyakarta: Badan Penerbit Universitas Diponegoro)
- Hasibuan, Malayu S.P.** 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Gunung Agung)

- Irawati, R., & Carrollina, D. A.** 2017. '*Analisis Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Operator Pada PT Giken Precision Indonesia*', *Jurnal Inovasi Dan Bisnis*, 5.1: 53–58.
- Kasmir.** 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori Dan Praktik)* (Depok: PT. Rajagrafindo Persada)
- Koesomowidjojo, Suci R. Mar'ih.** 2017. *Panduan Praktis Menyusun Analisis Beban Kerja* (Jakarta: Penebar Suadaya.)
- Lolowang, M. G., Adolfini, A., & Lumintang, G.** 2016. '*Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Berlian Kharisma Pasifik Manado*', *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*,
- Mangkunegara, Anwar Prabu.** 2015. *Perencanaan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia* (Jakarta: PT. Raja Grafindo)
- . 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan* (Bandung: PT Remaja Rosdakarya.)
- Manurung, G. A. V.** 2021. '*Pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja Dan Tingkat Pendidikan Terhadap Kinerja Pegawai* (Studi Kasus Pada Pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kota Pontianak)', *Jurnal Manajemen Update*, 10.3
- Nabawi, R.** 2019. '*Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai*', *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2.2: 170–83
- Nabawi, Rizal.** 2019. '*Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai*', *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2.2: 170–83
- Nataria, O., S. Dedi, and M. S. Sabarofek.** 2019a. '*Pengaruh Stres Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Disperindagkop Dan Umkm Manokwari*', *Cakrawala Management Business Journal*, 1.1: 67–83
- . 2019b. '*Pengaruh Stres Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Disperindagkop Dan Umkm Manokwari*', *Cakrawala Management Business Journal*, 1.1: 67–83
- Norawati, S., Y. Yusup, A. Yunita, and H. Husein.** 2021. '*Analisis Lingkungan Kerja Dan Beban Kerja Dan Pengaruhnya Terhadap Kinerja Pegawai Bapenda Kabupaten Kampar*', *Menara Ilmu*, 15.1: 95–106
- Prabowo, L., A. Sanusi, and T Sumarsono.** 2018. '*Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai.*', *Jurnal Penelitian Ilmu Ekonomi*, 8.1: 27–36
- Priarso, M. T., P. Diatmono, and S Mariam.** 2019. '*The Effect of Transformational Leadership Style, Work Motivation, and Work Environment on Employee Performance That in Mediation By Job Satisfaction Variables in Pt. Gynura Consulindo*', *Business and Entrepreneurial*, 18.2: 165
- Rivai, Veithzal.** 2015. *Manajemen Personalia Dan Sumber Daya Manusia Perusahaan* (Jakarta: PT. Raja Grafindo)
- Sedarmayanti.** 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Bandung: Refika)
- Sinambela, Lijan Poltak.** 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: PT. Bumi Aksara)

- Sugiyono.** 2018. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D* (Bandung: Alfabeta)
- Sujarweni, V. Wiratna.** 2015. *Akuntansi Sektor Publik* (Yogyakarta: Pustaka Baru Press.)
- Sunyoto.** 2015. *Menejemen Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia* (Yogyakarta: CAPS)
- Sunyoto, Danang.** 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: PT Caps)
- Suparman, D.** 2020. 'Pengaruh Lingkungan Kerja, Pengetahuan Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di CV. Perdana Mulia Desa Caringin Kulon Kecamatan Caringin Kabupaten Sukabumi: Manajemen Sumberdaya Manusia', *Ekonomedia*, 9.2: 21-36.
- Surijadi, H., & Musa, M. N. D.** 2020. 'Dampak Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai PUBLIC POLICY', *Jurnal Aplikasi Kebijakan Publik & Bisnis*, 1.2: 101-14
- Vanchapo, A. R.** 2020. *Beban Kerja Dan Stres Kerja* (Pasuruan: Qiara Media)