

The Effect of Workload and Work Environment on Employee Performance at the Regional Secretariat of Seluma Regency

Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Seluma

Komsatun¹⁾; Suswati Nasution²⁾; Nurzam²⁾

¹⁾ Study Program of Management Faculty of Economic, Universitas Dehasen Bengkulu

²⁾ Department of Management, Faculty of Economic, Universitas Dehasen Bengkulu

Email: ¹⁾ komsatunmylove@gmail.com

ARTICLE HISTORY

Received [28 November 2021]

Revised [1 Desember 2021]

Accepted [25 Desember 2021]

KEYWORDS

Workload, Work Environment, Performance

This is an open access article under the [CC-BY-SA](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/) license



ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untuk pengaruh beban kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Seluma. Sampel dalam penelitian sebanyak 106 pegawai yang telah menjadi ASN pada Sekretariat Daerah Kabupaten Seluma. Pengumpulan data menggunakan kuesioner dan metode analisis yang digunakan adalah regresi linier berganda, uji determinasi dan uji hipotesis. Hasil persamaan regresi yaitu $Y = 8,771 - 0,332X_1 + 0,470X_2 + 3,085$ artinya beban kerja memiliki arah regresi yang negatif, jika beban kerja meningkat maka kinerja akan menurun. Lingkungan kerja memiliki arah yang positif artinya jika semakin baik lingkungan kerja maka kinerja pegawai akan semakin meningkat. Hasil uji determinasi sebesar 0,505 atau (50,5%). Hal ini menunjukkan bahwa beban kerja dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Seluma sebesar 50,5%, sedangkan sisanya ($100 - 50,5\% = 49,5\%$) dijelaskan atau dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti. Beban kerja dan lingkungan kerja secara bersama-sama memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Seluma dengan nilai signifikan sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05. Beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Seluma, karena nilai signifikan sebesar 0,000 kecil dari 0,05. Hal ini menggambarkan bahwa beban kerja yang tinggi pada pegawai di Sekretariat Daerah Kabupaten Seluma akan menurunkan kinerja pegawai. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Seluma, dengan nilai signifikan sebesar 0,000 kecil dari 0,05. Hal ini menggambarkan bahwa lingkungan kerja yang baik mampu meningkatkan kinerja pegawai.

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of workload and work environment on employee performance at the Regional Secretariat of Seluma Regency. Samples in the study were 106 employees as Civil Servants at the Regional Secretariat of Seluma Regency. Collecting data using a questionnaire and the analytical method used is multiple linear regression, determination test and hypothesis testing. The results of the regression equation that is $Y = 8.771 - 0.332X_1 + 0.470X_2 + 3.085$ means that the workload has a negative regression direction, if the workload increases then the performance will decrease. The work environment has a positive direction, meaning that if the work environment is better, the employee's performance will increase. The result of the determination test is 0.515 or (51.5%). This shows that the workload and work environment affect employee performance at the Regional Secretariat of Seluma Regency by 51.5%, while the rest ($100 - 51.5\% = 48.5\%$) are explained or influenced by other variables not examined. work and work environment together have an influence on employee performance at the Regional Secretariat of Seluma Regency with a significant value of 0.000 less than 0.05. Workload has a negative and significant effect on employee performance at the Regional Secretariat of Seluma Regency, because the significant value of 0.000 is smaller than 0.05. This illustrates that a high workload for employees at the Regional Secretariat of Seluma Regency will reduce employee performance. The work environment has a positive and significant impact on employee performance at the Regional Secretariat of Seluma Regency, with a significant value of 0.000, which is smaller than 0.05. This illustrates that a good work environment can improve employee performance.

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia dituntut bisa memperlihatkan hasil kerja yang baik dalam perusahaan, sumber daya manusia ialah faktor terutama. Tanpa kedudukan manusia walaupun bermacam aspek yang diperlukan itu sudah ada, instansi/ perusahaan tidak bakal berjalan. Sebab manusia ialah penggerak serta penentu jalannya sesuatu organisasi, oleh sebab itu sebaiknya dari lembaga industri itu sendiri membagikan arahan yang positif demi tercapainya tujuan. Serta yang berfungsi selaku sumber daya manusia disini yakni pegawai, pegawai ialah aset utama organisasi serta memiliki kedudukan yang strategis di dalam organisasi ialah selaku pemikir, perencana, serta pengendali kegiatan organisasi (Hasibuan, 2014: 27).

Usaha buat tingkatkan kinerja pegawai, antara lain merupakan dengan memperhatikan beban kerja, baik itu beban kerja fisik ataupun beban kerja mental. Buat menggapai kinerja yang optimal

pentingnya instansi memperhatikan keadaan sumber daya manusianya sebab badan manusia dirancang buat bisa melaksanakan kegiatan pekerjaan tiap hari dengan syarat massa otot yang beratnya hampir lebih dari setengah berat badan, membolehkan manusia guna sanggup menggerakkan badan serta melaksanakan pekerjaan.

Pemberian beban kerja yang efisien, instansi bisa mengenali sejauh mana karyawannya bisa diberikan beban kerja yang optimal serta sejauh mana pengaruhnya terhadap kinerja instansi itu sendiri, sebab beban kerja sangat berarti untuk suatu instansi. Beban kegiatan satuan organisasi ataupun beban kerja tiap- tiap pejabat ataupun pegawai sebaiknya merata sehingga bisa dihindarkan terdapatnya satuan organisasi yang sangat banyak aktivitasnya serta terdapat satuan organisasi sangat sedikit aktivitasnya demikian pula bisa dihindarkan terdapatnya pejabat ataupun pegawai yang sangat bertumpuk- tumpuk tugasnya serta terdapat pejabat ataupun pegawai yang sedikit beban kerjanya sehingga Terlihat sangat banyak menganggur(Sutarto, 2016: 122).

Tidak hanya beban kerja, aspek lain yang pengaruhi kinerja pegawai ialah lingkungan kerja. Lingkungan kerja merupakan salah satu aspek utama yang memicu pegawai bisa bekerja secara maksimal. Lingkungan kerja yang tidak kondusif bakal membuat pegawai gampang jatuh sakit, gampang stress, susah berkonsentrasi serta menyusutnya produktivitas kerja. Bayangkan saja, bila ruangan kerja tidak aman, panas, perputaran hawa tidak mencukupi, ruangan kerja sangat padat, lingkungan kerja kurang bersih, berisik, pasti besar pengaruhnya pada kenyamanan kerja(Tanjung, 2016: 19). Dari penjelasan mengenai beban kerja serta lingkungan kerja, bisa aku simpulkan kalau pengaruh beban kerja serta lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan sangat mempengaruhi, dimana pemberian beban kerja secara efisien bermanfaat buat mengenali sejauh mana pegawai bisa diberikan beban kerja yang optimal serta pengaruhnya terhadap lembaga itu sendiri serta pemberian beban kerja yang dimana sebaiknya mesti merata. Sebaliknya lingkungan kerja merangsang kepada gimana pegawai bisa bekerja secara maksimal yang dimana pemberian sarana yang baik salah satunya hendak menolong para pekerja pada instansi tersebut bisa mengerjakan pekerjaannya dengan baik sebab lingkungan kerja dengan kondisi menunjang akan tingkatan semangat kerja para pegawai. Menurut Sedarmayanti(2016: 13) lingkungan kerja merupakan totalitas perlengkapan perkakas serta bahan yang dialami lingkungan sekitarnya di mana seorang bekerja, tata cara kerjanya, dan pengaturan kerjanya baik selaku perseorangan ataupun selaku kelompok.

Sekretariat Daerah Kabupaten Seluma ialah suatu lembaga yang bergerak di bidang kepegawaian negara kepunyaan pemerintahan. Fenomena yang terjalin pada saat ini di Sekretariat Daerah Kabupaten Seluma merupakan tingginya beban kerja yang wajib dilakukan oleh pegawai sebab banyaknya pekerjaan yang wajib dikerjakan pas waktu serta dalam waktu yang dekat. Untuk lingkungan kerja pula masih ada ketidaknyamanan diakibatkan pendingin ruangan yang tidak optimal serta terkadang terasa panas, perihal lain pula nampak dari kebisingan dikala bekerja yang diakibatkan sebab terdapatnya silih adu komentar baik antara sesama Aparatur Sipil Negara(pegawai). Menurut penjelasan di atas, maka peneliti mengangkat judul dalam penelitian ini, yaitu" Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Sekretariat Daerah Kabupaten Seluma".

LANDASAN TEORI

Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Sutrisno(2017: 4) manajemen sumber daya manusia ialah pengakuan tentang bernilainya tenaga kerja organisasi selaku sumber daya manusia yang sangat berarti dalam berikan kontribusi untuk tujuan- tujuan organisasi, serta memakai sebagian peranan serta aktivitas buat membenarkan kalau sumber daya manusia tersebut digunakan secara efektif dan adil untuk kepentingan orang, organisasi serta publik. Sementara itu Ambar serta Rosidah(2017: 13) mengemukakan kalau manajemen sumber daya manusia merupakan pengembangan serta pemanfaatan pegawai dalam rangka tercapainya tujuan serta sasaran orang, organisasi, publik, bangsa serta internasional yang efisien.

Beban Kerja

Menurut Mardiyanto(2018: 43) beban Kerja merupakan besaran pekerjaan yang wajib dipikul oleh sesuatu jabatan/ unit organisasi serta menggambarkan hasil kali antara volume kerja serta norma waktu. Serta pula beban kerja ialah suatu yang wajib dituntaskan oleh sekelompok ataupun seorang dalam waktu tertentu guna bisa dilihat pada sudut pandang obyektif serta subyektif. Secara objektif beban kerja bisa diterjemahkan selaku totalitas waktu yang dipakai ataupun jumlah dari totalitas kegiatan yang digunakan. Menurut Moekijat(2017: 33) beban kerja ialah dimensi/ patokan yang digunakan oleh seorang terhadap statment tentang beban dari pekerjaan yang berlebih, dimensi tekanan pekerjaan, dan kepuasan dari pekerjaan tersebut. Menurut Dessler(2015: 89) beban kerja pula bisa dimaksud selaku

sebuah deskripsi dari tugas dalam himpunan pekerjaan, tanggung jawab, ikatan pelaporan, serta keadaan kerja. Tarwaka(2014: 130) mengemukakan kalau beban kerja merupakan sesuatu yang timbul dari interaksi antara tuntutan tugas tugas, lingkungan kerja dimana digunakan selaku tempat kerja, keahlian, sikap, serta anggapan dari pekerja.

Menurut Munandar(2014: 57), beban kerja merupakan tugas- tugas yang diberikan pada tenaga kerja ataupun karyawan guna dituntaskan pada waktu tertentu dengan memakai keahlian serta kemampuan dari tenaga kerja. Keahlian fisik ataupun psikologis pekerja wajib cocok serta sepadan pada tiap beban kerja yang diterima seorang. Beban kerja meliputi beban kerja fisik serta beban kerja psikologis. Beban kerja fisik semacam mengangkut serta menekan. Sebaliknya beban kerja psikologis berbentuk sejauh mana tingkatan keahlian ataupun kemampuan serta prestasi kerja yang dipunyai orang dengan orang yang lain. Dengan demikian penafsiran dari beban kerja merupakan tuntutan tugas yang diberikan kepada karyawan yang wajib dituntaskan dalam jangka waktu tertentu pada sesuatu industri.

Lingkungan Kerja

Menurut Nitisemito(2016: 77), lingkungan kerja merupakan seluruh yang terdapat disekitar para pekerja yang bisa pengaruhi dirinya dalam melaksanakan tugas yang dibebankan. Nawawi (2013: 112) mengartikan kalau lingkungan kerja merupakan mutu internal organisasi yang relatif berlangsung terus menerus yang dialami oleh anggotanya. Lingkungan kerja merupakan seluruh aspek fisik kerja, psikologis kerja serta peraturan kerja yang bisa pengaruhi kepuasan kerja serta tercapai produktivitas(Mangkunegara: 2015: 88). Menurut Komarudin(2016: 231), melaporkan lingkungan kerja merupakan kehidupan sosial, psikologi, serta fisik dalam industri yang mempengaruhi terhadap pekerja dalam melakukan tugasnya. Kehidupan sosial yang diartikan berkenaan dengan kepercayaan nilai- nilai, perilaku, pemikiran, pola ataupun style hidup di lingkungan sekitar dan interaksi antara orang- orang yang bekerja dalam sesuatu industri baik itu interaksi antara atasan dengan bawahan ataupun dengan rekan kerja. Kehidupan psikologis merupakan interaksi perilaku- perilaku karyawan dalam sesuatu industri dimana mereka bekerja. Tiap orang dalam sesuatu industri bawa sesuatu harapan hendak pemenuhan kebutuhan serta kemauan. Terdapatnya kebutuhan serta kemauan itu mendesak mereka berperilaku guna memuaskan kebutuhan serta keinginannya. Bagi Sedarmayanti(2016: 13) lingkungan kerja merupakan totalitas perlengkapan perkakas serta bahan yang dialami lingkungan sekitarnya di mana seorang bekerja, tata cara kerjanya, dan pengaturan kerjanya baik selaku perseorangan ataupun selaku kelompok". Sebaliknya bagi Nitisemito(2016: 183), lingkungan kerja merupakan seluruh sesuatu yang terdapat disekitar para pekerja yang bisa pengaruhi dirinya dalam melaksanakan tugas- tugas yang dibebankan. Bersumber pada penjelasan definisi- definisi yang dikemukakan oleh para pakar, hingga bisa dilihat kalau lingkungan kerja memiliki peranan nyata dalam sesuatu kehidupan kerja manusia. Peranan lingkungan kerja yang baik merupakan selaku pendorong untuk karyawan sehingga mereka merasa aman dalam melaksanakan pekerjaannya, bisa lebih antusias, serta pada kesimpulannya bisa bekerja secara maksimal, sehingga tidak bisa dipungkiri kalau lingkungan kerja dalam sesuatu industri memperoleh kepedulian yang lebih jauh lagi dibanding pada waktu- waktu terdahulu. Hal ini bisa berlangsung sebab bersamaan meningkatnya standar hidup seorang, hingga dia hendak cenderung menginginkan suasana yang membagikan dorongan dalam melakukan pekerjaannya.

Kinerja

Menurut Mangkunegara(2017: 67), kinerja ialah hasil kerja secara mutu serta kuantitas yang dicapai oleh seorang dalam melakukan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Tidak jauh berbeda Siagian(2014: 227) mendefinisikan kinerja sebagai suatu keseluruhan kemampuan seseorang untuk bekerja sedemikian rupa sehingga menggapai tujuan kerja secara maksimal serta bermacam sasaran yang sudah diciptakan dengan pengorbanan yang secara rasio lebih kecil dibanding dengan hasil yang dicapai. Prawirosentono(2014: 176) lebih cenderung memakai kata performance dalam menyebut kata kinerja. Baginya performance ataupun kinerja merupakan hasil yang bisa dicapai oleh seorang ataupun sekelompok orang dalam sesuatu organisasi, sesuai dengan tanggung jawab tiap- tiap dalam rangka menggapai tujuan organisasi bersangkutan secara sah, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral ataupun etika. Bermacam komentar diatas bisa menggambarkan kalau kinerja pegawai serta kinerja organisasi mempunyai keterkaitan yang sangat erat, tercapainya tujuan organisasi tidak dapat dilepaskan dari sumber daya yang dipunyai oleh organisasi yang digerakan ataupun dijalankan pegawai yang berfungsi aktif selaku pelaksana dalam upaya menggapai tujuan organisasi. Jadi bisa disimpulkan kalau kinerja pegawai merupakan evaluasi hasil kerja seorang dalam suatu organisasi sesuai dengan tugas serta tanggung jawabnya dalam rangka menggapai tujuan organisasi.

METODE PENELITIAN

Metode Analisis

Metode yang digunakan merupakan analisis *Regresi Linier Berganda*, Metode ini menggunakan:

Uji Ketepatan Data

Uji Validitas

Validitas menurut Sugiyono(2016: 177) membuktikan derajat ketepatan antara informasi yang sebetulnya terjalin pada objek dengan informasi yang dikumpulkan oleh periset guna mencari validitas suatu item, kita mengkorelasikan skor item dengan total item- item tersebut. Uji validitas merupakan hasil riset yang valid apabila ada kesamaan antara informasi yang terkumpul dengan informasi yang sebetulnya terjalin pada obyek yang diteliti (Sugiyono, 2016: 76). Dalam uji validitas digunakan program SPSS(Statistical Product and Service Solutions) Tipe 21. 0. Uji validitas bisa dicoba dengan memandang korelasi antara skor tiap- tiap item dalam kuesioner dengan total skor yang mau diukur ialah memakai Coefficient Correlation Pearson. Bawah pengambilan keputusan guna menguji validitas merupakan: 1) Bila rhitung positif serta rhitung > rtabel maka variabel tersebut valid. 2) Bila rhitung tidak positif dan rhitung < rtabel maka variabel tersebut tidak valid.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas merupakan sejauh mana hasil pengukuran dengan memakai objek yang sama akan menciptakan informasi yang sama. Pengujian reliabilitas instrumen bisa dicoba secara eksternal ataupun internal, secara eksternal pengujian bisa dicoba dengan test retest, equivalent serta gabungan keduanya. Secara internal reliabilitas instrument bisa diuji dengan menganalisis konsistensi butir- butir yang terdapat pada instrument dengan metode tertentu(Sugiyono, 2016: 87). Guna menguji keandalan kuesioner yang digunakan, maka dicoba analisis reliabilitas bersumber pada koefisien Alpha Cronbach. Nilai batasan yang digunakan guna memperhitungkan tingkatan reliabilitas yang bisa diterima merupakan 0, 60(Ghazali, 2015: 90).

Uji Ketepatan Model

Koefisien Determinasi (R²)

Koefisien determinasi digunakan guna mengukur seberapa jauh keahlian model dalam menerangkan variabel dependen. Nilai koefisien determinasi merupakan antara 0 serta 1. Nilai R² yang kecil berarti keahlian variabel– variabel independen dalam menerangkan variabel dependen sangat terbatas. Nilai yang mendekati 1 berarti variabel independen membagikan hampir seluruh data yang diperlukan guna memprediksi alterasi variabel dependen. Tiap tambahan satu variabel independen hingga R² tentu hendak bertambah meski belum pasti variabel yang ditambahkan mempengaruhi secara signifikan terhadap variabel dependen. Oleh sebab itu, digunakan nilai adjusted R² sebab nilai adjusted R² bisa naik ataupun turun apabila satu variabel independen ditambahkan ke dalam model.

PengujianHipotesis

Regresi Linier Berganda

Menurut Sugiyono(2016: 275) regresi berganda digunakan guna meramalkan gimana kondisi(naik turunnya) variabel dependen(kriterium), apabila 2 ataupun lebih variabel indenpenden selaku aspek prediktor dimanipulasi(dinaik turunkan nilainya). Adapun bentuk persamaan regresi linier berganda menurut Sugiyono(2016: 151) merupakan sebagai berikut: $Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$

Penjelasan:

Y = kinerja, X_1 = beban kerja, X_2 = lingkungan kerja, b_1 , b_2 = koefisien korelasi, a = Nilai konstanta, e = erorr

Uji t

Uji t pada dasarnya menampilkan seberapa jauh pengaruh satu variable bebas secara individual dalam menerangkan alterasi variabel terikat. Formula hipotesis: $H_0: b_i = 0$, maksudnya variabel bebas bukan ialah penjelas yang signifikan terhadap variabel terikat; $H_a: b_i \neq 0$, maksudnya variabel bebas ialah penjelas yang signifikan terhadap variabel terikat. Dasar pengambilan keputusan(Ghazali, 2015: 48) merupakan dengan memakai angka probabilitas signifikansi, ialah:

1. Apabila angka probabilitas signifikansi > 0. 05, maka H_0 diterima serta H_a ditolak.
2. Apabila angka probabilitas signifikansi < 0. 05, maka H_0 ditolak serta H_a diterima.

Uji F

Uji F dicoba guna mengenali pengaruh variabel bebas secara bersama- sama terhadap variabel terikat. Rumusan hipotesis yang diuji: $H_0: b_1 = b_2 = 0$, berarti secara bersama- sama tidak terdapat pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. $H_a: b_1 \neq b_2 \neq 0$, berarti secara bersama- sama terdapat

pengaruh variabel leluasa terhadap variabel terikat. Dasar pengambilan keputusannya(Ghozali, 2015: 48) merupakan dengan memakai angka probabilitas signifikansi, yakni:

- a. Apabila probabilitas signifikansi > 0.05, maka H0 diterima dan Ha ditolak
- b. Apabila probabilitas signifikansi < 0.05, maka H0 ditolak dan Ha diterima.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

Berlandaskan hasil uji validitas memakai SPSS Tipe 21 maka bisa dilihat hasil uji validitas seperti pada Lampiran 5. Uji validitas dicoba dengan metode membandingkan rhitung dengan rtabel($n - 2 = 106 - 2 = 104$) sehingga nilai rtabel sebesar 0, 191. Dari hasil uji reliabilitas yang dilakukan dengan memakai program statistik SPSS hingga diperoleh hasil cronbach' s alpha lebih besar dari 0, 60 untuk kesemua variabel ialah: beban kerja, lingkungan kerja serta kinerja. Sebab nilai cronbach' s alpha lebih besar dari 0, 60 maka bisa disimpulkan kalau seluruh variabel yang digunakan dalam penelitian ini reliabel.

Hasil Uji Koefisien Determinasi (R²)

Uji R² digunakan guna mengukur seberapa jauh keahlian model dalam menarangkan alterasi variabel dependen. Dalam riset ini koefisien determinasi memakai nilai adjustedR²(R Square).

Tabel 1. Koefesien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.718 ^a	.515	.505	2.246

a. Predictors: (Constant), LingkunganKerja, Beban Kerja
Sumber: Penelitian dan diolah, 2021

Berdasarkan tabel 9 di atas diperoleh angka adjustedR² (R Square) sebesar 0,505 atau (50,5%). Hal ini menunjukkan bahwa persentase sumbangan pengaruh beban kerja dan lingkungan kerjaterhadap kinerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Seluma sebesar 50,5%. Dengan kata lain variabel kinerja dapat dijelaskan atau dipengaruhi oleh variabel beban kerja dan lingkungan kerjasebesar 50,5%, sedangkan sisanya (100 - 50,5% = 49,5%) dijelaskan atau dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti.

Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Metode analisis regresi berganda digunakan untuk memprediksi variabel kinerjajika variabel beban kerja dan lingkungan kerja mengalami peningkatan atau penurunan. Hasil perhitungan regresi berganda dapat dilihat pada Tabel 8 berikut.

Tabel 2. Model Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	8.771	3.085		2.843	.005
	Beban Kerja	-.332	.073	-.351	-4.579	.000
	Lingkungan Kerja	.470	.074	.489	6.372	.000

a. Dependent Variable: Kinerja
Sumber: Penelitian dan diolah, 2021

Berdasarkan Tabel 8 dapat dilihat persamaan regresi yang terbentuk adalah $Y = 8,771 - 0,332X_1 + 0,470X_2 + 3,085(e)$, Persamaan regresi tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut :Nilai konstanta 8,771 mempunyai arti bahwa apabila variabel beban kerja(X₁) dan lingkungan kerja (X₂) dianggap sama dengan nol (0) maka variabel kinerja (Y) akan tetap sebesar 8,771. Pengaruh beban kerja(X₁) terhadap kinerja (Y) Nilai koefesien regresi variabel X₁ (pengembangan SDM) adalah sebesar -0,332 dengan asumsi apabila X₁ (beban kerja) mengalami peningkatan sebesar satu-satuan, maka Y (kinerja) akan mengalami penurunan sebesar 0,332 kali. Pengaruh lingkungan kerja(X₂) terhadap kinerja (Y)Nilai

koefisien regresi variabel X2 (lingkungan kerja) adalah sebesar 0,470 dengan asumsi apabila X2 (lingkungan kerja) mengalami peningkatan sebesar satu-satuan maka Y (kinerja) juga akan mengalami peningkatan sebesar 0,470 kali. Nilai error 3,085(e) artinya selisih antara nilai duga (predicted value) dengan nilai pengamatan yang sebenarnya.

Pengujian Hipotesis Secara Parsial (Uji t)

Pengujian hipotesis secara parsial ataupun diketahui dengan uji t digunakan guna membandingkan signifikan ataupun tidak signifikan variabel beban kerja serta lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai secara terpisah ataupun sendiri-sendiri. Berdasarkan Tabel di atas sehingga hasil dari pengujian uji t sebagai berikut: Pengaruh Beban kerja Terhadap Kinerja. Hasil pengujian untuk variabel X1(beban kerja) menampilkan nilai signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05, sehingga bisa disimpulkan kalau beban kerja mempengaruhi signifikan terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Seluma, dengan demikian hipotesis mula yang diajukan bisa teruji(Ha diterima). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja. Hasil pengujian untuk variabel X2(lingkungan kerja) menampilkan nilai sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05, sehingga bisa disimpulkan kalau lingkungan kerja mempengaruhi signifikan terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Seluma, dengan demikian hipotesis mula yang diajukan bisa teruji(Ha diterima).

Pengujian Hipotesis Secara Simultan (Uji F)

Uji simultan merupakan pengujian hipotesis yang buat mengenali pengaruh variabel independen secara bersama-sama terhadap variabel dependen. Berikut output pengujian hipotesis dengan SPSS:

Tabel 3. Pengujian Hipotesis Secara Simultan(Uji F)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	551.309	2	275.655	54.650	.000 ^b
	Residual	519.530	103	5.044		
	Total	1070.840	105			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), LingkunganKerja, Beban Kerja

Sumber: Hasil penelitian dan diolah, 2021

Hasil perhitungan statistik menampilkan signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Sebab tingkatan signifikansi di bawah 0,05 bisa disimpulkan kalau variabel beban kerja serta lingkungan kerja berpengaruh signifikan secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Seluma, dengan demikian hipotesis awal yang diajukan teruji (Ha diterima). Halah terdapatnya pengaruh yang signifikan antara beban kerja serta lingkungan kerja terhadap kinerja secara bersama-sama.

Pembahasan

Berlandaskan hasil riset untuk Pengaruh Beban Kerja serta Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Sekretariat Daerah Kabupaten Seluma bisa dijabarkan hasil analisis regresi berganda, uji determinasi serta uji hipotesis sebagai berikut:

Tabel 4. Hasil Analisis Regresi, Uji Determinasi serta Pengujian Hipotesis

Variabel	Nilai Koef	R Square	Sig.	Keterangan
Persamaan : $Y = 8,771 - 0,332X_1 + 0,470X_2 + 3,085$				
Beban kerja → Kinerja	-0,332		0,000	Signifikan
Lingkungan kerja → Kinerja	0,470		0,000	Signifikan
Uji F			0,000	Signifikan
Determinasi		0,505		50,5%

Sumber: Analisis Output SPSS Versi 21.0, 2021

Bersumber pada Tabel di atas bisa dilihat kalau beban kerja mempunyai pengaruh negatif signifikan terhadap kinerja, maksudnya apabila beban kerja bertambah maka kinerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Seluma bakal menurun. Lingkungan kerja mempunyai pengaruh positif signifikan terhadap kinerja, maksudnya apabila lingkungan kerja terus menjadi bagus maka kinerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Seluma akan terus semakin bertambah.

Pengaruh Beban kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil riset menampilkan bahwa beban kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Seluma, karna nilai signifikan sebesar 0,000 kecil dari 0,05 serta arah regresi mempunyai arah yang negatif. Perihal ini menggambarkan kalau semakin

bertambah beban kerja maka kinerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Seluma akan semakin menyusut. Hasil riset ini meyakinkan kalau beban kerja yang melampaui batas bisa merendahkan kinerja pegawai, kebalikannya bila semakin rendah beban kerja maka kinerja pegawai bakal bertambah. Beban kerja yang terdapat di Sekretariat Daerah Kabupaten Seluma nampak dari banyaknya pekerjaan yang mesti dilakukan sehingga terpaksa memakai jam rehat guna menuntaskan tugas tersebut. Perihal lain yang juga menaikkan beban kerja pegawai merupakan mengerjakan pekerjaan pegawai yang lain yang lagi cuti seperti cuti melahirkan, cuti tahunan ataupun cuti karena sakit. Karena pekerjaan mesti dituntaskan tepat waktu hingga akan dilimpahkan kepada pegawai yang terdapat di kantor. Hasil riset menunjang teori yang diinformasikan oleh Manuaba (2016: 64) kalau beban kerja yang kelewatan akan memunculkan dampak berbentuk kelelahan baik fisik ataupun mental serta reaksi-reaksi emosional semacam sakit kepala, gangguan pencernaan serta gampang marah. Sebaliknya pada beban kerja yang sangat sedikit dimana pekerjaan yang terjalin karena pengurangan gerak bakal memunculkan kebosanan serta rasa monoton. Kebosanan dalam kerja rutin tiap hari karena tugas ataupun pekerjaan yang sangat sedikit menyebabkan minimnya kepedulian pada pekerjaan sehingga secara potensial membahayakan serta merendahkan kinerja karyawan.

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil riset menampilkan kalau ada pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Seluma, dengan nilai signifikan sebesar 0,000 kecil dari 0,05. Hasil ini bisa dimaksud kalau terus menjadi baik lingkungan kerja maka kinerja pula semakin bertambah. Apabila pegawai mempunyai lingkungan kerja yang tinggi dalam menuntaskan seluruh pekerjaan serta tanggung jawab yang diberikan kepadanya maka kinerja pegawai bisa semakin bertambah. Lingkungan kerja bisa tingkatkan kinerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Seluma perihal ini nampak dari lingkungan yang aman serta damai sebab tidak terdapatnya musik yang bisa mengganggu pekerjaan, terdapatnya tata warna serta pendekorasi yang nyaman ditatap mata. Hal ini akan membagikan kenyamanan kepada pegawai sepanjang bekerja. Hasil riset ini sejalan dengan komentar Komarudin (2016: 231), melaporkan kalau: lingkungan kerja merupakan kehidupan sosial, psikologi, serta raga dalam industri yang mempengaruhi terhadap pekerja dalam melakukan tugasnya. Kehidupan sosial yang diartikan berkenaan dengan kepercayaan nilai-nilai, perilaku, pemikiran, pola ataupun gaya hidup di lingkungan dekat dan interaksi antara orang-orang yang bekerja dalam sesuatu industri baik itu interaksi antara atasan dengan bawahan ataupun dengan rekan kerja.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Hasil persamaan regresi yaitu $Y = 8,771 - 0,332X_1 + 0,470X_2 + 3,085$ artinya beban kerja memiliki arah regresi yang negatif, jika beban kerja meningkat maka kinerja akan menurun. Lingkungan kerja memiliki arah yang positif artinya jika semakin baik lingkungan kerja maka kinerja pegawai akan semakin meningkat. Hasil uji determinasi sebesar 0,505 atau (50,5%). Hal ini menunjukkan bahwa beban kerja dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Seluma sebesar 50,5%, sedangkan sisanya ($100 - 50,5\% = 49,5\%$) dijelaskan atau dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti. Beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Seluma, karena nilai signifikan sebesar 0,000 kecil dari 0,05. Hal ini menggambarkan bahwa beban kerja yang tinggi pada pegawai di Sekretariat Daerah Kabupaten Seluma akan menurunkan kinerja pegawai. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Seluma, dengan nilai signifikan sebesar 0,000 kecil dari 0,05. Hal ini menggambarkan bahwa lingkungan kerja yang baik mampu meningkatkan kinerja pegawai. Beban kerja dan lingkungan kerja secara bersama-sama memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Seluma dengan nilai signifikan sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05.

Saran

Beban kerja yang tidak melampaui batas bisa tingkatkan kinerja pegawai, dengan demikian beban kerja bisa dijadikan bahan pertimbangan supaya pegawai bisa melaksanakan pekerjaannya dengan optimal. Dianjurkan Sekretariat Daerah Kabupaten Seluma supaya memenuhi fasilitas serta prasarana kerja yang menjajaki pertumbuhan teknologi semacam mengubah laptop lama dengan model serta jenis terkini, serta perlengkapan lain yang bisa memudahkan pekerjaan dengan tipe terkini dengan menjajaki pertumbuhan teknologi.

DAFTAR PUSTAKA

- Ambar Teguh Sulistiyani serta Rosidah. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : Graha Ilmu
- Dessler, G. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Hasibuan, Malayu. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan Kesembilan. Jakarta : PT Bumi Aksara.
- Komaruddin. 2016. *Ensiklopedia Manajemen*. Jakarta: Penerbit Bumi Aksara
- Mangkunegara,. Anwar Prabu. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : Remaja Rosdakarya
- Mardianto, Adi. 2018, *Management Recruitmen*. Jakarta, Pinasthika Publisher
- Moekijat. 2017. *Perencanaan Sumber Daya Manusia*. Bandung: Mandar Maju.
- Munandar, Ashar S. 2014. *Psikologi Industri dan Organisasi*. Penerbit Universitas Indonesia (UI-Press). Jakarta
- Nawawi, Ismail. 2013. *Budaya Organisasi Kepemimpinan dan Kinerja*. Jakarta: PT. Fajar Iterpratama Mandiri.
- Nitisemito Alex S, 2016, *Manajemen Personalia*, Ghalia Indonesia, Jakarta
- Sedarmayanti. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil, Cetakan Kelima*, PT Refika Aditama, Bandung
- Siagian, S.P. 2014. *Teoridan Praktek Kepemimpinan*, Penertbit Rineka Cipta Jakarta.
- Sugiyono, 2016. *Metode Penelitian Kunatitatif Kualitatif dan R&D*. Cetakan Ke-18 .Bandung Alfabeta.
- Sutarto. 2016. *Buku Ajar Manajemen Pelatihan*, Semarang, Universitas Negeri Semarang.
- Sutrisno, Edy. 2017. *Budaya Organisasi*. Cetakan Kedua. Jakarta : Kencana Pranada Media Group
- Tanjung, Andika Saputra. 2016. Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Pelayanan Pada PT. Pos Indonesia (Persero) Medan. *Skripsi. Universitas Sumatera Utara*
- Tarwaka. 2014. *Keselamatan dan Kesehatan Kerja : Manajemen dan Implementasi K3 di Tempat Kerja*. Surakarta : Harapan Press.