

The Influence of Work Environment, Workload, and Work Motivation on The Performance of Employees

Ulva Noviana¹, Eka Avianti Ayuningtyas^{2*}
^{1,2}Manajemen, Universitas IPWIJA, Indonesia
** eka.avianti@gmail.com*

Abstract. *One measure of a worker's success in completing their duties is performance. Internal and external factors can affect that success. The purpose of this study was to determine, the effect of work environment on employee performance, the effect of workload on employee performance, and the effect of work motivation on employee performance. This research was conducted at the Main Secretariat of the State Civil Service Agency in Jakarta. Respondents of this study were 75 employees from five bureaus in the Main Secretariat. Data were collected using a closed questionnaire tool that has five rating scales, from strongly disagree to strongly agree. The research was conducted by analyzing the data assisted by Statistics (SPSS Version 26). The results of the study indicate that Work Environment has a positive but insignificant effect on Employee Performance. Workload has a negative and significant effect on Employee Performance. Work Motivation has a positive and significant effect on Employee Performance.*

Keywords: *Employee Performance, Work Environment, Work Motivation, Workload*

Pengaruh Lingkungan Kerja, Beban Kerja, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Abstrak. Salah satu tolak ukur keberhasilan seorang pekerja dalam menyelesaikan tugasnya adalah kinerja. Faktor internal dan eksternal dapat memengaruhi keberhasilan tersebut. Tujuan dari penelitian ini untuk mengetahui, pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai, pengaruh beban kerja terhadap kinerja pegawai, pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai. Penelitian ini dilakukan di Sekretariat Utama Badan Kepegawaian Negara Jakarta. Responden dari penelitian ini adalah 75 pegawai dari lima biro yang ada di Sekretariat Utama. Data dikumpulkan menggunakan alat kuesioner tertutup yang memiliki lima skala penilaian, dari sangat tidak setuju hingga sangat setuju. Penelitian dilakukan dengan menganalisis data dibantu dengan Statistik (SPSS Versi 26). Hasil dari penelitian menunjukkan bahwa, Lingkungan Kerja berpengaruh secara positif tetapi tidak signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Beban Kerja berpengaruh secara negatif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Motivasi Kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

Kata Kunci: *Beban Kerja, Kinerja Pegawai, Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja*

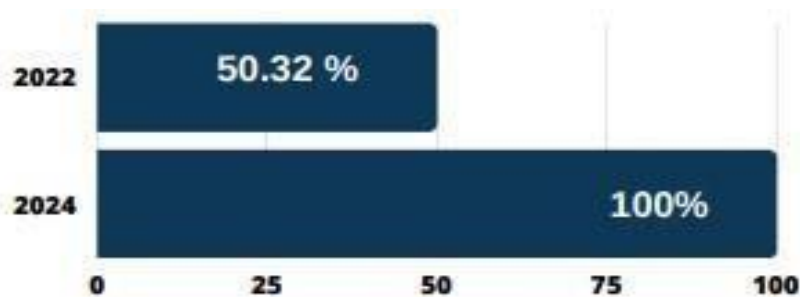
PENDAHULUAN

Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan salah satu faktor kunci untuk meningkatkan kualitas kinerja perusahaan dalam mencapai visi, misi dan tujuan dari perusahaan. Di setiap perusahaan baik swasta ataupun negeri, perusahaan pastinya mempunyai sumber daya manusia yang berkualitas agar dapat menjalankan perusahaan dengan baik dan benar sesuai dengan standar operasional perusahaan.

Dengan adanya sumber daya manusia yang memenuhi standar perusahaan tentunya yang efektif serta efisien maka perusahaan tersebut dapat berjalan dengan baik, itulah mengapa sumber daya manusia merupakan faktor kunci yang harus diperhatikan. Jika sumber daya manusia kurang mampu mengendalikan jalannya perusahaan maka akan sulit bagi perusahaan untuk mencapai visi misi dan tujuan perusahaan.

Pentingnya sumber daya manusia memiliki kinerja yang baik, agar dapat menghasilkan kinerja yang maksimal, hal penting lainnya dalam pengelolaan sumber daya manusia yaitu mengenai kinerja karyawan. Kinerja merupakan pencapaian seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang telah di berikan kepadanya. kinerja karyawan merupakan masalah sentral yang sangat penting dalam kehidupan sebuah organisasi. Hal ini dikarenakan kemampuan organisasi atau perusahaan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan sangat bergantung pada kinerja yang ditunjukkan oleh para karyawan. Rosmalinda. & Safrianto, A.S. (2021). Kinerja juga merupakan hasil kerja baik secara kualitas dan kuantitas yang telah dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugas serta tanggung jawab yang diberikan kepada nya.

Adapun gambar dibawah ini merupakan capaian kinerja dan perbandingan IKU tahun 2022 dan target tahun 2024.



Gambar 1. Capaian kinerja
Sumber: Badan Kepegawaian Negara

Berdasarkan gambar tersebut ada beberapa kendala yang menyebabkan nilai tersebut belum maksimal, antara lain: (1) Terdapat indikator/pertanyaan yang tidak terisi (kosong); (2) instansi kesulitan mengumpulkan data/dokumen pendukung yang dipersyaratkan; (3) instansi mengunggah dokumen pendukung yang tidak sesuai dengan substansi; (4) Instansi belum memahami setiap indikator dalam elemen.

Dengan demikian nilai yang sudah di dapatkan pada tahun 2022 belum mencapai target yang sesuai, maka di tahun 2024 instansi menetapkan target setengah dari target yang sudah didapat. Tentunya untuk mencapai target tersebut instansi perlu meningkatkan capaian kinerja para pegawai untuk mendapatkan capaian dengan hasil pengawasan dan pengendalian yang sesuai dengan target yang sudah di tetapkan. Selain itu adapun tabel kinerja pegawai yang dikutip dari penelitian terdahulu, sebagai berikut:

Tabel 1. Performance Pegawai Sekretariat Utama BKN Jakarta 2023

No	Indikator	Baik (%)	Buruk (%)
1	Kuantitas & Kualitas Kerja	88,90	11,10
2	Tanggung Jawab Kerja	85,20	14,05
3	Keterampilan Kerja	80,33	19,68
4	Kemampuan Kerja	84,91	18,20

Sumber : Penelitian terdahulu, 2023

Berdasarkan penelitian terdahulu pada Tabel 1, menunjukkan hasil capaian kinerja dari Sekretariat Utama Badan Kepegawaian Negara. Hasil tersebut juga menunjukkan terdapat perbedaan antara capaian kinerja pegawai pada Sekretariat Utama Badan Kepegawaian Negara Jakarta, hal ini tentunya melibatkan empat indikator yang akan penulis teliti kedepannya. Dari penelitian yang akan penulis lakukan tentunya ada gap antara hasil penelitian dari sumber data yang sudah ada dan sumber data yang akan penulis teliti.

Faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu faktor kualitas dan faktor kuantitas. Faktor kualitas dapat diartikan sebagai tingkat kesempurnaan suatu produk atau hasil dari suatu kegiatan. Semakin sempurna produk atau hasil tersebut, maka semakin baik pula kinerja yang ditunjukkan. Sebaliknya, jika kualitas pekerjaan yang dihasilkan rendah, maka kinerja juga akan cenderung rendah. Sedangkan faktor kuantitas merupakan salah satu cara untuk mengevaluasi kinerja seseorang adalah dengan memperhitungkan jumlah atau kuantitas dari hasil yang dihasilkan oleh individu tersebut. Pengukuran kuantitas dapat digunakan sebagai salah satu indikator untuk menilai sejauh mana kinerja individu tersebut, namun perlu diperhatikan bahwa evaluasi kinerja yang baik harus mempertimbangkan juga faktor kualitas dan efektivitas dari hasil yang dihasilkan (Fachrurazi, 2021).

Mengembangkan kinerja karyawan diperlukan lingkungan kerja yang kondusif, agar mampu berkontribusi dengan tugas-tugas karyawan. Funmini (2018) menjelaskan penting untuk memperhatikan lingkungan pekerjaan sebab dapat memperkirakan kinerja karyawan pada suatu perusahaan. Dalam penelitian sebelumnya mengenai lingkungan kerja terhadap karyawan yang dilakukan oleh Anastasya dan Lestari (2022) menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada perusahaan pembuatan kerajinan tangan di kota Malang. Namun pada penelitian yang dilakukan oleh Prasetyo dan Santoso (2022) menyatakan bahwa lingkungan kerja secara parsial tidak mempunyai efek yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada Crew Burgeng King Surabaya Timur.

Beban kerja dapat diartikan sebagai sesuatu yang terjadi akibat adanya keterbatasan kapasitas dalam menyelesaikan pekerjaan. Keterbatasan kapasitas untuk menyelesaikan tugas tertentu dikenal sebagai beban kerja. Namun, jika keterbatasan karyawan tersebut menghambat atau menghalangi hasil pencapaian yang diharapkan, maka terjadi perbedaan antara kemampuan yang dimiliki dan kapasitas yang dimiliki, yang mengakibatkan kegagalan dalam kinerja karyawan.

Dalam penelitian sebelumnya mengenai beban kerja terhadap kinerja karyawan yang dilakukan oleh Norawati, dkk. (2021) menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Kampar. Sedangkan dalam penelitian yang dilakukan oleh Sulastri dan Onsardi (2020) menyatakan bahwa beban kerja menyatakan hasil adanya pengaruh negative yang signifikan beban kerja terhadap kinerja karyawan pada Dealer Honda Astra Motor Kota Bengkulu.

Motivasi kerja adalah dorongan atau semangat yang mendorong seseorang untuk melakukan pekerjaan dengan sepenuh hati dan berhasil mencapai tujuan perusahaan. Dengan rutinitas kerja setiap hari, setiap pekerja pasti pernah merasa jenuh. Jika rutinitas monoton dilakukan, semangat dan motivasi kerja karyawan dapat menurun, yang pada gilirannya akan berdampak pada kinerja perusahaan. Jika seseorang karyawan diberi motivasi kerja yang tepat, mereka akan menjadi lebih termotivasi dan lebih produktif.

Dalam penelitian sebelumnya mengenai motivasi kerja terhadap kinerja karyawan yang dilakukan oleh Nunu Nurjaya (2021) menyatakan memiliki pengaruh positif yang signifikan antara motivasi kerja dan kinerja karyawan. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Adha, Qomariah, dan Hafidzi (2019) menyatakan tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Dinas Sosial Kabupaten Jember.

Berdasarkan observasi yang dilakukan penulis terhadap Badan Kepegawaian Negara terdapat beberapa masalah yang berhubungan dengan kinerja karyawan. Seperti, adanya karyawan yang belum bisa menyelesaikan tugasnya dengan tepat waktu, rumitnya penyelesaian tugas yang berakibatkan menjadi beban kerja, yang mengakibatkan tidak tercapai secara optimal pekerjaan tersebut. Motivasi kerja yang menurun juga menjadi sebab akibat dari tidak selesainya pekerjaan secara optimal, menurunnya semangat kerja mengakibatkan kinerja perusahaan ikut menurun.

Berdasarkan hasil penelitian Reffi Oktavia dan Jhon Fernos (2023) menyatakan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu semakin baik lingkungan kerja yang diberikan perusahaan, akan semakin baik juga kinerja karyawan. Karena lingkungan kerja yang baik akan menciptakan semangat dan motivasi dari seorang karyawan.

Berdasarkan hasil penelitian dari Eric Hermawan (2021) menyatakan bahwa beban kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan penelitian tersebut maka perusahaan sebaiknya memberikan tugas yang sesuai dengan kemampuan karyawan dan melakukan secara perlahan jika dirasa tugas yang diberikan sudah memumpuni karyawan.

Hasil penelitian lainnya, Gito Septa Putra dan Jhon Fernos (2023) menyatakan bahwa motivasi kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Maka dari itu perlu nya dorongan atau semangat yang diberikan atasan kepada setiap karyawan, semakin banyak dukungan yang diberikan akan semakin baik kinerja karyawan, karena karyawan menganggap bahwa keberadaan mereka sangat berharga bagi perusahaan.

METODE PENELITIAN

Dalam kegiatan pengumpulan data yang dilakukan untuk mendukung penelitian yang sedang berjalan, hal yang dilakukan adalah melakukan pembagian pernyataan dengan bentuk kuesioner menggunakan metode pembagian kertas sampel secara langsung kepada para pegawai Badan Kepegawaian Negara Jakarta. Penelitian yang dilakukan dengan menggunakan metode deskriptif kuantitatif lalu cara menentukan dan melakukan perhitungan dalam menunjuk sampel yang dilakukan pada penelitian ini menggunakan metode sampling slovin. Dimana menunjuk semua biro yang ada pada Sekretariat Utama Badan Kepegawaian Negara Jakarta. Berdasarkan rumus slovin, maka di peroleh sampel minimum sebesar 74,5 responden. Dengan demikian sampel yang akan peneliti ambil sebesar 75 responden yang berasal dari pembulatan hasil rumus slovin sebesar 74,5 responden.

Tabel 1. Variabel Operasional

Variabel & Definisi Operasional	Indikator	Skala
Lingkungan Kerja (X1) Lingkungan kerja merupakan suatu keadaan yang berada di sekeliling karyawan yang dapat mempengaruhi dalam pengerjaan penyelesaian tugas yang diberikan kepada karyawan tersebut seperti penerangan yang cukup, meja yang luas dan adanya pendingin ruangan. (Afandi, 2018:28)	Dimensi Lingkungan kerja fisik: 1. Bangunan tempat kerja. 2. Peralatan kerja 3. Fasilitas. 4. Transportasi Non Fisik: 1. Hubungan sesama pegawai 2. Hubungan atasan dengan pegawai 3. Kerjasama antar pegawai (Siagian, 2014)	Likert
Beban Kerja (X2) Beban kerja merupakan suatu hal yang muncul dari interaksi antar tuntutan pekerjaan yang diberikan, lingkungan kerja yang bisa diartikan sebagai tempat kerja, keahlian serta keterampilan perilaku dan sudut pandang dari pekerjaan. (Tarwaka, 2014:104)	Dimensi Beban kerja: 1. Target yang harus dicapai 2. Kondisi pekerjaan 3. Standar pekerjaan (Putra, 2012:22) dalam kutipan (Setiawan, 2016:19-20)	Likert
Motivasi (X3) Motivasi merupakan hal yang melatar belakangi individu berbuat untuk mencapai tujuan. proses yang ikut menentukan intensitas, arah, dan ketekunan individu dalam usaha mencapai sasaran. (Robins & Judge, 2018:127)	Dimensi Motivasi: 1. Antusias 2. Optimis 3. Aktualisasi diri (Hadyati, Endang, & Wahyudi, 2020)	Likert
Kinerja (Y) Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang telah dicapai oleh seorang karyawan atau pegawai dalam menyelesaikan tugasnya sesuai dengan tanggungjawa yang diberikan kepadanya. (Daulay & Manaf, 2017:25)	Dimensi Kinerja: 1. Hasil kerja 2. Sikap kerja 3. Perilaku kerja 4. Manfaat (Hadyati, Endang, & Wahyudi, 2020)	Likert

Sumber: Data diolah, 2024

Proses yang dilakukan untuk mengolah hasil jawaban atau data berdasarkan kuesioner yang sudah dibagikan, penelitian ini menggunakan metode analisis deskriptif dan metode analisis regresi linier berganda dengan menggunakan program computer yaitu software statistical package for social science (SPSS) versi 26 dan Microsoft excel 2021. Penelitian ini melalui berbagai pengujian analisis seperti, uji validitas, uji reliabilitas lalu dilanjutkan dengan melakukan uji asumsi klasik yang didalamnya berisikan uji normalitas, uji multikolinieritas, uji autokorelasi, dan uji heteroskedastisitas. Setelah uji asumsi klasik selesai, maka uji yang selanjutnya akan dilakukan adalah analisis regresi linier ganda, lalu dilanjutkan dengan melakukan pengujian kelayakan model dengan menggunakan uji F dan koefisien determinasi ganda (R^2), lalu langkah terakhir dalam pengolahan data atau pengujian data adalah melakukan pengujian hipotesis dengan menggunakan uji t.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Karakteristik Responden

Karakteristik responden memiliki empat jenis kategori yaitu berdasarkan jenis kelamin, usia, status Pendidikan, dan unit kerja. Berdasarkan karakteristik jenis kelamin, dari total 75 responden yang menjawab terdapat 43 responden berjenis kelamin perempuan dan 32 responden berjenis kelamin laki laki. Berdasarkan karakteristik usia <26 – 58 tahun dengan jumlah 9 responden, usia 27–42 tahun sebanyak 60 responden dan usia 46 – 58 tahun sebanyak 6 responden. Berdasarkan Status Pendidikan memilih D1/D2/D3 sebanyak 10 responden, S1/D4 sebanyak 46 responden, dan S2 sebanyak 19 responden. Berdasarkan karakteristik Unit Kerja yaitu 15 responden dari Biro Perencanaan dan Organisasi, 15 responden dari Biro Keuangan, 15 responden dari Biro Sumber Daya Manusia, 15 responden dari Biro Umum, 15 responden dari Biro Hubungan Masyarakat, Hukum, dan Kerjasama.

Uji Validitas

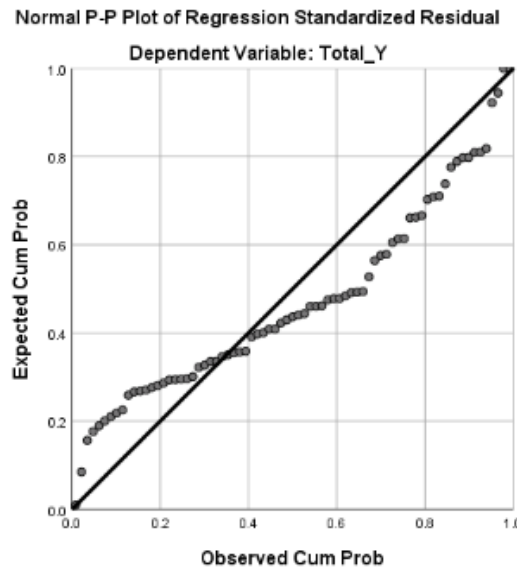
Pada tahap pengujian validitas nilai pada rhitung yang ditampilkan pada output hasil pengolahan data tidak boleh lebih kecil dibandingkan dengan rtabel. Penentuan rtabel dalam penelitian ini adalah $df = n-2$, maka untuk nilai $df = 75-2 = 73$, sehingga nilai rtabel diperoleh sebesar 0,227. Jika terjadi case dimana rhitung lebih kecil daripada rtabel (0,227) maka pertanyaan kuisoner tersebut dinyatakan tidak valid, sedangkan jika rhitung lebih besar dibandingkan rtabel (0,227) maka butir pernyataan kuisoner tersebut dinyatakan valid. Data menunjukkan bahwa seluruh item-item variabel pernyataan yang diuji adalah valid, karena setiap item pertanyaan memiliki angka korelasi yang lebih besar dari nilai rtabel yaitu 0,227.

Uji Reliabilitas

Pengujian reliabilitas dilakukan dengan uji statistik Cronbach Alpha, dengan syarat nilai koefisiennya Cronbach Alpha di atas 0,6, maka suatu variabel dapat dikatakan reliabel. Pada hasil output olahan data dapat dilihat bahwa variabel lingkungan kerja (X1), beban kerja (X2), motivasi kerja dan kinerja (Y) menunjukkan hasil yang reliable, yaitu dengan hasil nilai cronbach's Alpha lingkungan kerja 0,781, beban kerja 0,733, motivasi kerja 0,834 dan kinerja 0,632.

Uji Asumsi Klasik

Hasil Pengolahan data pada pengujian normalitas dengan menggunakan analisis grafik P-P Plot of Regression Standardized Residual menghasilkan gambaran bahwa semua data yang ada berdistribusi normal, karena data menyebar disekitar garis diagonal dan menyebar tidak terlalu jauh atau melebar dengan mengikuti arah garis diagonal.



Gambar 2. Hasil uji normalitas
Sumber : Data Primer yang diolah, 2024

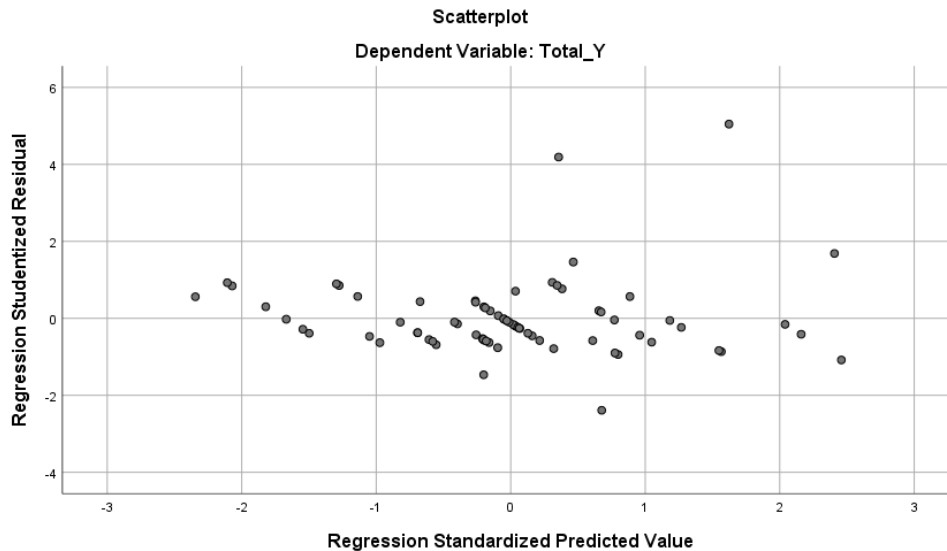
Hasil dari pengujian yang dilakukan selanjutnya adalah hasil uji multikolinieritas yang dimana hasil uji ini dapat dilihat atau mengacu pada nilai Tolerance $\leq 0,10$ atau sama dengan nilai VIF ≥ 10 . Dari hasil nilai tolerance semua variabel menunjukkan bahwa tidak ada kolerasi antar variabel bebas yang artinya tidak terjadi mutlikolonieritas karena lebih besar dari 0,10. Sedangkan, hasil nilai VIF semua variabel lebih kecil dari 10 yang artinya bahwa seluruh variabel independen tidak terjadi gejala multikolonieritas.

Tabel 2. Hasil uji multikolinieritas

Model	Collinearity Statistics	Collinearity Statistics
(Constant)	Tolerance	VIF
Total_X1	.912	1.096
Total_X2	.999	1.001
Total_X3	.912	1.096

Sumber : Data Primer yang diolah, 2024

Hasil Pengujian asumsi klasik selanjutnya adalah uji autokorelasi yang mana uji ini dilihat menggunakan Uji Durbin-Watson. Berdasarkan tabel bahwa DW penelitian ini adalah 2.361. Untuk menentukan nilai dU dan dL pada distribusi nilai Durbin Watson berdasarkan k (3) dan N (75) dan dapat ditentukan bahwa nilai dU yaitu 1.7092, nilai dL yaitu 1.5431, dan nilai (4-dU) yaitu 2.2908, yang diartikan bahwa tidak terjadi gejala autokorelasi.



Gambar 3. Hasil uji heteroskedastisitas
Sumber: Data Peneliti yang diolah, 2024

Uji asumsi klasik yang terakhir adalah uji heteroskedastisitas, pada uji ini mengacu pada sebuah gambaran yang ditunjukkan pada grafik scatterplot, dari grafik scatter plot pada penelitian ini memperlihatkan bahwa titik-titik menyebar secara acak dan tidak membentuk sebuah pola serta tersebar baik di atas maupun di bawah. Dari penjelasan di atas, dapat diartikan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi sehingga model regresi ini layak digunakan untuk memprediksi keputusan penggunaan.

Analisis Regresi Linier Berganda

Dari hasil pengolahan data R Square didapatkan output atau hasil ini menunjukkan bahwa variabel independen (lingkungan kerja, beban kerja dan motivasi kerja) hanya dapat menjelaskan 81,5% terhadap variabel dependen (kinerja), sedangkan, sisanya sebesar 18,5% (100% - 81,5%) di pengaruhi oleh variabel lain yang tidak disebutkan pada penelitian ini. Hasil Koefisien Determinasi (R²) adalah 0,815 atau 81,5% yang artinya koefisien determinasi dari variabel penelitian menunjukkan tingkat korelasi kuat.

Dari hasil pengolahan data uji F dapat dilihat bahwa nilai F yang mucul pada tabel sebesar 103,933 dengan nilai signifikansi Sig F < α atau $0,000 < 0,05$. Maka, Ho ditolak dan Ha diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja, beban kerja dan motivasi kerja secara Bersama-sama (simultan) berpengaruh terhadap kinerja pegawai Badan Kepegawaian Negara Jakarta serta model hasil penelitian layak digunakan.

Lalu pada hasil pengolahan data lain nya nilai pada Unstandardized Coefficients pada variabel lingkungan kerja menunjukkan angka positif yang menunjukkan atau menggambarkan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh yang baik tetapi hanya dalam skala kecil dan lingkungan kerja tidak signifikan terhadap kinerja pegawai. Pada nilai Unstandardized Coefficients pada beban kerja yang

menunjukkan angka negatif yang Dimana hal ini memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai.

Selain itu juga, nilai Unstandardized Coefficients pada motivasi kerja yang menunjukkan angka positif yang juga menggambarkan bahwa terdapat pengaruh pada kinerja pegawai dengan nilai yang cukup besar. Hasil pada analisis persamaan regresi linear ganda yaitu sebagai berikut perhitungannya $Y = 17.175 + 0.021 X_1 - 0.116 X_2 + 0.659 X_3$.

Tabel 3. Analisis Regresi

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
(Constant)	17.175	2.213		7.759	.000
Total_X1 Lingkungan Kerja	.021	.036	.031	.586	.560
Total_X2 Beban Kerja	-.116	.033	-.182	-3.560	.001
Total_X3 Motivasi Kerja	.659	.040	.872	16.302	.000

Sumber : Data Primer yang diolah, 2024

Pengujian Hipotesis

Berdasarkan hasil penelitian dan pengolahan data dapat disimpulkan bahwa diketahui bahwa koefisien variable lingkungan kerja mempunyai nilai t hitung (0,586) dengan nilai signifikansi sebesar $0,560 > 0,05$. Maka H_{10} diterima dan H_{1a} ditolak, sehingga dapat disimpulkan bahwa secara parsial variabel lingkungan kerja tidak berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap variabel kinerja

Dari hasil koefisien variable beban kerja mempunyai nilai t hitung (- 3.560) dengan nilai signifikansi sebesar $0,001 < 0,05$. Maka H_{20} ditolak dan H_{2a} diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa secara parsial variabel beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap variabel kinerja.

Selain itu, koefisien variable motivasi kerja mempunyai nilai t hitung (16.302) dengan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Maka H_{30} ditolak dan H_{3a} diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa secara parsial variabel motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja.

Pembahasan

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja

Penelitian ini menemukan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja secara parsial dan tidak signifikan. Penemuan ini bertentangan dengan kerangka pemikiran dan teori yang mengklaim bahwa lingkungan kerja dapat meningkatkan kinerja. Penelitian ini bertentangan dengan penelitian yang dilakukan oleh Anastasya dan Lestari (2022) menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Bertentangan juga dengan penelitian Estiana, Karomah, Saimima (2023) lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil Penelitian ini didukung oleh penelitian Prasetyo & Santoso (2022) menyatakan bahwa lingkungan kerja tidak mempunyai pengaruh positif secara parsial tidak mempunyai efek yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hal ini menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja di Sekretariat Utama Badan Kepegawaian Negara Jakarta tidak mempengaruhi kinerja pegawai dan tidak

menurunkan tingkat kinerja mereka saat ini. Karena tidak ada pengaruh yang signifikan, dapat disimpulkan bahwa peningkatan lingkungan kerja tidak mempengaruhi kinerja pegawai.

Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja

Beban kerja berdasarkan penelitian ini menemukan bahwa lingkungan kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja secara parsial dan signifikan. Penemuan ini sejalan dengan kerangka pemikiran dan teori yang menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh dengan meningkatnya atau menurunnya kinerja pegawai saat menyelesaikan pekerjaan

Penelitian ini bertolak belakang dengan penelitian yang dilakukan oleh Sulastris dan Onsardi, (2020) menyatakan bahwa beban kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa variabel beban kerja di Sekretariat Utama Badan Kepegawaian Negara Jakarta berpengaruh terhadap kinerja pegawai dan karena adanya pengaruh yang signifikan, dapat disimpulkan bahwa penyelesaian pekerjaan yang dilakukan para pegawai berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja

Motivasi kerja berdasarkan hasil penelitian ini menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja secara parsial dan signifikan. Penelitian ini sejalan dengan kerangka pemikiran dan teori yang menyatakan bahwa adanya pengaruh terhadap motivasi kerja pada masing-masing biro yang ada pada Sekretariat Utama Badan Kepegawaian Negara Jakarta terhadap kinerja pegawai.

Penelitian ini bertolak belakang dengan penelitian yang dilakukan oleh Adha, dkk. (2019) menyatakan bahwa motivasi kerja tidak memiliki pengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja di Sekretariat Utama Badan Kepegawaian Negara Jakarta berpengaruh terhadap kinerja pegawai dan karena adanya pengaruh yang signifikan, dapat disimpulkan bahwa dukungan, support dari atasan ataupun rekan sesama pegawai sangat berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dapat diketahui pengaruh lingkungan kerja, beban kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai Sekretariat Utama Badan Kepegawaian Negara Jakarta yang dilakukan pada 75 pegawai dengan masing-masing bagian biro. Pada variabel lingkungan kerja yang baik memiliki pengaruh yang positif bagi para pegawai untuk meningkatkan produktifitas dalam menyelesaikan pekerjaan, semakin baik lingkungan kerja akan semakin baik hasil kinerja yang dilakukan para pegawai Sekretariat Utama Badan Kepegawaian Negara Jakarta. Pada variabel beban kerja yang tinggi akan memiliki pengaruh yang negatif terhadap kinerja pegawai. Hal ini bisa saja dirasakan oleh pegawai Sekretariat Utama Badan Kepegawaian Negara Jakarta, beban kerja yang semakin besar tentunya akan berpengaruh terhadap menurunnya kinerja pegawai, tuntutan untuk selalu menyelesaikan pekerjaan dengan cepat sesuai tenggat waktu akan membuat pegawai mendapatkan tekanan yang besar. Beban kerja dapat diperhitungkan kembali terkait

beban kerja yang diberikan dengan keadaan pegawai yang dapat mempengaruhi kinerja dari para pegawai Sekretariat Utama Badan Kepegawian Negara Jakarta.

Selanjutnya motivasi kerja pegawai sangat mempengaruhi kinerja dari pegawai Sekretariat Utama Badan Kepegawian Negara Jakarta. Hal ini tentunya perlu diperhatikan guna meningkatkan kinerja dari pegawai dan dapat membangkitkan motivasi pegawai dikarenakan pegawai akan merasa di hargai dan di dukung penuh oleh lingkungan kerja. Keterbatasan penelitian ini hanya pada lingkungan kerja di Sekretariat Utama Badan Kepegawian Negara Jakarta. Oleh karena itu diharapkan untuk penelitian selanjutnya dapat menambahkan variabel lainnya yang dapat mempengaruhi kinerja, serta menggunakan temuan ini sebagai referensi dan gambaran untuk melakukan penelitian di bidang lainnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Adha, R. N., Qomariah, N., Hafidzi, A. H. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember. *Jurnal Penelitian Ipteksfari Vol 4, No 1 (2019)*.
- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Riau: Zanafa Publishing.
- Anastasya, E., & Lestari, U., P., (2022). Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Pendidikan dan Kewirausahaan Vol 10 No 1 (2022)*.
- Budianto, A., A., T. & Katini, A. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT Perusahaan Gas Negara (Persero) Tbk SBU Distriusi Wilayah I Jakarta. *Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen Universitas Pamulang Vol. 3 No. 1 (2015): KREATIF*.
- Daulay, R. et al (2017). *Strategi & workshop kewirausahaan (Cet.1)*. Medan: Lembaga Penelitian dan Penulisan Ilmiah Aqli.
- Fachrurazi, S. Ag. Kasmanto Rinaldi, S.H. Jenita. Purnomo, Y.J. Harto, B. Andina & Dwijayanti. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yayasan Cendikia Mulia Mandiri.
- Estiana, R., Karomah, N. G., Saimima, Y.A. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Lentera Bisnis 12(2):339*.
- Farisi, S. J. (2020). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.Perkebunan Nusantara V (Persero) Kebun Tanah Putih Provinsi Riau. *Jurnal Humaniora Vol 4, No 1 (2020)*.
- Funminiyyi. (2018). Dampak Faktor Lingkungan Tempat Kerja Terhadap Karyawan. *International Jurnal of Scientific Research and Management*.
- Norawati, S., Yusuf., Yunita., A., Husein. (2021). Analisis Lingkungan Kerja Dan Beban Kerja Dan Pengaruhnya Terhadap Kinerja Pegawai Badan Pendapatan Daerah (BAPENDA) Kabupaten Kampar. *Jurnal Penelitian dan Kajian Ilmiah Vol 15, No 1 (2021)*.
- Nunu, N. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.Hazara Cipta Pesona. *Jurnal Ilmiah Nasional*.
- Robbins, S. &. (2018). *Pelaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.

- Sulastrri & Onsardi. (2020). Pengaruh Stress Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Journal of Management and Bussines*.
- Safrianto A.,S., &. Rosmalinda. (2021). Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan PT Interpak Global Canindo Bekasi. *Jurnal Manajemen Bisnis Krisnadwipayana* 9(3).
- Santoso, B. & Prasetyo, I., D. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Crew Burger King Surabaya Timur. *Al-Kharaj: Jurnal Ekonomi, Keuangan & Bisnis Syariah* Vol 4 No 2 (2022).
- Tarwaka. (2014). *Ergonomi Industri: Dasar-Dasar Ergonomi dan Implementasi di Tempat Kerja*. Surakarta: Harapan Press.