

Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Ditjen Binalavotas Kementerian Ketenagakerjaan

Ajeng Putri Nugrahaeni^{1*}, Fajri Ariandi²

^{1,2}Universitas Bina Sarana Informatika
Jl. Kramat Raya No. 18, Senen, Jakarta Pusat, Indonesia

e-mail korespondensi: ajengputriinugrahaeni@gmail.com

Submit: 22-10-2024 | Revisi : 03-01-2025 | Terima : 24-01-2025 | Terbit online: 18-03-2025

Abstrak – Penelitian ini bertujuan untuk menguji: (1) Pengaruh beban kerja terhadap kinerja pegawai (2) Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai (3) Pengaruh beban kerja dan lingkungan kerja secara bersamaan terhadap kinerja pegawai. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif statistik dan populasi dalam penelitian ini adalah pegawai Ditjen Binalavotas Kementerian Ketenagakerjaan pada tahun 2024 sebanyak 50 orang. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah sampel jenuh. Metode pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner yang disebar kepada 50 pegawai Ditjen Binalavotas Kementerian Ketenagakerjaan pada tahun 2024. Kemudian data tersebut diolah menggunakan SPSS versi 27. Hasil penelitian yang diperoleh adalah melalui uji koefisien determinasi, variabel X1 (Beban Kerja) berpengaruh sebesar 42,7% terhadap Y (Kinerja), variabel X2 (Lingkungan Kerja) berpengaruh sebesar 47,3% terhadap Y (Kinerja), serta X1 (Beban Kerja) dan X2 (Lingkungan Kerja) secara bersama-sama berpengaruh sebesar 57% terhadap Y (Kinerja).

Kata Kunci : Beban kerja, Lingkungan kerja, Kinerja

Abstract - This research was conducted to test the problem formulation: (1) Does workload affect the performance of employees at the Directorate General of Civil Service, Ministry of Manpower? (2) Does the work environment influence the performance of employees at the Directorate General of Civil Service, Ministry of Manpower? (3) Do workload and work environment simultaneously influence the performance of employees at the Directorate General of Civil Service, Ministry of Manpower? This research uses quantitative statistical methods and the population in this research is 50 employees of the Directorate General of Public Relations of the Ministry of Manpower in 2024. The sampling technique in this research is a saturated sample. The data collection method was carried out through a questionnaire which was distributed to 50 employees of the Directorate General of Civil Service at the Ministry of Manpower in 2024. Then the data was processed using SPSS version 27. The research results obtained were through the coefficient of determination test, variable X1 (Workload) had an effect of 42.7% on Y (Performance), variable 2 (Work Environment) had an effect of 47.3% on Y (Performance), then X1 (Workload) and X2 (Work Environment) together have an effect of 57% on Y (Performance).

Keywords : Workload, Work environment, Performance

1. Pendahuluan

Pada kondisi masyarakat dan era kinerja terkini, terdapat beberapa fenomena yang mengakibatkan gagalnya suatu instansi organisasi maupun suatu company ketika meraih tujuan serta visi misinya, baik karena ketidakmampuan beradaptasi dengan kemajuan teknologi maupun karena SDM yang mana belum mumpuni pada suatu instansi maupun company tersebut. Hal ini dapat menimbulkan masalah yang serius terhadap kinerja pegawai maupun karyawan jika tidak ditangani dengan baik.

Mangkunegara dalam (Irma & Yusuf, 2020) menerangkan bahwasanya kata kinerja muasal kata *job performance* (prestasi kerja) maupun *actual performance* (prestasi sebenarnya), yaitu pencapaian kerja yang mana diperoleh pegawai, pada segi mutu maupun kuantitasnya ketika memenuhi tugas dan tanggung jawab kepadanya. Menurut Suwatno dan Priansa dalam (Darda et al., 2022), kinerja juga dapat diartikan sebagai performa kerja atau pengaktualan kerja. Kinerja ialah pencapaian atas langkah yang mana dilaksanakan manusia. Dengan demikian, bisa diambil simpulan bahwasanya kinerja terkait dengan kerja yang mana dilaksanakan serta hasil perolehan dari pekerjaan tersebut. Jankingthong dan Rurkkhum pada (Pranogyo et al., 2021) menyatakan bahwa kinerja dibagi menjadi dua, yaitu kinerja tugas dan kinerja kontekstual. Kinerja tugas dideskripsikan sebagai keefektifan kerja dimana pegawai atau individu melakukan kegiatan yang berpartisipasi terhadap pusat teknis organisasi.



Sementara kinerja kontekstual diartikan sebagai kinerja yang tidak diperlukan secara orisinal sebagai elemen dari pekerjaan, tetapi membantu membentuk latar belakang sosial dan psikologis organisasi. Tidak hanya itu, kinerja juga dibagi terhadap elemennya. Seperti yang diterangkan oleh Elnagra dan Imran pada (Pranogyo et al., 2021), kinerja dibagi menjadi lima elemen: perencanaan, pemantauan, pengembangan, pemberian penilaian dan pemberian penghargaan. Juwairah dalam (Riniwati, 2016) mengungkapkan bahwa beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja seorang pegawai yaitu: 1) efektivitas dan efisiensi, 2) otoritas dan tanggung jawab, 3) disiplin, 4) inisiatif. Menurut Mondy Noe, Premeaux dalam (Andi Hasryningsih Asfar & Rita Anggraeni, 2020), terdapat 6 (enam) indikator yang dijadikan sebagai acuan dalam kinerja pegawai yaitu: 1) kuantitas pekerjaan, 2) kualitas pekerjaan, 3) kemandirian, 4) inisiatif, 5) adaptabilitas, 6) kerjasama.

Semenjak terkenal di tahun 1970-an, banyak ahli yang mendefinisikan beban kerja menurut pendapat mereka. Salah satunya adalah sebuah perbandingan diantara waktu kerja efektif dan beban kerja aktual yang didefinisikan oleh (Barahama et al., 2019). Sementara dalam (Manalu, 2020), Kasmir menyatakan bahwa beban kerja ialah suatu kewajiban yang mana dibebankan pada suatu jabatan dimana ini disesuaikan pada standarisasi kerja yang mana sudah ditentukan. Dalam (Nabila & Syarvina, 2022), Arika menerangkan faktor-faktor yang mana bisa berdampak pada beban kerja dibagi menjadi dua, yakni: 1) faktor eksternal dan 2) faktor internal. Purwanto dalam (Wiratna Sujarweni, 2022) memaparkan bahwa indikator merupakan suatu informasi yang telah dikaji dan diberi prospek penaksiran untuk menunjukkan gejala transisi, dengan memperhatikan isu-isu tertentu. Pada (Nurhasanah et al., 2022), Munandar menegaskan beberapa indikator beban kerja yaitu: 1) target yang mana hendaknya diraih, 2) kondisi pekerjaan, 3) standar pekerjaan.

Berasaskan gagasan Edy Sutrisno sebagaimana (Yanuari, 2019) lingkungan kerja yakni semua unsur yang mencakup sarana serta prasarana kerja di sekeliling pegawai bisa berdampak pada kinerjanya, yakni akomodasi serta alat bantu pekerjaan, kebersihan, penerangan, ketenangan, serta korelasi kerja diantara para pegawai di dalam suatu organisasi. Dikutip dari (Rahmawati Ita, 2020), Siagian menjelaskan bahwa secara garis besar, lingkungan kerja diklasifikasikan 2 jenis, yaitu: 1) lingkungan kerja fisik dan 2) lingkungan kerja secara non fisik. Suatu perusahaan atau instansi harus memperhatikan lingkungan kerja bagi pegawai mereka untuk mengoptimalkan efektivitas kinerja mereka. Sedarmayanti pada (Qoyyimah et al., 2020) menjelaskan indikator-indikator dalam lingkungan kerja, yaitu: 1) penerangan, 2) suhu, 3) kebisingan, 4) penggunaan warna, 5) ruang gerak, 6) kemampuan kerja, 7) hubungan diantara pegawai.

Berdasarkan dari aspek non fisik, diduga belum semua karyawan mendapat lingkungan yang mendukung. Mulai dari struktur dan pertanggungjawaban kinerja maupun dari atensi serta support pimpinan serta kerjasama diantara individu maupun grup. Dugaan berikut krusial guna dilaksanakan penelitian supaya ditemukan bahwasanya apakah para pegawai sudah mendapatkan lingkungan kerja nyaman dan kondusif, baik fisik atau non fisik.

Berasaskan latar belakang tersebut, diduga masih terdapat pegawai yang belum melakukan kinerjanya dengan optimal karena ketidaksesuaian beban kerja yang diperoleh dan lingkungan kerja yang belum sepenuhnya mendukung dalam aktivitas kerja. Oleh sebab itu, peneliti melakukan riset guna menguji pengaruh beban kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai.

2. Metode Penelitian

Metode yang mana dimanfaatkan penelitian berikut yakni metode kuantitatif statistik. Metode kuantitatif adalah suatu pendekatan penelitian yang mana mendayagunakan data yakni angka serta pengetahuan yang tepat guna menjawab hipotesis penelitian (Waruwu, 2023). Penelitian berikut dilaksanakan guna menemukan dampak pengaruh beban kerja dan lingkungan kerja di Dirjen Binalavotas di Kementerian Ketenagakerjaan.

Metode lain yang juga digunakan pada penelitian berikut yakni metode survei. Metode ini memungkinkan akumulasi data primer dan menyerahkan informasi spesifik kepada responden yang dapat membantu memecahkan masalah yang tengah diteliti. Metode survei dilakukan melalui kuesioner atau angket yang mana termasuk ke dalam penelitian asosiatif untuk mengetahui hubungan sebab-akibat.

Dalam pengukuran variabel, tingkat ukuran yang mana dimanfaatkan yakni skala *Ordinal*, dimana responden diminta memberi jawaban pada beberapa pertanyaan yang diajukan. Kemudian tanggapan yang telah diperoleh dari responden akan dianalisis menggunakan skala ordinal melalui paparan berikut:

1. Jawaban sangat tidak setuju : skor 1
2. Jawaban tidak setuju : skor 2
3. Jawaban netral : skor 3
4. Jawaban setuju : skor 4
5. Jawaban sangat setuju : skor 5

Populasi yakni semua objek maupun subjek yang mana ada dalam penelitian (Amin et al., 2023). Sebagai sumber informasi penelitian, populasi yakni unsur esensial. Pada penelitian berikut populasinya adalah para pegawai Divisi Setditjen (Sekretaris Direktur Jenderal) di Ditjen Binalavotas Kementerian Ketenagakerjaan yang berjumlah 50 (lima puluh) orang.

Sugiyono dalam (Arif, 2022) menjelaskan bahwa sampel merupakan elemen dari besaran serta kualifikasi

populasi tersebut. Penelitian berikut mendayagunakan teknik *Non Probability Sampling*, serta pendekatan yang mana dipakai yakni *purposive sampling*. *Purposive sampling* yakni seleksi anggota sampel muasal populasi yang mana dibatasi secara subjektif atau oleh peneliti tersebut (Sumargo Bagus, 2020). Berdasarkan teknik dan jenis pendekatan yang digunakan, maka metode penghimpunan sampel yakni metode sampel jenuh, berasaskan Sugiyono pada (Rohman & Ichsan, 2021), merupakan suatu teknik penetapan sampel yang mana seluruh anggota populasi dimanfaatkan menjadi sampel. Metode berikut dilaksanakan ketika kuantitas responden relatif kecil. Dan sesuai dengan populasi diatas, sehingga bisa nampak bahwasanya responden penelitian berikut sejumlah 50 (lima puluh) orang pegawai.

Berasaskan jenis kelamin diketahui bahwa sejumlah 19 (sembilan belas) orang laki-laki, kuantitas pegawai perempuan sejumlah 31 (tiga puluh satu) orang. Berdasarkan usia, didominasi oleh responden berumur 30 – 34 tahun sebanyak 15 orang. Mayoritas pegawai Ditjen Binalavotas yang menjadi responden yakni Sarjana (S1) berdasarkan jenjang pendidikan terakhir sebanyak 29 orang. Berdasarkan lama bekerja, didominasi oleh pegawai Ditjen Binalavotas yang sudah bekerja selama lebih dari 10 (sepuluh) tahun sebanyak 17 orang.

Analisis data penelitian berikut mendayagunakan metode kuantitatif deskriptif, yakni data kuantitatif dimana digambarkan berwujud tabel, grafik, atau bagan (Waruwu, 2023). Untuk perhitungannya, analisis data tersebut dilakukan melalui uji statistik. Penelitian ini menggunakan teknik analisis data sebagai berikut: 1) uji validitas, 2) uji reliabilitas, 3) uji normalitas, 4) uji linieritas, 5) uji multikolinearitas, 6) uji heteroskedastisitas, 7) uji T, 8) uji F.

3. Hasil dan Pembahasan

Hasil data kuesioner dalam penelitian ini diolah menggunakan SPSS 27 *for windows*.

3.1 Uji Validitas

Tabel 1 Hasil Uji Validitas

Variabel	Item	Correlation	Keterangan
Beban Kerja (X1)	Butir 1	,637**	Valid
	Butir 2	,726**	Valid
	Butir 3	,682**	Valid
	Butir 4	,438**	Valid
	Butir 5	,714**	Valid
Lingkungan Kerja (X2)	Butir 1	,779**	Valid
	Butir 2	,829**	Valid
	Butir 3	,439**	Valid
	Butir 4	,725**	Valid
	Butir 5	,762**	Valid
	Butir 6	,790**	Valid
	Butir 7	,688**	Valid
	Butir 8	,704**	Valid
Kinerja (Y)	Butir 1	,857**	Valid
	Butir 2	,853**	Valid
	Butir 3	,541**	Valid
	Butir 4	,807**	Valid
	Butir 5	,761**	Valid
	Butir 6	,726**	Valid

Berasaskan tabel 1, bisa dilihat bahwasanya semua pertanyaan yang mana diaplikasikan dalam kuisisioner adalah valid. Hal ini ditunjukkan dari adanya dua bintang (**) pada setiap butir pertanyaan yang ada dalam variabel yang menegaskan signifikan pada level 5%, maka t terdapat butir pertanyaan dieliminasi serta seluruh butir pertanyaan bisa dimanfaatkan pada keseluruhan permodelan pengujian.

3.2 Uji Reliabilitas

Tabel 2 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Beban Kerja (X1)	0,623	<i>Reliable</i>
Lingkungan Kerja (X2)	0,854	<i>Reliable</i>
Kinerja (Y)	0,811	<i>Reliable</i>

Berdasarkan tabel 2, menegaskan bahwasannya value *Cronbach Alpha* dari variabel penelitian berikut melebihi 0,60. Hal berikut menunjukkan bahwasanya keseluruhan instrumen penelitian berikut *reliable*, maka seluruh butir pertanyaan pada penelitian berikut bisa dipercaya serta dimanfaatkan pada penelitian di kemudian hari.

3.3 Uji Normalitas

Tabel 3 Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		50
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.05159636
Most Extreme Differences	Absolute	.115
	Positive	.082
	Negative	-.115
Test Statistic		.115
Asymp. Sig. (2-tailed) ^c		.099
Monte Carlo Sig. (2-tailed) ^d		.098
99% Confidence Interval		Lower Bound.090
		Upper Bound.106

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. Lilliefors' method based on 10000 Monte Carlo samples with starting seed 2000000.

Berdasarkan tabel 3, menegaskan bahwasanya value Asymp.Sig (2-tailed) 0.099, melebihi tingkat signifikansi 5%. Melalui berasaskan pencapaian tersebut, bisa diambil simpulan bahwasanya data berdistribusi normal sebab value Asymp.Sig (2-tailed) melebihi 0.05 ($0.099 > 0.05$).

3.4 Uji Linieritas

Tabel 4 Hasil Uji Linieritas beban kerja

			ANOVA Table				
			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja * Beban Kerja	Between Groups	(Combined)	252.568	9	28.063	4.944	.000
		Linearity	204.995	1	204.995	36.114	.000
		Deviation from Linearity	47.573	8	5.947	1.048	.418
	Within Groups		227.052	40	5.676		
	Total		479.620	49			

Tabel 5 Hasil Uji Linieritas lingkungan kerja

			ANOVA Table				
			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja * Beban Kerja	Between Groups	(Combined)	361.658	17	21.274	5.771	.000
		Linearity	226.739	1	226.739	61.508	.000
		Deviation from Linearity	134.919	16	8.432	2.287	.023
	Within Groups		227.052	117.962	32	3.686	
	Total		479.620	479.620	49		

Melalui tabel 4 serta tabel 5, nampak bahwasanya value signifikansi *Linearity* $0,000 < \alpha = 5\%$ (0,05). Sehingga diperoleh hasil bahwasanya beban kerja, lingkungan kerja dan kinerja saling linier. Hal tersebut bermakna ada klausalitas kausal diantara beban kerja, lingkungan kerja dan kinerja.

3.5 Uji Multikolinearitas

Tabel 6 Hasil Uji Multikolinearitas

Model	Coefficients ^a						Collinearity Statistics	
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Tolerance	VIF	
	B	Std. Error	Beta					
1 (Constant)	7.802	2.108		3.702	.001			
Beban Kerja	.400	.123	.383	3.260	.002	.661	1.512	
Lingkungan Kerja	.287	.073	.464	3.948	.000	.661	1.512	

a. Dependent Variable: Kinerja

Tabel 6 menegaskan value *tolerance* bagi variabel beban kerja serta lingkungan kerja adalah sejumlah 0,661 serta 0,661, lebih besar dari 0,1. Kemudian dapat dilihat pula hasil value VIF variabel beban kerja dan lingkungan kerja yakni sejumlah 1,512. Melalui hasil tersebut, bisa diambil simpulan bahwasanya tak muncul gejala multikolonieritas sebab value VIF pada variabel tersebut kurang dari 10.

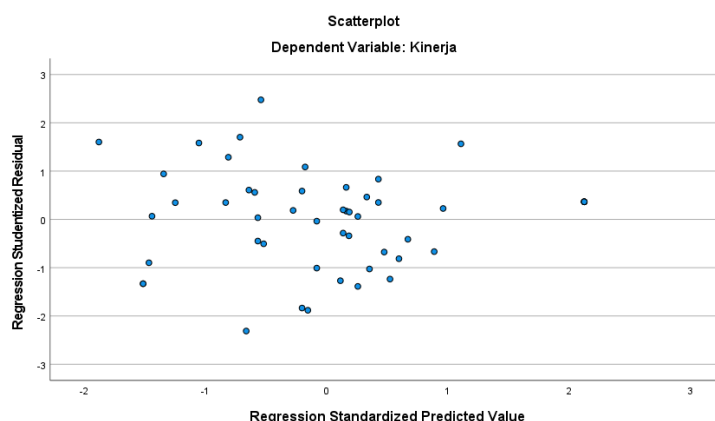
3.6 Uji Heteroskedastisitas

Tabel 7 Hasil Uji Heteroskedastisitas

Model	Coefficients ^a				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1 (Constant)	4.395	1.216		3.614	.001
Beban Kerja	-.100	.071	-.239	-1.408	.166
Lingkungan Kerja	-.030	.042	-.121	-.711	.481

a. Dependent Variable: Abs_RES

Tabel 8 Hasil Uji Heteroskedastisitas metode Scatterplot



Berdasarkan tabel 7 dan tabel 8, skala signifikan variabel beban kerja dan lingkungan kerja dari uji heteroskedastisitas masing-masing sejumlah 0.166 serta 0.481, lebih besar dari signifikansi 5%. Grafik Scatterplot juga menunjukkan titik-titik yang ada memencar secara sembarang serta tak membentuk pola tertentu secara konsta. Hasil tersebut menegaskan bahwasanya tak muncul heteroskedastisitas akan model regresi.

3.7 Uji T

Berasaskan tabel 9 tersebut nampak bahwasanya value ttabel yakni df: $n - k = 50 - 2 = 48$ (1,677), maka:

a. Hipotesis Pertama

Ho1: beban kerja tak berdampak akan kinerja pegawai di Ditjen Binalavotas Kementerian Ketenagakerjaan.

Ha1: beban kerja berdampak akan kinerja pegawai di Ditjen Binalavotas Kementerian Ketenagakerjaan.

Pencapaian atas uji T hipotesis pertama menyatakan bahwa variabel beban kerja membentuk nilai signifikansi sejumlah ,002 yang kurang dari 0,05, serta value thitung (3,260) melebihi dari ttabel (1,677), bermakna implementasi variabel beban kerja berdampak secara positif dan signifikan akan kinerja pegawai di Ditjen Binalavotas Kementerian Ketenagakerjaan. Sehingga pada hipotesis pertama, Ha1 yang menyampaikan beban kerja berdampak akan pegawai di Ditjen Binalavotas Kementerian Ketenagakerjaan diterima.

b. Hipotesis Kedua

Ho2: lingkungan kerja tak berdampak akan kinerja pegawai di Ditjen Binalavotas Kementerian Ketenagakerjaan.

Ha2: lingkungan kerja berdampak akan kinerja pegawai di Ditjen Binalavotas Kementerian Ketenagakerjaan.

Hasil uji T hipotesis kesatu menegaskan bahwasanya variabel beban kerja membentuk nilai signifikansi sejumlah ,001 yang kurang dari 0,05, serta value thitung (3,984) melebihi ttabel (1,677), bermakna penerapan variabel lingkungan kerja berdampak positif signifikan akan kinerja pegawai di Ditjen Binalavotas Kementerian Ketenagakerjaan. Sehingga pada hipotesis kedua, Ha2 yang menyampaikan lingkungan kerja berdampak akan kinerja pegawai di Ditjen Binalavotas Kementerian Ketenagakerjaan diterima.

Tabel 9 Hasil Uji T

Model	Coefficients ^a		Standardized Coefficients		
	Unstandardized Coefficients		Beta	t	Sig.
	B	Std. Error			
1 (Constant)	7.802	2.108		3.702	.001
Beban Kerja	.400	.123	.383	3.260	.002
Lingkungan Kerja	.287	.073	.464	3.948	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

3.8 Uji F

Tabel 10 Hasil Uji F

ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	273.377	2	136.688	31.149	.000 ^b
Residual	206.243	47	4.388		
Total	479.620	49			

a. Dependent Variable: Kinerja

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

Pada tabel 10, diperoleh value fhitung sejumlah 31.149 yang mana melebihi ftabel yakni 3,20, terletak pada signifikansi atau probabilitas sejumlah,000. Sebab signifikansi perolehannya < 0.05, sehingga model regresi dimanfaatkan guna memperkirakan kinerja pegawai, yang juga berarti bahwasanya beban kerja dan lingkungan kerja secara bersamaan berdampak positif dan signifikan akan kinerja pegawai.

3.9 Uji Koefisien Determinasi

Tabel 11 Hasil Uji Koefisien determinasi X1

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.654 ^a	.427	.415	2.392

a. Predictors: (Constant), Beban Kerja

Pada tabel 11, bisa diperoleh hasil R Square adalah sebesar 0,427 (hasil kuadrat dari 0,654). Maka, R Square koefisien determinan lingkungan kerja terhadap kinerja dalam penelitian berikut yakni sejumlah 42,7%.

Melalui nilai R Square, sehingga bisa nampak bahwasanya variabel independen, yakni beban kerja berpengaruh sejumlah 42,7% terhadap kinerja.

Tabel 12 Hasil Uji Koefisien determinasi X2

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.688 ^a	.473	.462	2.295
a. Predictors: (Constant), Beban Kerja				

Melalui tabel 12, didapatkan hasil R Square adalah sebesar 0,473 (hasil kuadrat dari 0,688). Maka, R Square koefisien determinan lingkungan kerja akan kinerja penelitian berikut yakni sejumlah 47,3%. Melalui nilai R Square, sehingga bisa nampak bahwasanya variabel independen, yaitu lingkungan kerja berdampak sejumlah 47,3% terhadap kinerja.

Tabel 13 Hasil Uji Koefisien determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.755 ^a	.570	.552	2.095
a. Predictors: (Constant), Beban Kerja				

Melalui tabel 13, bisa diperoleh hasil R Square adalah sejumlah 0,570 (hasil kuadrat dari 0,755). Maka, R Square koefisien determinan dalam penelitian ini adalah sebesar 57%. Melalui nilai R Square, sehingga diketahui bahwasanya kedua variabel independen, yakni beban kerja dan lingkungan kerja, berdampak sejumlah 57% akan kinerja, sementara sisanya yaitu sejumlah 43% disebabkan faktor eksternal penelitian.

4. Kesimpulan

Dari penelitian ini dapat diambil kesimpulan sebagai berikut: **1)** Hasil uji koefisien determinasi penelitian berikut menegaskan bahwasanya variabel beban kerja berdampak positif signifikan akan kinerja pegawai Ditjen Binalavotas Kementerian Ketenagakerjaan sejumlah 42,7%, maka Ha1 diterima dan Ho1 ditolak. **2)** Hasil uji koefisien determinasi penelitian berikut menegaskan bahwasanya variabel lingkungan kerja berdampak positif signifikan akan kinerja pegawai Ditjen Binalavotas Kementerian Ketenagakerjaan sebesar 47,3%, maka Ha2 diterima dan Ho2 ditolak. **3)** Hasil uji koefisien determinasi penelitian berikut menegaskan bahwasanya variabel beban kerja dan lingkungan kerja secara parsial berdampak positif signifikan akan kinerja pegawai Ditjen Binalavotas Kementerian Ketenagakerjaan sebesar 57%, maka Ha3 diterima dan Ho3 ditolak.

Referensi

- Amin, N. F., Garancang, S., Abunawas, ; Kamaluddin, Penulis, N., Nur, :, & Amin, F. (2023). Konsep Umum Populasi dan Sampel dalam Penelitian. *Pilar*, 14(1).
- Andi Hasryningsih Asfar, & Rita Anggraeni. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Motivasi Sebagai Variabel Intervening Pada Dinas Perhubungan Kabupaten Serang. *Jurnal Bina Bangsa Ekonomika*, 13(1). <https://doi.org/10.46306/jbbe.v13i1.28>
- Arif, H. (2022). Pengaruhb Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Arista Auto Pekanbaru. In *Skripsi* (Issue 8.5.2017).
- Barahama, K. F., Katuuk, M., & Oroh, W. M. (2019). Hubungan Beban Kerja Dengan Kepuasan Kerja Perawat Di Ruang Perawatan Dewasa RSUD GMIM Pancaran Kasih Manado. *Jurnal Keperawatan*, 7(1). <https://doi.org/10.35790/jkp.v7i1.22876>
- Darda, A., Rojikun, A., & Yusuf, Y. (2022). Antecedent Kinerja Pegawai. In *Eureka Media Aksara* (Vol. 4, Issue 1).
- Irma, A., & Yusuf, M. (2020). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pegawai Effect of work environment on employee job satisfaction. *Jurnal Manajemen*, 12(2).
- Manalu, H. (2020). Pengaruh Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja KaryawanPT. Madu Nusantara Medan. *Jurnal Ilmiah Smart*, 4(2).
- Nabila, V. S., & Syarvina, W. (2022). Analisis Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT . Perkebunan Nusantara IV Medan. *Jurnal Kewarganegaraan*, 6(2).
- Nurhasanah, N., Jufrizen, J., & Tupti, Z. (2022). Pengaruh Etika Kerja, Budaya Organisasi Dan Beban Kerja

- Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 5(1). <https://doi.org/10.36778/jesya.v5i1.618>
- Pranogyo, A. B., Hamidah, & Suyatno, T. (2021). Kinerja Karyawan: Teori Pengukuran dan Implikasi. In *CV Feniks Muda Sejahtera*.
- Qoyyimah, M., Abrianto, T. H., & Chamidah, S. (2020). Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi PT. INKA Multi Solusi Madiun. *ASSET: Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 2(1). <https://doi.org/10.24269/asset.v2i1.2548>
- Rahmawati Ita, L. S. M. N. C. (2020). Karakteristik Individu dan Lingkungan Kerja Serta Pengaruhnya Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. In *Universitas KH. A. Wahab Hasbullah*.
- Riniwati, H. (2016). Manajemen Sumberdaya Manusia: Aktivitas Utama dan Pengembangan SDM - Harsuko Riniwati - Google Buku. In *UB Media Universitas Brawijaya Malang*.
- Rohman, M. A., & Ichsan, R. M. (2021). Pengaruh beban kerja dan stres kerja terhadap kinerja Karyawan PT. Honda Daya Anugrah Mandiri Cabang Sukabumi. *Mahasiswa Manajemen*, 2(1).
- Sumargo Bagus. (2020). Teknik Sampling - Google Books. *UNJ Press*.
- Waruwu, M. (2023). Pendekatan Penelitian Pendidikan: Metode Penelitian Kualitatif, Metode Penelitian Kuantitatif dan Metode Penelitian Kombinasi (Mixed Method). *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 7(1).