

**PENGARUH BEBAN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA
PEGAWAI DI KANTOR KEMENTERIAN PPN/BAPPENAS BIRO SDM**Rina Dira Rahayu¹, Darkiman Ruminta²

Universitas Bina Sarana Informatika

rinadira379@gmail.com¹, darkiman.dnk@bsi.ac.id²**Abstract**

This study aims to determine the influence of workload and work environment on employee performance at the Human Resources Bureau of the Ministry of National Development Planning/Bappenas. The study is motivated by the high workload experienced by employees and work environment conditions that can affect their comfort and effectiveness in performing their duties. A quantitative method was employed, with data collected via questionnaires distributed to employees of the Ministry of National Development Planning/Bappenas Human Resources Bureau. The sample consisted of 45 respondents, selected using the saturated sampling technique. Data analysis was conducted using multiple linear regression with the aid of IBM SPSS Statistics version 26. The results indicate that workload has a positive and significant partial effect on employee performance, with a regression coefficient of 0.669, a calculated t-value of 3.671 (exceeding the t-table value of 2.018), and a significance value of 0.001 (below 0.05). Meanwhile, the work environment has a positive but insignificant effect on employee performance, with a regression coefficient of 0.046, a calculated t-value of 0.286 (below the t-table value of 2.018), and a significance value of 0.776 (above 0.05). Simultaneously, workload and work environment have a positive and significant effect on employee performance, with a calculated F-value of 9.186 (exceeding the F-table value of 3.21) and a significance value of 0.000 (below 0.05). The coefficient of determination (R-squared) of 0.304 indicates that workload and work environment collectively contribute 30.4% to employee performance, while the remaining 69.6% is influenced by factors outside the scope of this study. This research is expected to contribute to the development of human resource management knowledge and serve as a reference for the agency in enhancing employee performance through workload management and the creation of a better work environment.

Keywords: *Workload, Work Environment, Employee Performance.***Abstrak**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh beban kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di Kementerian PPN/Bappenas Biro SDM. Latar belakang penelitian ini didasari oleh

Article history

Received: September 2026

Reviewed: September 2026

Published: September 2026

Plagiarism checker no 80

Copyright : author**Publish by : musytari**

This work is licensed under
a [creative commons
attribution-noncommercial
4.0 international license](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/)

adanya beban kerja pegawai yang cukup tinggi serta kondisi lingkungan kerja yang dapat memengaruhi kenyamanan dan efektivitas pegawai dalam melaksanakan pekerjaan. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan teknik pengumpulan data melalui penyebaran kuesioner kepada pegawai Kementerian PPN/Bappenas Biro SDM. Sampel penelitian berjumlah 45 responden yang diperoleh menggunakan teknik sampel jenuh. Metode analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda dengan bantuan IBM SPSS Statistics versi 26. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,669, nilai t hitung sebesar 3,671 > t tabel 2,018, dan nilai Sig. sebesar 0,001 < 0,05. Sementara itu, lingkungan kerja berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja pegawai, dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,046, nilai t hitung sebesar 0,286 < t tabel 2,018, dan nilai Sig. sebesar 0,776 > 0,05. Secara simultan, beban kerja dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, dengan nilai F hitung sebesar 9,186 > F tabel 3,21 dan nilai Sig. sebesar 0,000 < 0,05. Nilai koefisien determinasi sebesar 0,304 menunjukkan bahwa beban kerja dan lingkungan kerja secara bersama-sama memberikan kontribusi sebesar 30,4% terhadap kinerja pegawai, sedangkan sisanya sebesar 69,6% dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi bagi pengembangan ilmu manajemen sumber daya manusia serta menjadi bahan pertimbangan bagi instansi dalam meningkatkan kinerja pegawai melalui pengelolaan beban kerja dan penciptaan lingkungan kerja yang lebih baik.

Kata Kunci: Beban kerja, Lingkungan Kerja, Kinerja.

1. Pendahuluan

Pendahuluan: Sumber daya manusia adalah elemen penting bagi sebuah organisasi, karena keberhasilan sebuah lembaga publik sangat dipengaruhi oleh keterampilan pegawainya dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya. Oleh karena itu, penting bagi manajemen sumber daya manusia untuk berfungsi dengan baik agar semua pegawai dapat memberikan kontribusi maksimal dalam mencapai sasaran organisasi. Di Kementerian Perencanaan Pembangunan Nasional (PPN/Bappenas), Kantor Sumber Daya Manusia memiliki peran yang signifikan dalam pengelolaan sumber daya manusia. Unit ini bertanggung jawab terhadap berbagai aktivitas yang berkaitan dengan administrasi kepegawaian, pengembangan kompetensi, serta peningkatan kualitas sumber daya manusia agar selaras sebagai kebutuhan organisasi.

Kinerja pegawai merupakan salah satu aspek penting dalam keberhasilan suatu organisasi karena berkaitan dengan kemampuan pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan kualitas, kuantitas, tanggung jawab, ketepatan waktu, dan efektivitas yang telah ditetapkan. Dalam organisasi pemerintahan, kinerja pegawai menjadi semakin penting karena pelaksanaan tugas membutuhkan ketelitian, tanggung jawab, serta kemampuan menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target dan waktu yang telah ditentukan. Salah satu unit yang memiliki peran

penting dalam mendukung pelaksanaan organisasi adalah Biro Sumber Daya Manusia (SDM) Kementerian Perencanaan Pembangunan Nasional/Badan Perencanaan Pembangunan Nasional (PPN/Bappenas).

Pegawai Biro SDM Kementerian PPN/Bappenas memiliki tanggung jawab yang beragam dalam melaksanakan pekerjaan yang berkaitan dengan pengelolaan sumber daya manusia. Beragamnya tugas dan tuntutan pekerjaan dapat menyebabkan perbedaan beban kerja yang diterima oleh setiap pegawai. Beban kerja dalam penelitian ini berkaitan dengan volume pekerjaan, waktu kerja, tekanan kerja, tingkat kesulitan pekerjaan, dan target pekerjaan. Apabila tuntutan pekerjaan tidak sesuai dengan kemampuan dan kapasitas pegawai, kondisi tersebut dapat memengaruhi proses penyelesaian pekerjaan. Oleh karena itu, pengelolaan beban kerja menjadi salah satu aspek yang perlu diperhatikan dalam upaya mendukung kinerja pegawai.

Tabel 1. Distribusi Frekuensi Kinerja Pegawai Berdasarkan Hasil Kuesioner

Pernyataan	SS	S	N	TS	STS	Total
Y.1	14 (31,1%)	28 (62,6%)	3 (6,7%)	0	0	45
Y.2	13 (28,9%)	29 (64,4%)	3 (6,7%)	0	0	45
Y.3	13 (26,7%)	30 (66,7%)	3 (6,7%)	0	0	45
Y.4	11 (24,4%)	31 (68,9%)	3 (6,7%)	0	0	45
Y.5	16 (35,6%)	26 (57,8%)	3 (6,7%)	0	0	45
Y.6	15 (33,3%)	27 (60,0%)	3 (6,7%)	0	0	45
Y.7	13 (28,9%)	29 (64,4%)	3 (6,7%)	0	0	45
Y.8	14 (31,1%)	28 (62,2%)	3 (6,7%)	0	0	45
Y.9	12 (26,7%)	30 (66,7%)	3 (6,7%)	0	0	45
Y.10	13 (28,9%)	29 (64,4%)	3 (6,7%)	0	0	45
Rata-rata	29,6%	63,8%	6,7%	0%	0%	100%

Berdasarkan Tabel 1, dapat diketahui bahwa tanggapan responden terhadap kinerja pegawai didominasi oleh kategori setuju dengan persentase rata-rata sebesar 63,8%, sedangkan kategori sangat setuju sebesar 29,6% dan kategori netral sebesar 6,7%. Tidak terdapat responden yang memberikan tanggapan tidak setuju maupun sangat tidak setuju. Meskipun sebagian besar responden memberikan tanggapan positif, masih terdapat responden yang memberikan tanggapan netral terhadap beberapa aspek kinerja pegawai. Hal tersebut menunjukkan bahwa kinerja pegawai tetap perlu diperhatikan dalam mendukung pencapaian tujuan organisasi.

Salah satu faktor yang berkaitan dengan kinerja pegawai adalah beban kerja. Beban kerja berkaitan dengan jumlah pekerjaan, waktu yang tersedia, tekanan dalam menyelesaikan pekerjaan, tingkat kesulitan pekerjaan, serta target yang harus dicapai oleh pegawai. Dalam

pelaksanaan tugas di Biro SDM Kementerian PPN/Bappenas, pegawai memiliki tanggung jawab dan pekerjaan yang perlu diselesaikan sesuai dengan target dan waktu yang telah ditentukan. Kondisi tersebut membuat beban kerja menjadi salah satu aspek yang perlu diperhatikan karena beban kerja yang sesuai dengan kemampuan pegawai dapat mendukung penyelesaian pekerjaan secara efektif (Sembring, 2020)

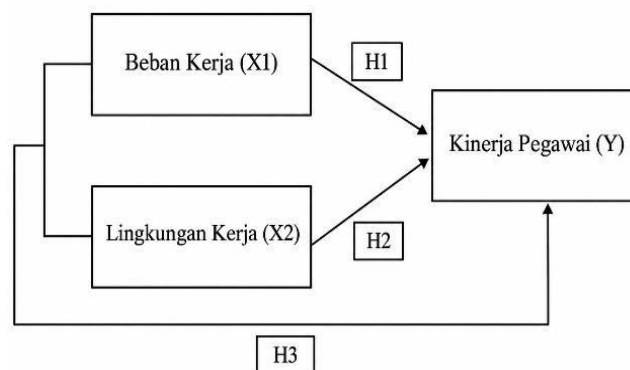
Thabroni (2022) menjelaskan beban kerja itu adalah sebuah proses pengukuran kebutuhan waktu yang diperlukan Kemampuan sumber daya manusia dalam menyelesaikan Tugas dan tanggung jawab profesional yang diberikan dalam jangka waktu tertentu. Oleh karena itu beban kerja dapat dijadikan dasar dalam menentukan kebutuhan tenaga kerja yang sesuai dengan tuntutan organisasi.

Berdasarkan penelitian terdahulu tersebut, masih terdapat perbedaan hasil penelitian, khususnya pada variabel lingkungan kerja. Beberapa penelitian menunjukkan adanya pengaruh terhadap kinerja pegawai, sedangkan penelitian Wenas dan Ikham (2023) menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif tetapi tidak signifikan. Perbedaan hasil tersebut menunjukkan bahwa pengaruh beban kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai masih perlu dikaji pada objek dan karakteristik organisasi yang berbeda. Oleh karena itu, penelitian ini dilakukan pada Biro SDM Kementerian PPN/Bappenas untuk menganalisis pengaruh beban kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai.

2. Tinjauan Pustaka

2.1 Kerangka Berpikir

Kerangka pemikiran merupakan bagaimana teori berhubungan dengan berbagai indikator yang telah di definisikan. Kerangka konseptual menunjukkan bagaimana Beban Kerja (X1), Lingkungan Kerja (X2), mempengaruhi Kinerja Pegawai (Y):



Gambar 1 Kerangka Berpikir

Hubungan antarvariabel dalam penelitian ini dapat dijelaskan sebagai berikut.

1. H1 : Beban Kerja (X1) → Kinerja Pegawai (Y)

Beban kerja yang sesuai dengan kemampuan dan waktu kerja pegawai dapat mendukung penyelesaian tugas secara efektif. Semakin sesuai pengelolaan beban kerja, maka semakin baik kinerja pegawai.

2. H2 : Lingkungan Kerja (X2) → Kinerja Pegawai (Y)

Lingkungan kerja yang nyaman, didukung fasilitas yang memadai, hubungan antarpegawai yang baik, serta komunikasi yang efektif dapat mendukung pegawai dalam melaksanakan pekerjaan. Semakin baik lingkungan kerja, maka semakin baik kinerja pegawai.

3. H3 : Beban Kerja (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) → Kinerja Pegawai (Y)

Beban kerja yang sesuai dan lingkungan kerja yang mendukung dapat membantu pegawai dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya. Secara bersama-sama, beban kerja dan lingkungan kerja dapat memengaruhi kinerja pegawai Kementerian PPN/Bappenas Biro SDM.

2.2 Hipotesis Penelitian

Hipotesis penelitian ini merupakan dugaan awal tentang hubungan antara variabel-variabel yang diteliti, yang disusun berdasarkan rumusan masalah dan kerangka berpikir sebelumnya. Hipotesis ini nantinya akan diuji melalui proses pengumpulan data dan analisis secara menyeluruh. Adapun hipotesis penelitian ini sebagai berikut:

1. Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Pegawai

H_{01} : Beban kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Kementerian PPN/Bappenas Biro SDM.

H_1 : Beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Kementerian PPN/Bappenas Biro SDM.

2. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai

H_{02} : Lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Kementerian PPN/Bappenas Biro SDM.

H_2 : Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Kementerian PPN/Bappenas Biro SDM.

3. Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai

H_{03} : Beban kerja dan lingkungan kerja secara simultan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Kementerian PPN/Bappenas Biro SDM.

H_3 : Beban kerja dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Kementerian PPN/Bappenas Biro SDM.

3. Metodologi Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei. Pendekatan kuantitatif digunakan karena penelitian bertujuan untuk menguji pengaruh variabel Beban Kerja (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y) melalui analisis statistik. Penelitian ini menggunakan data numerik yang diperoleh melalui penyebaran kuesioner kepada responden dan selanjutnya dianalisis untuk menguji hipotesis penelitian.

Penelitian dilaksanakan pada Biro Sumber Daya Manusia (SDM) Kementerian PPN/Bappenas, Jakarta, pada periode April sampai Juni 2026. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 45

pegawai. Karena jumlah populasi relatif kecil, teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah sampling jenuh, yaitu seluruh anggota populasi dijadikan sebagai sampel penelitian. Dengan demikian, jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 45 responden.

Data penelitian terdiri atas data primer dan data sekunder. Data primer diperoleh melalui penyebaran kuesioner kepada pegawai Biro SDM Kementerian PPN/Bappenas, sedangkan data sekunder diperoleh melalui dokumentasi dan literatur yang relevan dengan penelitian. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini meliputi:

1. Kuesioner, digunakan sebagai instrumen utama penelitian dengan skala Likert lima tingkat. Kuesioner terdiri atas pernyataan yang berkaitan dengan variabel Beban Kerja (X1), Lingkungan Kerja (X2), dan Kinerja Pegawai (Y).

Tabel 1 Skala Likert

Kode	Keterangan	Skor
SS	Sangat Setuju	5
S	Setuju	4
N	Netral	3
TS	Tidak Setuju	2
STS	Sangat Tidak Setuju	1

Sumber : Sugiyono (2018)

2. Wawancara, dilakukan untuk memperoleh informasi pendukung yang berkaitan dengan kondisi dan pelaksanaan pekerjaan pegawai.

3. Dokumentasi, digunakan untuk memperoleh data dan informasi yang berkaitan dengan objek penelitian.

Instrumen penelitian disusun berdasarkan indikator masing-masing variabel. Variabel beban kerja diukur menggunakan indikator volume pekerjaan, waktu kerja, tekanan kerja, tingkat kesulitan kerja, dan target pekerjaan. Variabel lingkungan kerja diukur menggunakan indikator kenyamanan ruangan, fasilitas kerja, hubungan antarpegawai, suhu ruangan, dan komunikasi kerja. Adapun variabel kinerja pegawai diukur menggunakan indikator kualitas pekerjaan, kuantitas pekerjaan, tanggung jawab, ketepatan waktu, dan efektivitas kerja.

Analisis data dilakukan menggunakan IBM SPSS Statistics Version 26. Tahapan analisis meliputi uji kualitas data yang terdiri atas uji validitas dan uji reliabilitas, dilanjutkan dengan uji asumsi klasik yang meliputi uji normalitas, heteroskedastisitas, multikolinearitas, dan linearitas. Selanjutnya dilakukan analisis regresi linear berganda, uji t untuk mengetahui pengaruh secara parsial, uji F untuk mengetahui pengaruh secara simultan, serta koefisien determinasi (R^2) untuk mengetahui besarnya kontribusi variabel independen terhadap variabel dependen.

4. Hasil dan Pembahasan

4.1 Karakteristik Responden

Penelitian ini melibatkan 45 responden yang merupakan pegawai Biro SDM Kementerian PPN/Bappenas. Karakteristik responden dalam penelitian ini meliputi jenis kelamin, usia, tingkat pendidikan, dan lama bekerja. Penyajian karakteristik responden bertujuan untuk memberikan gambaran umum mengenai profil responden yang menjadi sumber data penelitian. Berdasarkan hasil pengumpulan data, responden memiliki latar belakang karakteristik yang beragam sehingga dapat memberikan gambaran mengenai kondisi pegawai Biro SDM Kementerian PPN/Bappenas. Selanjutnya, data yang diperoleh dari responden digunakan untuk melakukan pengujian kualitas data dan analisis statistik dalam menguji pengaruh beban kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai.

4.2 Uji Kualitas Data

4.2.1 Uji Validitas

Uji validitas dilakukan untuk mengetahui kemampuan setiap butir pernyataan dalam mengukur variabel penelitian. Pengujian dilakukan dengan membandingkan nilai r hitung dengan r tabel sebesar 0,217. Instrumen dinyatakan valid apabila nilai r hitung $>$ r tabel.

Tabel 3 Hasil Uji Validitas Beban Kerja

Item Pertanyaan	Nilai R-hitung	Nilai R-tabel	Kondisi	Keterangan
X1.1	0,706	0,294	R hitung $>$ R tabel	Valid
X1.2	0,369	0,294	R hitung $>$ R tabel	Valid
X1.3	0,383	0,294	R hitung $>$ R tabel	Valid
X1.4	0,529	0,294	R hitung $>$ R tabel	Valid
X1.5	0,425	0,294	R hitung $>$ R tabel	Valid
X1.6	0,686	0,294	R hitung $>$ R tabel	Valid
X1.7	0,539	0,294	R hitung $>$ R tabel	Valid
X1.8	0,430	0,294	R hitung $>$ R tabel	Valid
X1.9	0,581	0,294	R hitung $>$ R tabel	Valid
X1.10	0,522	0,294	R hitung $>$ R tabel	Valid

Sumber : Data diolah menggunakan SPSS 26 (2026)

Tabel 4 Hasil Uji Validitas Lingkungan Kerja

Item Pertanyaan	Nilai R-hitung	Nilai R-tabel	Kondisi	Keterangan
X2.1	0,472	0,294	R hitung > R tabel	Valid
X2.2	0,528	0,294	R hitung > R tabel	Valid
X2.3	0,534	0,294	R hitung > R tabel	Valid
X2.4	0,421	0,294	R hitung > R tabel	Valid
X2.5	0,655	0,294	R hitung > R tabel	Valid
X2.6	0,640	0,294	R hitung > R tabel	Valid
X2.7	0,542	0,294	R hitung > R tabel	Valid
X2.8	0,443	0,294	R hitung > R tabel	Valid
X2.9	0,663	0,294	R hitung > R tabel	Valid
X2.10	0,481	0,294	R hitung > R tabel	Valid

Sumber : Data diolah menggunakan SPSS 26 (2026)

Tabel 5 Hasil Uji Validitas Kinerja Pegawai

Item Pertanyaan	Nilai R-hitung	Nilai R-tabel	Kondisi	Keterangan
Y.1	0,738	0,294	R hitung > R tabel	Valid
Y.2	0,714	0,294	R hitung > R tabel	Valid
Y.3	0,492	0,294	R hitung > R tabel	Valid
Y.4	0,455	0,294	R hitung > R tabel	Valid
Y.5	0,662	0,294	R hitung > R tabel	Valid
Y.6	0,498	0,294	R hitung > R tabel	Valid
Y.7	0,796	0,294	R hitung > R tabel	Valid
Y.8	0,675	0,294	R hitung > R tabel	Valid
Y.9	0,746	0,294	R hitung > R tabel	Valid
Y.10	0,513	0,294	R hitung > R tabel	Valid

Sumber : Data diolah menggunakan SPSS 26 (2026)

Hasil pengujian menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan pada variabel Beban Kerja (X_1), Lingkungan Kerja (X_2), dan Kinerja Pegawai (Y) memiliki nilai r hitung lebih besar dibandingkan

r tabel sebesar 0,294. Dengan demikian seluruh item kuesioner dinyatakan valid sehingga layak digunakan sebagai instrumen penelitian.

4.2.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas bertujuan untuk mengetahui konsistensi instrumen penelitian. Pengujian dilakukan menggunakan metode Cronbach's Alpha, dengan kriteria bahwa instrumen dinyatakan reliabel apabila memiliki nilai Cronbach's Alpha $> 0,60$

Tabel 6 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Nilai Cronbach's Alpha	Keterangan
Beban Kerja (X1)	0,694	Reliabel
Lingkungan Kerja (X2)	0,721	Reliabel
Kinerja Pegawai (Y)	0,835	Reliabel

Sumber : Data diolah menggunakan SPSS 26 (2026)

Hasil pengujian menunjukkan bahwa variabel Beban Kerja memperoleh nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,694, variabel Lingkungan Kerja sebesar 0,721, sedangkan variabel Kinerja Pegawai sebesar 0,835. Seluruh nilai tersebut berada di atas batas minimum 0,60, sehingga seluruh instrumen penelitian dinyatakan reliabel dan dapat digunakan pada tahap analisis berikutnya.

4.3 Uji Asumsi Klasik

4.3.1 Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui apakah data residual berdistribusi normal. Pengujian dilakukan melalui One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test, Normal P-P Plot, dan Histogram.

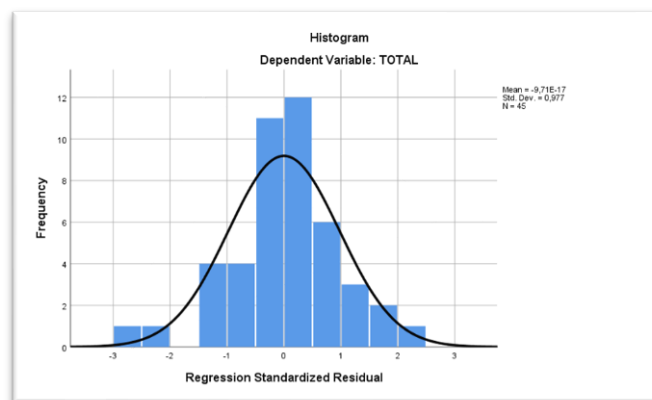
Tabel 7 Hasil Uji One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		45
Normal Parameters ^{a,b}	4. Mean	,0000000
	5. Std. Deviation	2,95223093
Most Extreme Differences	6. Absolute	,105
	Positive	,061
	Negative	-,105
Test Statistic		,105
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 ^{c,d}

- | |
|--|
| a. Test distribution is Normal. |
| b. Calculated from data. |
| c. Lilliefors Significance Correction. |
| d. This is a lower bound of the true significance. |

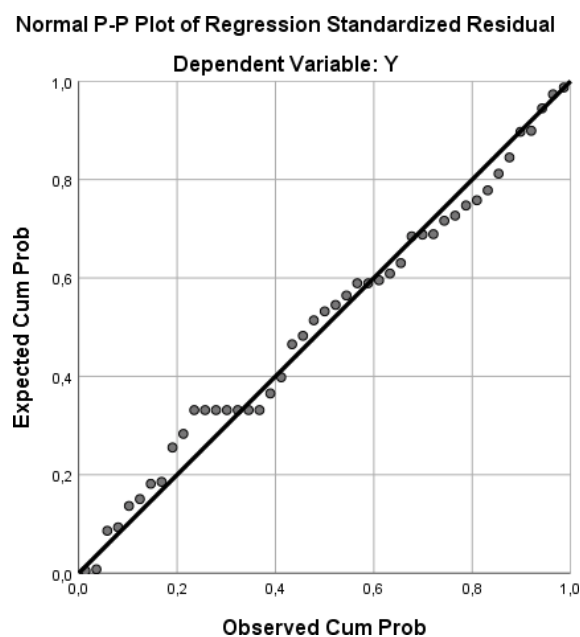
Sumber: Data diolah dengan IBM SPSS 26, 2026

Uji statistik menggunakan One-Sample Kolmogorov-Smirnov. Data dinyatakan berdistribusi normal apabila nilai signifikansi $> 0,05$, sedangkan data dinyatakan tidak berdistribusi normal apabila nilai signifikansi $< 0,05$. Berdasarkan hasil pengujian, nilai Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar $0,200 > 0,05$. Dengan demikian, residual dalam penelitian ini berdistribusi normal.



Gambar 2 Hasil Uji Histogram

Berdasarkan hasil pengujian, histogram menunjukkan bahwa residual menyebar membentuk pola menyerupai kurva lonceng (bell-shaped) dan terpusat di sekitar nilai nol. Pola tersebut mengindikasikan bahwa distribusi residual telah memenuhi asumsi normalitas, sehingga model regresi layak digunakan dalam analisis penelitian.

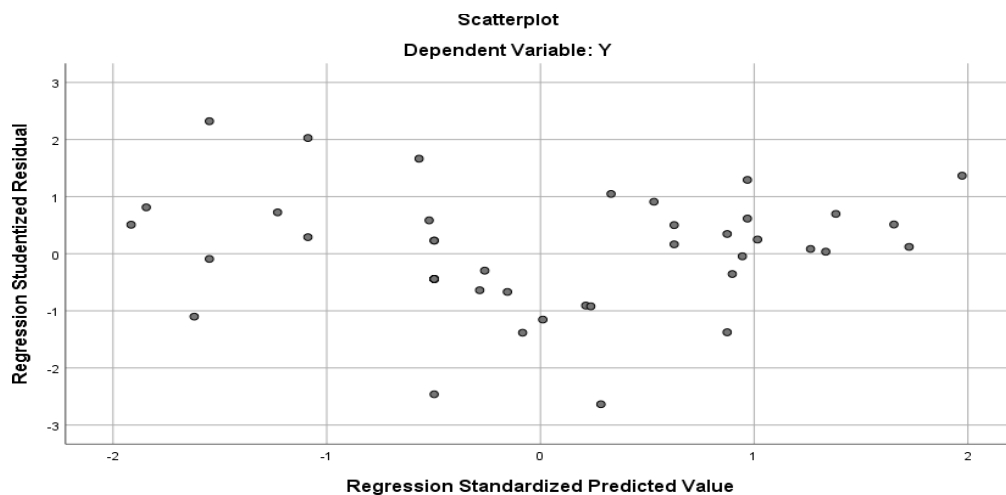


Gambar 3 Hasil Uji P-Plot

Hasil pengujian menggunakan grafik Normal Probability Plot (P-P Plot) menunjukkan bahwa titik-titik residual menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal. Penyebaran tersebut menunjukkan bahwa residual berdistribusi normal sehingga asumsi normalitas dalam model regresi telah terpenuhi. Dengan demikian, model regresi dapat digunakan untuk pengujian hipotesis.

4.3.2 Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas dilakukan menggunakan Scatterplot



Gambar 4 Hasil Uji Scatterplot

Hasil pengujian memperlihatkan bahwa titik-titik residual menyebar secara acak di atas dan di bawah sumbu nol tanpa membentuk pola tertentu. Hal tersebut menunjukkan bahwa model regresi tidak mengalami gejala heteroskedastisitas sehingga memenuhi salah satu asumsi dalam analisis regresi linear berganda.

4.3.3 Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan mengetahui adanya hubungan antarvariabel independen. Pengujian dilakukan menggunakan nilai Tolerance dan Variance Inflation Factor (VIF).

Tabel 8 Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	12,701	7,495		1,695	,098		
	X1	,669	,182	,531	3,671	,001	,790	1,265
	X2	,046	,161	,041	,286	,776	,790	1,265

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Data diolah dengan IBM SPSS 27, 2026

Hasil pengujian menunjukkan bahwa variabel Beban Kerja (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) memiliki nilai Tolerance sebesar 0,790 ($> 0,10$) serta nilai VIF sebesar 1,265 (< 10). Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala multikolinearitas antarvariabel independen, sehingga model regresi telah memenuhi asumsi bebas multikolinearitas.

4.3.4 Uji Linearitas

Uji linearitas dilakukan untuk mengetahui apakah hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen bersifat linear.

Tabel 9 Hasil Uji Linear Berganda

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	7. df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	167,755	2	83,878	9,186	,000 ^b
	Residual	383,489	42	9,131		
	Total	551,244	44			
a. Dependent Variable: Y						
b. Predictors: (Constant), X2, X1						

Sumber : Data diolah menggunakan SPSS 26 (2026)

Hasil Analisis Regresi Linear Berganda menunjukkan bahwa variabel Beban Kerja (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y) memiliki nilai F hitung sebesar 9,186 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000, yaitu lebih kecil dari 0,05, sehingga Beban Kerja (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) secara simultan dinyatakan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y).

4.4 Hasil Uji Hipotesis

Uji hipotesis dilakukan untuk memastikan secara statistik apakah dugaan atau pernyataan sementara (hipotesis) yang telah dirumuskan sebelumnya dapat dibuktikan kebenarannya bersumber informasi yang didapatkan dari observasi lapangan.

4.4.1 Uji t (Parsial)

Uji parsial (uji t) bertujuan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen, yaitu pelatihan kerja dan kompetensi, terhadap variabel dependen yaitu kinerja pegawai.

Tabel 11 Hasil Uji T (Parsial)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	12,701	7,495		1,695	,098

	X1	,669	,182	,531	3,671	,001
	X2	,046	,161	,041	,286	,776
a. Dependent Variable: Y						

Sumber: Data diolah dengan IBM SPSS 26, 2026

Hasil uji parsial variabel Beban Kerja (X1) menunjukkan bahwa variabel Beban Kerja memperoleh nilai t hitung sebesar 3,671, lebih besar dibandingkan t tabel sebesar 2,018, dengan nilai signifikansi sebesar $0,001 < 0,05$. Hasil tersebut menunjukkan bahwa Beban Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Dengan demikian, hipotesis pertama (H_1) diterima.

Selanjutnya, hasil pengujian menunjukkan bahwa variabel Lingkungan Kerja (X2) memperoleh nilai t hitung sebesar 0,286, lebih kecil dibandingkan t tabel sebesar 2,018, dengan nilai signifikansi sebesar $0,776 > 0,05$. Dengan demikian, Lingkungan Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai, sehingga hipotesis kedua (H_2) ditolak.

4.4.2 Uji F (Simultan)

Uji simultan dilakukan untuk mengetahui pengaruh pelatihan kerja dan kompetensi secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai.

Tabel 12 Hasil Uji F (Simultan)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	167,755	2	83,878	9,186	,000 ^b
	Residual	383,489	42	9,131		
	Total	551,244	44			
a. Dependent Variable: Y						
b. Predictors: (Constant), X2, X1						

Sumber: Data diolah dengan IBM SPSS 26, 2026

Hasil analisis menunjukkan bahwa nilai F hitung sebesar 9,186, sedangkan F tabel sebesar 3,21, dengan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Karena nilai F hitung lebih besar daripada F tabel dan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05, maka hipotesis ketiga (H_3) diterima.

Hal tersebut menunjukkan bahwa Beban Kerja (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai Kementerian PPN/Bappenas Biro sdm.

4.5 Uji Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui besarnya kontribusi variabel beban kerja dan lingkungan kerja dalam menjelaskan variasi kinerja pegawai.

Tabel 13 Hasil Uji Koefisien Determinasi (simultan)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,552 ^a	,304	,271	3,022
a. Predictors: (Constant), X2, X1				

Sumber: Data diolah dengan IBM SPSS 26, 2026

Hasil pengujian menunjukkan nilai R Square sebesar 0,304 atau 30,4%. Hal tersebut menunjukkan bahwa variabel Beban Kerja (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) secara bersama-sama mampu menjelaskan variasi Kinerja Pegawai (Y) sebesar 30,4%, sedangkan sisanya sebesar 69,6% merupakan variasi Kinerja Pegawai (Y) yang dijelaskan oleh faktor lain di luar model penelitian ini.

4.6 Uji Koefisien Regresi

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh beban kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Kementerian PPN/Bappenas biro sdm.

Tabel 14 Hasil Uji Koefisien Regresi

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	12,701	7,495		1,695	,098		
	X1	,669	,182	,531	3,671	,001	,790	1,265
	X2	,046	,161	,041	,286	,776	,790	1,265
a. Dependent Variable: Y								

Sumber: Data diolah dengan IBM SPSS 26, 2026

Persamaan regresi yang diperoleh adalah:

$$Y = 12,701 + 0,669X_1 + 0,046X_2$$

1. Nilai konstanta sebesar 12,701 menunjukkan bahwa apabila Beban Kerja (X₁) dan Lingkungan Kerja (X₂) bernilai 0, maka nilai Kinerja Pegawai (Y) diprediksi sebesar 12,701.
2. Koefisien regresi Beban Kerja (X₁) sebesar 0,669 menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan pada Beban Kerja akan meningkatkan Kinerja Pegawai sebesar 0,669 satuan, dengan asumsi variabel Lingkungan Kerja tetap.
3. Koefisien regresi Lingkungan Kerja (X₂) sebesar 0,046 menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan pada Lingkungan Kerja akan meningkatkan Kinerja Pegawai sebesar 0,046 satuan, dengan asumsi variabel Beban Kerja tetap.

4. Beban Kerja memiliki pengaruh relatif lebih dominan terhadap Kinerja Pegawai dibandingkan dengan Lingkungan Kerja berdasarkan nilai Standardized Beta, yaitu sebesar 0,531, sedangkan Lingkungan Kerja memiliki nilai Standardized Beta sebesar 0,041.

4.7 Pembahasan Hasil Penelitian

Berdasarkan hasil analisis data, pengujian hipotesis pertama menunjukkan bahwa Beban Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Kementerian PPN/Bappenas Biro SDM. Hal ini dibuktikan dengan nilai t hitung sebesar 3,671 yang lebih besar daripada t tabel sebesar 2,018, serta nilai signifikansi sebesar $0,001 < 0,05$, sehingga H_1 diterima. Hasil tersebut menunjukkan bahwa semakin tinggi Beban Kerja yang diterima pegawai, maka Kinerja Pegawai juga mengalami peningkatan dalam penelitian ini. Koefisien regresi Beban Kerja sebesar 0,669 menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan Beban Kerja akan meningkatkan Kinerja Pegawai sebesar 0,669 satuan, dengan asumsi Lingkungan Kerja tetap.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Beban Kerja merupakan salah satu faktor yang memiliki pengaruh terhadap Kinerja Pegawai Kementerian PPN/Bappenas Biro SDM. Beban kerja yang sesuai dengan kemampuan dan tanggung jawab pegawai dapat mendorong pegawai untuk menyelesaikan pekerjaan secara optimal. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang menyatakan bahwa Beban Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Dengan demikian, pengelolaan Beban Kerja yang tepat perlu diperhatikan agar pegawai dapat melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya secara optimal.

Sementara itu, hasil pengujian hipotesis kedua menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai Kementerian PPN/Bappenas Biro SDM. Hal tersebut dibuktikan dengan nilai t hitung sebesar 0,286 yang lebih kecil daripada t tabel sebesar 2,018, serta nilai signifikansi sebesar $0,776 > 0,05$, sehingga H_2 ditolak. Meskipun koefisien regresi Lingkungan Kerja bernilai positif sebesar 0,046, pengaruh tersebut tidak signifikan secara statistik. Hasil ini menunjukkan bahwa perubahan kondisi Lingkungan Kerja belum memberikan pengaruh yang cukup kuat terhadap Kinerja Pegawai dalam penelitian ini.

Berdasarkan nilai Standardized Beta, Beban Kerja memiliki nilai sebesar 0,531, sedangkan Lingkungan Kerja memiliki nilai sebesar 0,041. Dengan demikian, Beban Kerja merupakan variabel yang relatif lebih dominan dalam memengaruhi Kinerja Pegawai dibandingkan dengan Lingkungan Kerja. Hal ini menunjukkan bahwa dalam penelitian ini Beban Kerja memiliki kontribusi relatif yang lebih besar dalam menjelaskan Kinerja Pegawai.

Selanjutnya, hasil pengujian hipotesis ketiga menunjukkan bahwa Beban Kerja dan Lingkungan Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai Kementerian PPN/Bappenas Biro SDM. Hal tersebut dibuktikan dengan nilai F hitung sebesar 9,186 yang lebih besar daripada F tabel sebesar 3,21, dengan tingkat signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$, sehingga H_3 diterima. Hasil tersebut menunjukkan bahwa Beban Kerja dan Lingkungan Kerja secara bersama-sama memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

Selain itu, hasil uji koefisien determinasi menunjukkan nilai R Square sebesar 0,304 atau 30,4%, yang berarti bahwa Beban Kerja dan Lingkungan Kerja secara bersama-sama mampu menjelaskan variasi Kinerja Pegawai sebesar 30,4%, sedangkan 69,6% sisanya dijelaskan oleh faktor lain di luar penelitian ini.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Beban Kerja dan Lingkungan Kerja secara bersama-sama perlu diperhatikan dalam upaya meningkatkan Kinerja Pegawai. Meskipun Lingkungan Kerja tidak menunjukkan pengaruh signifikan secara parsial, keberadaannya tetap menjadi bagian dari model penelitian yang secara simultan bersama Beban Kerja memberikan pengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Oleh karena itu, Kementerian PPN/Bappenas Biro SDM perlu memperhatikan pengelolaan Beban Kerja serta menciptakan kondisi Lingkungan Kerja yang mendukung agar Kinerja Pegawai dapat ditingkatkan secara optimal.

5. Kesimpulan

Beban Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Kementerian PPN/Bappenas Biro SDM. Hasil uji t menunjukkan nilai t hitung sebesar $3,671 > t$ tabel $2,018$ dengan nilai signifikansi $0,001 < 0,05$. Artinya, semakin tinggi Beban Kerja yang diterima pegawai, maka Kinerja Pegawai cenderung meningkat dalam penelitian ini.

Lingkungan Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai Kementerian PPN/Bappenas Biro SDM. Hasil uji t menunjukkan nilai t hitung sebesar $0,286 < t$ tabel $2,018$ dengan nilai signifikansi $0,776 > 0,05$. Artinya, perubahan pada Lingkungan Kerja belum menunjukkan pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Pegawai dalam penelitian ini. Berdasarkan nilai Standardized Beta sebesar $0,041$, Lingkungan Kerja memiliki pengaruh relatif lebih kecil dibandingkan Beban Kerja.

Beban Kerja dan Lingkungan Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai Kementerian PPN/Bappenas Biro SDM. Hasil uji F menunjukkan nilai F hitung sebesar $9,186 > F$ tabel $3,21$ dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Nilai R Square sebesar $0,304$ atau $30,4\%$ menunjukkan bahwa Beban Kerja dan Lingkungan Kerja secara bersama-sama mampu menjelaskan variasi Kinerja Pegawai sebesar $30,4\%$, sedangkan $69,6\%$ sisanya dijelaskan oleh faktor lain di luar model penelitian.

DAFTAR PUSTAKA

- Batubara, G. S., & Abadi, F. (2022). Pengaruh beban kerja dan dukungan rekan kerja terhadap kinerja karyawan dengan stres kerja sebagai variabel intervening. *Sibatik Journal: Jurnal Ilmiah Bidang Sosial, Ekonomi, Budaya, Teknologi, dan Pendidikan*, 1(11), 2483-2496.
- Haqiqi, T. M., Hanifa, R., & Anggara, B. (2024). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada Lembaga Amil Zakat Nasional Yatim Mandiri Palembang. *Jurnal Manajemen Kompeten*, 6(2), 110-118.
- Nugrahaeni, A. P., & Ariandi, F. (2025). Pengaruh beban kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Ditjen Binalavotas Kementerian Ketenagakerjaan. *Jurnal Manajemen dan Administrasi Antartika*, 2(3), 151-158.
- Oktavia, R., & Fernos, J. (2023). Pengaruh lingkungan kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Padang. *Jurnal Economina*, 2(4), 993-1005.
- Parwati, I. G. A. (2022). *Pengaruh karakteristik individu, karakteristik pekerjaan, dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada Kantor Tim Pembebasan Tanah Jalan Tol Gilimanuk-Mengwi* [Doctoral dissertation, Universitas Mahasaraswati Denpasar].

- 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).
- Santoso, M. R., & Widodo, S. (2022). Pengaruh beban kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Dinas Perhubungan Provinsi DKI Jakarta. *Jurnal Ilmiah M-Progress*, 12(1).
- Siburian, M. S., Pio, R. J., & Sambul, S. A. (2021). Pengaruh beban kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Kantor Pelayanan Pajak Pratama Balige Sumatera Utara. *Productivity*, 2(5), 370-377.
- Silaen, N. R., Syamsuriansyah, S., Chairunnisah, R., Sari, M. R., Mahriani, E., Tanjung, R., & Putra, S. (2021). *Kinerja karyawan*.
- Siryawan, T., Risqon, R., & Noncik, N. (2020). Pengaruh lingkungan kerja terhadap motivasi dan disiplin serta dampaknya pada kinerja. *Ekomabis: Jurnal Ekonomi Manajemen Bisnis*, 1(01), 59-78.
- Wahyudi, W. (2022). Five components of work motivation in the achievement of lecturer performance. *Scientific Journal of Reflection: Economic, Accounting, Management and Business*, 5(2), 466-473.
- Waruwu, M. (2023). Pendekatan penelitian pendidikan: Metode penelitian kualitatif, metode penelitian kuantitatif dan metode penelitian kombinasi (mixed method). *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 7(1).