JISM
Jurnal Ilmiah Swara Manajemen

Jurnal Ilmiah Swara MaNajemen, Vol 5 (3) 2025: 621-631

Jurnal Ilmiah Swara MaNajemen
(Swara Mahasiswa Manajemen)

http://openjournal.unpam.ac.id/index.php/JISM
ISSN: 2775-6076; e-ISSN: 2962-8938

PENGARUH BEBAN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS LINGKUNGAN HIDUP PROVINSI DKI JAKARTA

Reza Indra Pratama[1], Syawaludin[2]
[12] Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang, Tangerang Selatan, Indonesia
* *Corresponding author:* rezaindra212@gmail.com, dosen02298@unpam.ac.id

INFO ARTIKEL

Diterima Agustus 2025
Disetujui September 2025
Diterbitkan Okteber 2025

Kata Kunci:

Beban Kerja,
Lingkungan Kerja,
Kinerja

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh beban kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup Provinsi DKI Jakarta. Metode yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif dengan teknik analisis regresi linier berganda, yang diolah menggunakan perangkat lunak SPSS versi 27. Sampel terdiri dari 85 responden yang dipilih dari populasi 533 pegawai melalui rumus Slovin dengan tingkat kesalahan 10 persen. Hasil penelitian menunjukkan bahwa persamaan regresi yang diperoleh adalah $Y = 4{,}994 + 0{,}414X_1 + 0{,}489X_2$. Nilai konstanta sebesar 4,994 mengindikasikan bahwa apabila beban kerja dan lingkungan kerja tidak memberikan pengaruh, maka kinerja pegawai tetap berada pada angka dasar tersebut. Koefisien regresi menunjukkan bahwa peningkatan satu satuan dalam beban kerja akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0,414 poin, dan peningkatan satu satuan dalam lingkungan kerja akan meningkatkan kinerja sebesar 0,489 poin. Hasil uji t menunjukkan bahwa kedua variabel independen berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, dengan nilai t hitung masing-masing sebesar 10,508 dan 12,036, melebihi t tabel sebesar 1,988, serta nilai signifikansi 0,000 yang lebih kecil dari 0,05. Hasil uji F menunjukkan pengaruh simultan yang signifikan dengan nilai F hitung sebesar 101,899, lebih besar dari F tabel sebesar 3,11, dan tingkat signifikansi 0,000. Nilai koefisien korelasi sebesar 0,844 menunjukkan hubungan yang sangat kuat, dan nilai koefisien determinasi sebesar 0,713 mengindikasikan bahwa 71,3 persen variasi kinerja pegawai dijelaskan oleh beban kerja dan lingkungan kerja. Dengan demikian, kedua variabel tersebut terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, baik secara parsial maupun simultan.

DOI: 10.32493/jism.v5i3.52691

Keywords:
Workload, Work Environment, Employee Performance

ABSTRACT

This study aims to analyze the effect of workload and work environment on employee performance at the Environmental Agency of DKI Jakarta Province. The research employed a quantitative approach using multiple linear regression analysis, processed with the Statistical Product and Service Solutions version 27. The sample consisted of 85 respondents selected from a population of 533 employees using the Slovin formula with a 10 percent margin of error. The results showed that the regression equation obtained is Y = 4.994 + 0.414X_1 + 0.489X_2. The constant value of 4.994 indicates that if workload and work environment have no influence, employee performance remains at this baseline level. The regression coefficients show that an increase of one unit in workload will increase employee performance by 0.414 points, and an increase of one unit in the work environment will increase performance by 0.489 points. The t-test results indicate that both independent variables have a significant influence on employee performance, with t-values of 10.508 and 12.036, exceeding the t-table value of 1.988, and a significance level of 0.000, which is lower than 0.05. The F-test also shows a significant simultaneous effect, with an F-value of 101.899 exceeding the F-table value of 3.11 and a significance level of 0.000. The correlation coefficient of 0.844 indicates a very strong relationship, and the coefficient of determination (R Square) of 0.713 shows that 71.3 percent of the variation in employee performance is explained by workload and work environment. Therefore, it can be concluded that both variables have a positive and significant effect on employee performance, both partially and simultaneously

How to cite: Pratama, R. I., & Syawaludin. (2025). Pengaruh beban kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup Provinsi DKI Jakarta. *Jurnal Ilmiah Swara MaNajemen (Swara Mahasiswa Manajemen)* Vol.5 No.3 Tahun 2025 Alamat DOI 10.32493/jism.v5i3.52691

This is an open access article distributed under the Creative Commons 4.0 Attribution License, which permits unrestricted use, distribution, and reproduction in any medium, provided the original work is properly cited. ©2023 by author.

PENDAHULUAN

Dalam era global yang serba cepat ini, instansi pemerintah harus mampu tidak hanya menyediakan layanan publik yang unggul, tetapi juga lincah dalam menghadapi perubahan termasuk kemajuan teknologi, regulasi yang selalu berkembang, dan harapan masyarakat yang semakin tinggi. Dinas Lingkungan Hidup Provinsi DKI Jakarta, sebagai salah satu lembaga pemerintah yang memiliki peran penting dalam pengelolaan lingkungan, menghadapi tantangan kompleks dalam melaksanakan tugas dan fungsinya di tengah dinamika tersebut. Seiring dengan tumbuhnya kepedulian terhadap permasalahan lingkungan, tuntutan pekerjaan serta ekspektasi terhadap kinerja pegawai di Dinas Lingkungan Hidup turut mengalami peningkatan. Untuk menjawab tantangan tersebut, pengelolaan sumber daya manusia yang tepat menjadi kunci agar setiap pegawai mampu bekerja secara maksimal, menunjukkan profesionalisme, dan tetap

berfokus pada pelayanan publik yang berkesinambungan. Sumber daya manusia merupakan faktor penting yang dapat menentukan keberhasilan suatu organisasi, termasuk dalam pemerintahan.

Tingkat kepuasan kerja yang tinggi pada pegawai umumnya berdampak positif terhadap peningkatan produktivitas, loyalitas terhadap instansi, serta kontribusi yang konstruktif bagi organisasi. Supaya pegawai mampu bekerja secara maksimal, penting bagi organisasi untuk menciptakan kondisi kerja yang mendukung. Ini mencakup kenyamanan fisik dan psikologis di tempat kerja, dorongan dari dalam diri pegawai, gaya kepemimpinan yang relevan, serta sistem apresiasi yang diterapkan dengan adil. Semua hal tersebut berperan dalam menumbuhkan tanggung jawab profesional sekaligus mendorong peningkatan kinerja. Pada Dinas Lingkungan Hidup Provinsi DKI Jakarta, penting dilakukan kajian secara mendalam mengenai faktor-faktor yang berperan dalam membentuk kepuasan kerja pegawai, guna mendukung pengelolaan sumber daya manusia yang lebih efektif dan tepat sasaran. Dengan adanya penelitian ini, diharapkan dapat memberikan masukan yang berguna dalam merancang strategi manajemen sumber daya manusia yang responsif dan berorientasi pada peningkatan kinerja pegawai, khususnya dalam menghadapi dinamika perubahan lingkungan kerja.

Sebagai lembaga pemerintah daerah yang mengelola lingkungan, Dinas Lingkungan Hidup Provinsi DKI Jakarta memiliki peran utama dalam menjamin pelayanan publik bermutu tinggi dan pemeliharaan kelestarian lingkungan kota. Guna mewujudkan tujuan tersebut, organisasi perlu mengelola seluruh sumber dayanya secara terpadu. Langkah ini dapat ditempuh melalui pemanfaatan teknologi yang relevan, peningkatan kapasitas pegawai lewat pelatihan berkelanjutan, pembenahan fasilitas kerja, serta memastikan seluruh proses berjalan secara konsisten dan berkelanjutan. Namun, faktor penentu keberhasilan operasional adalah sejauh mana pegawai menunjukkan kinerja yang aktif, profesional, dan terintegrasi dalam setiap program lingkungan. Meski demikian, keberhasilan suatu organisasi sangat bergantung pada keterlibatan aktif dan kualitas kinerja para pegawainya. Oleh karena itu, kinerja pegawai digunakan sebagai tolok ukur utama untuk mengevaluasi efektivitas sebuah organisasi. Penelitian menunjukkan bahwa beban kerja berlebih dapat menyebabkan stres dan kelelahan, sehingga mengurangi produktivitas harian, sementara kondisi lingkungan kerja yang tidak mendukung dapat melemahkan kenyamanan dan motivasi tenaga kerja. Dengan demikian, organisasi wajib menerapkan manajemen beban kerja dan menciptakan suasana kerja yang kondusif agar pegawai mampu bekerja secara optimal dan memberikan kontribusi terbaik. Pendekatan ini sejalan dengan definisi manajemen sumber daya manusia sebagai perpaduan ilmu dan seni dalam mengelola tenaga kerja agar efektif mencapai tujuan organisasi serta meningkatkan kesejahteraan pegawai dan masyarakat.

Dalam kondisi organisasi modern yang dinamis, melakukan evaluasi secara berkala terhadap pembagian beban kerja serta kondisi lingkungan kerja, baik secara fisik maupun psikososial, menjadi langkah yang sangat krusial. Mengalokasikan tugas sesuai kapasitas dan lingkungan kerja yang tertata dengan baik sangat penting untuk menjaga kesehatan mental karyawan dan memaksimalkan kinerja mereka. Apabila aspek tersebut diabaikan, tidak menutup kemungkinan instansi akan mengalami dampak yang merugikan, seperti kecenderungan absensi yang lebih sering, tingginya perputaran tenaga kerja, serta penurunan gairah dan semangat dalam menyelesaikan pekerjaan. Oleh karena itu, strategi pengelolaan sumber daya manusia harus disusun dengan pendekatan yang berorientasi pada keseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan kemampuan personal, serta diarahkan pada penciptaan ruang kerja yang kondusif, mendukung rasa aman secara psikologis, serta mampu menumbuhkan semangat kerja dalam jangka panjang.

KAJIAN LITERATUR

Manajeman Sumber Daya Manusia

Menurut Afandi (2021: 3), manajemen sumber daya manusia merupakan serangkaian proses yang meliputi perekrutan, seleksi, pengembangan, pemeliharaan, dan penggunaan SDM secara sistematis dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Pendapat lain disampaikan oleh Hasibuan (2021: 10), Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan suatu ilmu pengetahuan sekaligus seni yang mengatur, mengelola, serta mengarahkan hubungan dan peran tenaga kerja secara efektif dan efisien dalam suatu organisasi, dengan tujuan untuk mencapai sasaran perusahaan, memenuhi kepentingan pegawai, serta memberikan kontribusi terhadap masyarakat secara keseluruhan.

Beban Kerja

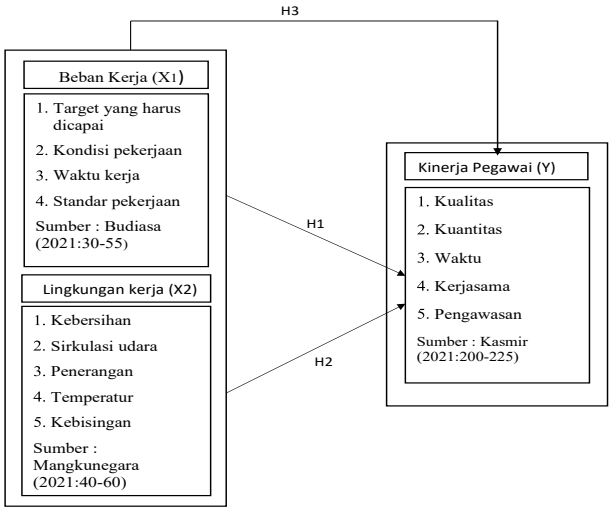
Menpan (2020), mendefinisikan beban kerja adalah sekumpulan atausejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu. Koesomowidjojo (2021: 21), mengemukakan bahwa beban kerja merupakan segala bentuk pekerjaan yang diberikan kepada sumber daya manusia untuk diselesaikan dalam kurun waktu tertentu. Budiasa (2021: 30–55) menyebutkan bahwa beban kerja dapat diukur melalui beberapa indikator, yaitu: target yang harus dicapai, kondisi pekerjaan, pemanfaatan waktu kerja, jumlah dan volume pekerjaan, serta standar pekerjaan. Target berkaitan dengan kewajaran tuntutan dan kemampuan pegawai mengatur prioritas; kondisi mencakup kemampuan menghadapi situasi tak terduga; pemanfaatan waktu menekankan penggunaan waktu untuk tugas utama; jumlah pekerjaan terkait kesesuaian beban dengan sumber daya; sedangkan standar pekerjaan menggambarkan tolok ukur kinerja yang diharapkan.

Lingkungan Kerja

Mangkunegara (2021: 40–60) menyebutkan bahwa lingkungan kerja dipengaruhi oleh beberapa faktor utama. Kebersihan ruang dan fasilitas, termasuk kamar kecil, memengaruhi kenyamanan pegawai, sehingga perawatan yang baik menjadi penting. Sirkulasi udara yang sehat dan bebas polusi akan mendukung kesehatan serta semangat kerja, sementara pencahayaan yang cukup membantu mengurangi kesalahan dan meningkatkan ketelitian. Temperatur juga berperan, meskipun toleransinya berbeda pada tiap individu. Selain itu, kebisingan yang berlebihan perlu dikendalikan karena dapat mengganggu konsentrasi dan menurunkan produktivitas.

Kinerja Pegawai

Menurut Rumawas (2021: 76-77), penilaian kinerja dilakukan secara sistematis dengan melihat aspek kualitas, kuantitas, perilaku, dan kompetensi pegawai. Selain itu, evaluasi ini menjadi sumber umpan balik yang konstruktif untuk peningkatan performa dan efisiensi organisasi. Kasmir (2021: 200–225) menguraikan bahwa kinerja pegawai dapat dinilai melalui beberapa indikator. Kualitas kerja menggambarkan mutu hasil yang dicapai melalui proses tertentu. Kuantitas kerja menunjukkan jumlah tugas yang diselesaikan dalam periode tertentu, mencerminkan tingkat produktivitas pegawai. Ketepatan waktu menjadi acuan penting untuk memastikan tugas selesai sesuai tenggat dan mendukung kelancaran operasional. Kerja sama antarpegawai diperlukan agar penyelesaian pekerjaan berjalan efektif, terutama pada tugas yang melibatkan koordinasi tim. Sementara itu, pengawasan berfungsi menumbuhkan rasa tanggung jawab, serta memudahkan deteksi dan perbaikan jika terjadi penyimpangan.



Gambar 1 Kerangka Berfikir

Hipotesis

H1: Terdapat pengaruh yang signifikan antara Beban Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dinas Lingkungan Hidup Provinsi DKI Jakarta.

H2: Terdapat pengaruh yang signifikan antara Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dinas Lingkungan Hidup Provinsi DKI Jakarta.

H3: Terdapat pengaruh yang signifikan antara Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Lingkungan Hidup Provinsi DKI Jakarta.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, disebut sebagai metode tradisional karena telah lama diterapkan dan menjadi kebiasaan dalam berbagai penelitian ilmiah. Pendekatan ini disebut kuantitatif sebab data yang diperoleh disajikan dalam bentuk angka yang dapat dianalisis secara statistik. Lokasi penelitian berada di Dinas Lingkungan Hidup Provinsi DKI Jakarta, yang beralamat di Jl. Mandala V No.67 1, RT.1/RW.2, Kelurahan Cililitan, Kecamatan Kramat Jati, Kota Jakarta Timur, DKI Jakarta 13640. Populasi penelitian mencakup seluruh pegawai Dinas Lingkungan Hidup Provinsi DKI Jakarta, yang berjumlah 533 orang. Dalam penelitian ini, penentuan jumlah sampel menggunakan rumus Slovin dengan tingkat kesalahan sebesar sepuluh persen. Berdasarkan perhitungan dari jumlah populasi 533 pegawai, diperoleh hasil 84,16 yang kemudian dibulatkan menjadi 85 orang. Jumlah tersebut dipandang memadai untuk memberikan gambaran yang akurat mengenai variabel yang diteliti. Analisis data dilakukan secara kuantitatif dengan menggunakan beberapa teknik, meliputi analisis regresi linier berganda untuk menguji pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat, uji parsial untuk melihat pengaruh masing-masing variabel secara individu, serta uji simultan untuk menilai pengaruh variabel bebas secara bersama-sama. Selain itu, perhitungan koefisien korelasi dilakukan untuk mengetahui kekuatan hubungan antarvariabel, sedangkan koefisien determinasi digunakan untuk mengukur seberapa besar kontribusi variabel bebas dalam menjelaskan perubahan pada variabel terikat.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Tabel 1. Regresi Linier Sederhana Variabel Beban Kerja (X_1) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Coefficients[a]						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	7,706	3,276		2,352	0,021
	Beban Kerja	0,836	0,080	0,756	10,508	0,000

a. *Dependent Variable*: Kinerja Pegawai

Sumber: Olah Data SPSS 27 (2025)

Dari hasil pengujian regresi linier sederhana pada diatas, dengan demikian didapatkan formulasi regresi Y= 7,706 + 0,836 X_1. Merujuk pada formulasi diatas dengan demikian bisa dinyatakan. Nilai tetap sekitar 7,706 bisa diinterpretasikan jika variabel Disiplin kerja (X_1) tidak ada, maka telah terdapat nilai kinerja pegawai (Y) sebesar 7,706 *point.* Nilai koefisien regresi Beban kerja (X_1) sebesar 0,836 diartikan bahwa apabila variabel Beban (X_1), dalam hal ini Beban Kerja dinaikkan sebesar 1 unit, maka kinerja pegawai (Y) akan meningkat sebesar 0,836 *point.*

Tabel 2. Regresi Linier Sederhana Variabel Lingkungan Kerja (X_2) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Coefficients[a]						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	12,036	2,462		4,889	0,000
	Lingkungan Kerja	0,731	0,060	0,802	12,247	0,000

a. *Dependent Variable*: Kinerja Pegawai

Sumber: Olah Data SPSS 27 (2025)

Dari hasil pengujian regresi linier sederhana pada diatas, dengan demikian didapatkan formulasi regresi Y= 12,036 + 0,731 X_2. Merujuk pada formulasi diatas dengan demikian bisa dinyatakan. Nilai tetap sekitar 12,036 bisa diinterpretasikan jika variabel Lingkungan Kerja (X_2) tidak ada, maka telah terdapat nilai kinerja pegawai (Y) sebesar 12,036 *point.* Nilai koefisien regresi Lingkungan kerja (X_2) sebesar 0,731 diartikan bahwa apabila variabel Lingkungan kerja (X_2), dalam hal ini Lingkungan kerja dinaikkan sebesar 1 unit, maka kinerja pegawai (Y) akan meningkat sebesar 0,731 *point.*

Tabel 3. Regresi Linier Berganda Variabel Beban Kerja (X_1) Dan Lingkungan Kerja (X_2) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Coefficients[a]						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4,994	2,728		1,830	0,071
	Beban Kerja	0,414	0,093	0,374	4,451	0,000
	Lingkungan Kerja	0,489	0,077	0,536	6,375	0,000

a. *Dependent Variable*: Kinerja Pegawai

Sumber: Olah Data SPSS 27 (2025)

Berdasarkan hasil analisis perhitungan regresi pada tabel diatas, maka dapat diperoleh persamaan regresi Y = 4,994 + 0,414X_1 + 0,489X_2. Dari persamaan diatas maka dapat disimpulkan

sebagai berikut. Nilai persamaan konstanta sebesar 4,994 diartikan bahwa jika variabel Beban kerja (X_1) dan Lingkungan Kerja (X_2) tidak ada, maka telah terdapat nilai kinerja pegawai (Y) sebesar 4,994 *point.* Nilai Beban Kerja (X_1) 0,414 diartikan bahwa apabila variabel Beban kerja (X_1), dalam hal ini Beban kerja dinaikkan sebesar 1 unit, maka kinerja pegawai (Y) akan meningkat sebesar 0,414 *point.* Nilai Lingkungan Kerja (X_2) 0,489 diartikan bahwa apabila variabel Lingkungan kerja (X_2), dalam hal ini Lingkungan kerja dinaikkan 1 unit, kinerja pegawai (Y) akan meningkat sebesar 0,489 *point.*

Tabel 4. Analisis Koefisien Korelasi Secara Parsial Antara Beban Kerja (X_1) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Correlations			
		Beban Kerja	Kinerja Pegawai
Beban Kerja	Pearson Correlation	1	,756**
	Sig. (2-tailed)		0,000
	N	85	85
Kinerja Pegawai	Pearson Correlation	,756**	1
	Sig. (2-tailed)	0,000	
	N	85	85
****. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).**			

Sumber: Olah Data SPSS 27 (2025)

Berdasarkan tabel di atas, diperoleh nilai Korelasi (r) sebesar 0,756, yang termasuk dalam rentang 0,600 hingga 0,799, menunjukkan bahwa kedua variabel memiliki hubungan yang kuat.

Tabel 5. Analisis Koefisien Korelasi Secara Parsial Antara Lingkungan Kerja (X_2) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Correlations			
		Lingkungan Kerja	Kinerja Pegawai
Lingkungan Kerja	Pearson Correlation	1	,802**
	Sig. (2-tailed)		0,000
	N	85	85
Kinerja Pegawai	Pearson Correlation	,802**	1
	Sig. (2-tailed)	0,000	
	N	85	85
****. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).**			

Sumber: Olah Data SPSS 27 (2025)

Berdasarkan tabel di atas, diperoleh nilai Korelasi (r) sebesar 0,802, yang termasuk dalam rentang 0,800 hingga 0,1000, menunjukkan bahwa kedua variabel memiliki hubungan yang sangat kuat.

Tabel 6. Analisis Koefisien Korelasi Secara Simultan Antara Beban Kerja (X_1) Dan Lingkungan Kerja (X_2) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Model Summary[b]									
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	,844[a]	0,713	0,706	2,662	0,713	101,899	2	82	0,000
a. *Predictors: (Constant),* Lingkungan Kerja, Beban Kerja									
b. *Dependent Variable*: Kinerja Pegawai									

Sumber: Olah Data SPSS 27 (2025)

Berdasarkan pada tabel diatas, dapat dilihat bahwa nilai korelasi variabel Beban kerja (X_1) dan Lingkungan Kerja (X_2) sebesar 0,844 dimana nilai tersebut berada pada interval 0,800 - 0,1000, artinya bahwa tingkat hubungan antara variabel Beban kerja (X_1) dan Lingkungan Kerja (X_2) secara simultan terhadap variabel kinerja pegawai (Y) memiliki tingkat hubungan yang sangat kuat.

Tabel 7. Analisis Koefisien Determinasi Secara Parsial Beban Kerja (X_1) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,756[a]	0,571	0,566	3,236

a. *Predictors: (Constant),* Beban Kerja

Sumber: Olah Data SPSS 27 (2025)

Berdasarkan tabel diatas, diperoleh nilai koefisien determinasi besarnya R square 0,571 maka dapat disimpulkan bahwa variabel Beban kerja terhadap kinerja pegawai sebesar 57,1%, sedangkan sisanya sebesar (100-57,1%) = 42,9% dipengaruhi oleh faktor lain.

Tabel 8. Analisis Koefisien Determinasi Secara Parsial Lingkungan Kerja (X_2) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,802[a]	0,644	0,639	2,949

a. *Predictors: (Constant),* Lingkungan Kerja

Sumber: Olah Data SPSS 27 (2025)

Berdasarkan tabel diatas, diperoleh nilai koefisien determinasi besarnya R square 0,644 maka dapat disimpulkan bahwa variabel Lingkungan Kerja terhadap kinerja pegawai sebesar 64,4%, sedangkan sisanya sebesar (100-64,4%) =35,6% dipengaruhi oleh faktor lain.

Tabel 8. Analisis Koefisien Determinasi Berganda Beban Kerja (X_1) Dan Lingkungan Kerja (X_2) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,844[a]	0,713	0,706	2,662

a. *Predictors: (Constant),* Lingkungan Kerja, Beban Kerja

Sumber: Olah Data SPSS 27 (2025)

Berdasarkan tabel diatas, diketahui bahwa koefisien determinasi besarnya R square 0,713 maka dapat disimpulkan bahwa Beban kerja dan Lingkungan Kerja berpengaruh sebesar 71,3% terhadap kinerja pegawai, dan sisanya sebesar (100 - 71,3%) = 28,7% pengaruhi faktor lain.

Tabel 9. Uji Hipotesis (Uji t) Variabel Beban Kerja (X_1) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Coefficients[a]						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	7,706	3,276		2,352	0,021
	Beban Kerja	0,836	0,080	0,756	10,508	0,000

a. *Dependent Variable*: Kinerja Pegawai

Sumber: Olah Data SPSS 27 (2025)

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel diatas, diperoleh nilai t hitung > t tabel atau (10,508 > 1,988). Hal tersebut juga diperkuat dengan nilai p value <sig 0.05 atau (0,000< 0,05). Dengan demikian maka H_{01} ditolak dan H_{a1} diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara Beban Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup Provinsi DKI Jakarta.

Tabel 10. Uji Hipotesis (Uji t) Variabel Lingkungan Kerja (X_2) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Coefficients[a]						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	12,036	2,462		4,889	0,000
	Lingkungan Kerja	0,731	0,060	0,802	12,247	0,000

a. *Dependent Variable*: Kinerja Pegawai

Sumber: Olah Data SPSS 27 (2025)

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel diatas, diperoleh nilai t hitung > t tabel atau (12,036 > 1,988). Hal tersebut juga diperkuat dengan nilai p value <sig 0.05 atau (0,000< 0,05). Dengan demikian maka H_{02} ditolak dan H_{a2} diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup Provinsi DKI Jakarta.

Tabel 11. Uji Hipotesis (Uji F) Secara Simultan Beban Kerja (X_1) Dan Lingkungan Kerja (X_2) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

ANOVA[a]						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1444,407	2	722,203	101,899	,000[b]
	Residual	581,170	82	7,087		
	Total	2025,576	84			

a. *Dependent Variable*: Kinerja Pegawai

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

Sumber: Olah Data SPSS 27 (2025)

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel diatas, diperoleh nilai F hitung > F tabel atau (101,899 > 3,11). Hal ini juga diperkuat dengan nilai p value <sig 0.05 atau (0,000 < 0,05). Dengan demikian maka H_{03} ditolak dan H_{a3} diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat

pengaruh yang signifikan secara simultan antara Beban Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup Provinsi DKI Jakarta.

KESIMPULAN

Hasil penelitian menunjukkan bahwa persamaan regresi yang diperoleh adalah Y = 4,994 + 0,414X_1 + 0,489X_2. Nilai konstanta sebesar 4,994 mengindikasikan bahwa apabila beban kerja dan lingkungan kerja tidak memberikan pengaruh, maka kinerja pegawai tetap berada pada angka dasar tersebut. Koefisien regresi menunjukkan bahwa peningkatan satu satuan dalam beban kerja akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0,414 poin, dan peningkatan satu satuan dalam lingkungan kerja akan meningkatkan kinerja sebesar 0,489 poin. Hasil uji t menunjukkan bahwa kedua variabel independen berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, dengan nilai t hitung masing-masing sebesar 10,508 dan 12,036, melebihi t tabel sebesar 1,988, serta nilai signifikansi 0,000 yang lebih kecil dari 0,05. Hasil uji F menunjukkan pengaruh simultan yang signifikan dengan nilai F hitung sebesar 101,899, lebih besar dari F tabel sebesar 3,11, dan tingkat signifikansi 0,000. Nilai koefisien korelasi sebesar 0,844 menunjukkan hubungan yang sangat kuat, dan nilai koefisien determinasi sebesar 0,713 mengindikasikan bahwa 71,3 persen variasi kinerja pegawai dijelaskan oleh beban kerja dan lingkungan kerja. Dengan demikian, kedua variabel tersebut terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, baik secara parsial maupun simultan.

DAFTAR PUSTAKA

Afandi, P. (2021). *Manajemen sumber daya manusia*. Pekanbaru: Zanafa Publishing.

Aditama, R. A. (2020). *Pengantar manajemen*. Jakarta: Media Akademi.

Budiasa, I. K. (2021). *Beban kerja dan kinerja sumber daya manusia*. Purwokerto: CV Pena Persada.

Ghozali, I. (2021). *Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS 27*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Handoko, T. H. (2020). *Manajemen*. Yogyakarta: BPFE.

Hasibuan, M. S. P. (2021). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.

Kasmir. (2021). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Rajawali Pers.

Lussier, R. N. (2021). *Management Fundamentals*. USA: Cengage Learning.

Mangkunegara, A. A. P. (2021). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.

Rumawas, M. A. (2021). *Evaluasi dan pengembangan kinerja*. Manado: Deepublish.

Sabilarrasyad, M. (2022). *Manajemen sumber daya manusia berbasis kompetensi*. Surabaya: Literasi Nusantara.

Sihombing, P. (2023). *Kinerja karyawan dan produktivitas kerja*. Bandung: Alfabeta.

Simbolon, R. S. (2023). *Kinerja sumber daya manusia*. Jakarta: Widina Bhakti Persada.

Siswanto, B. (2021). *Pengantar manajemen*. Jakarta: Bumi Aksara.

Sugiyono. (2022). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

Sugiyono. (2024). *Statistika untuk penelitian*. Bandung: Alfabeta.

Urip Sedyowidodo. (2024). *Manajemen sumber daya manusia digital*. Yogyakarta: Deepublish.

Wibowo. (2022). *Manajemen kinerja*. Jakarta: Rajawali Pers.

Aryanti, E. (2019). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada PT. Inti Boga Lestari di Jakarta Selatan. *Jurnal Ekonomi Universitas Pamulang*, *1*(4).

Darmadi, D. (2020). Pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Indomaret Cabang Kelapa Dua Gading Serpong Kabupaten Tangerang. *Jurnal Ilmiah Manajemen Forkamma*, *3*(3).

Fauziah, S., & Irawan, R. (2021). Pengaruh beban kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada PT. OSCT Indonesia Jakarta. *Jurnal Cakrawala Akademika*, *1*(3).

Mulyadi, Purnomo, N., Sutrisno, Komarudin, & Suryani, N. L. (2021). Pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada PT Sriwijaya Dinamika Perkasa di Surabaya. *Jurnal Ekonomi Efektif*, *4*(1).

Savtri, S. I., Rukmana, I. J., & Syawaludin. (2024). Improving the quality of human resources in the global era: Preparation students of Lingga Kencana Depok Vocational School to face competitive competition. *Journal Arbitrase: Economy, Management and Accounting*, *2*, 59-63.

Setiyana, R. (2022). Pengaruh beban kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Aceh Barat. *Jurnal Ilmu Ekonomi (JIE)*, *6*(3).

Sunarsi, D., & Syawaludin, S. (2025). Kompensasi dan disiplin sebagai determinan semangat kerja dan kinerja pegawai Satpol PP Kebayoran Baru. *Jurnal Ilmiah*, *15*(1).

Syawaludin, S., Savitri, S. I., & Rukmana, I. J. (2024). Pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja pegawai pada PT Multi Karunia Agung, Kota Tangerang Selatan. *Jurnal MADANI: Ilmu Pengetahuan, Teknologi, dan Humaniora*, *7*(1), 1-19.

Yulianti, R. R. M., & Awalia, N. (2022). Pengaruh beban kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kepolisian Sektor Rajeg-Kabupaten Tangerang. *Jurnal Ilmiah Manajemen*, *1*(3).