



## **PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PEMERINTAH NON PEGAWAI NEGERI (PPNPN) DI KEDEPUTIAN BIDANG PEMANTAUAN, EVALUASI, DAN PENGENDALIAN PEMBANGUNAN – BAPPENAS**

**Ayu Lestari<sup>1</sup>, Agung Surya Dwianto<sup>2</sup>**

<sup>12</sup>Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Paramadina, Jakarta

Email: ayu.lestari@student.paramadina.ac.id

### **ABSTRACT**

**Purpose.** *This study aims to examine the effect of work environment and workload on the performance of non-PNS government employees (PPNPN) at the Deputy for Development Monitoring, Evaluation and Control - BAPPENAS.*

**Methods.** *The research method used is associative quantitative research method, where the data collection method is done by distributing questionnaires. The population in this study were all non-PNS government employees (PPNPN) at the Deputy for Development Monitoring, Evaluation and Control - BAPPENAS, totaling 73 people. Sampling was carried out using saturated sampling method. Processing data using SPSS software version 26, with descriptive analysis and hypothesis testing multiple linear regression analysis.*

**Findings.** *The results of the study show that (1) partially the work environment variable has a positive and significant influence on the performance of non-PNS government employees (PPNPN) at the Deputy for Development Monitoring, Evaluation and Control - BAPPENAS; (2) partially the workload variable has no effect on the performance of non-PNS government employees (PPNPN) at the Deputy for Development Monitoring, Evaluation and Control - BAPPENAS; (3) simultaneously there is a positive and significant influence between work environment variables and workload of 70.3% on the performance of non-PNS government employees (PPNPN) at the Deputy for Development Monitoring, Evaluation and Control - BAPPENAS.*

**Implication.** *These findings can become input for policies and practices aimed at improving the performance of PPNPN employees at the Deputy for Supervision, Evaluation and Control of Development and other similar government agencies.*

**Keywords.** *Work environment; Workload; Employee Performance*

### **ABSTRAK**

**Tujuan.** Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh lingkungan kerja dan beban kerja terhadap kinerja pegawai pemerintah non-PNS (PPNPN) di Kedepuitan Bidang Pemantauan, Evaluasi, dan Pengendalian Pembangunan - BAPPENAS.

**Metode.** Metode penelitian yang dilakukan adalah metode penelitian kuantitatif asosiatif, dimana metode pengumpulan data dilakukan dengan menyebarkan kuesioner. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai pemerintah non-PNS (PPNPN) di Kedepuitan Bidang Pemantauan, Evaluasi, dan Pengendalian Pembangunan – BAPPENAS, yang berjumlah 73 orang. Penarikan sampel dilakukan dengan metode sampling jenuh. Pengolahan data menggunakan perangkat lunak SPSS versi 26, dengan analisis deskriptif dan pengujian hipotesis analisis regresi linier berganda.

**Hasil.** Hasil penelitian menunjukkan bahwa (1) secara parsial variabel lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pemerintah non-PNS (PPNPN) di Kedepuitan Bidang Pemantauan, Evaluasi, dan Pengendalian Pembangunan – BAPPENAS; (2) secara parsial variabel beban kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai pemerintah non-PNS (PPNPN) di Kedepuitan Bidang Pemantauan, Evaluasi, dan Pengendalian Pembangunan – BAPPENAS; (3) secara simultan terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel lingkungan kerja dan beban kerja sebesar 70,3% terhadap kinerja pegawai pemerintah non-PNS (PPNPN) di Kedepuitan Bidang Pemantauan, Evaluasi, dan Pengendalian Pembangunan – BAPPENAS.

**Implikasi.** Temuan ini dapat menjadi masukan bagi kebijakan dan praktik yang bertujuan untuk meningkatkan kinerja pegawai PPNPN di Kedepuitan Bidang Pengawasan, Evaluasi, dan Pengendalian Pembangunan dan instansi pemerintah lainnya yang sejenis.

**Kata Kunci.** : Lingkungan Kerja; Beban Kerja; Kinerja Pegawai

## 1. Pendahuluan

Pengelolaan sumber daya manusia merupakan hal yang terpenting dalam keberhasilan mencapai tujuan instansi. Peran perusahaan sebagai organisasi atau perusahaan dipengaruhi oleh pengelolaan sumber daya manusia untuk mewujudkan suatu organisasi yang efektif (Suprihati, 2014). Kementerian Perencanaan Pembangunan Nasional Republik Indonesia /Badan Perencanaan Pembangunan Nasional (disingkat Kementerian PPN /Bappenas) adalah kementerian yang mempunyai tugas menyelenggarakan urusan pemerintah di bidang perencanaan pembangunan nasional untuk membantu Presiden dalam menyelenggarakan pemerintahan negara.

Salah satu kedepuitan di Kementerian PPN/Bappenas yaitu Kedepuitan Bidang Pemantauan, Evaluasi, dan Pengendalian Pembangunan yang mempunyai tugas menyelenggarakan koordinasi dan perumusan kebijakan di bidang pemantauan, evaluasi, dan pengendalian pelaksanaan rencana pembangunan nasional.

Menurut Hasibuan (2016) kinerja karyawan sebagai hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu. Penilaian kinerja harus dilakukan secara efektif supaya bisa mengarahkan perilaku pegawai untuk menghasilkan jasa yang berkualitas dan tinggi. Lingkungan kerja baik fisik maupun non fisik keduanya sangat mempengaruhi pegawai dalam pekerjaannya di instansi. Namun demikian, dalam 2 (dua) tahun terakhir, kinerja pegawai di di Kementerian PPN/Bappenas terutama di Kedepuitan Bidang Pemantauan, Evaluasi, dan Pengendalian Pembangunan mengalami penurunan. Hal ini terlihat dan diukur dari rendahnya penyerapan anggaran pada periode Tahun 2021 dan 2022.

Oleh sebab itu organisasi perlu melakukan evaluasi terhadap kinerja para pegawainya. Penilaian kinerja harus dilakukan secara efektif supaya bisa mengarahkan perilaku pegawai untuk menghasilkan jasa yang berkualitas dan tinggi (Araujo, 2021). Hal ini untuk mengetahui apakah target yang diberikan perusahaan sudah tercapai apa belum (Sunarsi, 2020). Dari sekian banyak faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai, lingkungan kerja dan beban kerja diduga menjadi faktor utama yang mempengaruhi penurunan kinerja pegawai pada Kedepuitan Bidang Pemantauan, Evaluasi, dan Pengendalian Pembangunan – BAPPENAS.

Lingkungan kerja dan beban kerja berpengaruh secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan di Puskesmas Semen Kediri. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Puskesmas Semen Kediri. Beban kerja berpengaruh positif dan

signifikan terhadap kinerja karyawan di Puskesmas Semen Kediri (Araujo, 2021). Penelitian lain yang dilakukan beberapa peneliti menyatakan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Sunarsih et al, 2020; Yuliantari dan Prasasti, 2020; Manalu, 2020; Sihalohe dan Siregar, 2019). Bahkan beban kerja yang diperoleh pegawai dapat berpengaruh terhadap kinerja pegawai (Neksen et al, 2021; Sulastri dan Onsardi, 2020; Rolos et al, 2018).

Kinerja pegawai mencerminkan hasil yang dicapai oleh pegawai dalam instansi. Oleh sebab itu perusahaan perlu adanya evaluasi terhadap kinerja pegawai. Penilaian kinerja harus dilakukan secara efektif supaya bisa mengarahkan perilaku pegawai untuk menghasilkan jasa yang berkualitas dan tinggi (Araujo, 2021). Hal ini untuk mengetahui apakah target yang diberikan perusahaan sudah tercapai apa belum (Sunarsi dkk, 2020)

Lingkungan kerja yang nyaman bagi perusahaan dapat meningkatkan kinerja. Sebaliknya, lingkungan kerja yang tidak memadai akan dapat menurunkan kinerja (Lukito dan Alriani, 2018). Hal ini juga dapat dilihat dari jurnal Sunarsi dkk (2020) yang menyatakan Lingkungan kerja selalu berhubungan secara langsung para karyawan, karena lingkungan kerja merupakan tempat di mana para karyawan menyelesaikan tugas-tugas yang di bebankan suatu perusahaan.

Beban kerja merupakan faktor dalam menentukan kinerja karyawan. Dalam jurnal Lukito dan Alriani (2018) menyatakan hal yang harus dihindari adalah beban kerja karyawan yang terlalu berlebihan sebagai akibat tidak seimbangnya pekerjaan dengan jumlah karyawan, atau beban kerja karyawan yang terlalu rendah diakibatkan oleh jumlah karyawan yang terlalu banyak. Jika beban yang dirasakan karyawan terlalu berat, karyawan akan mengalami hambatan dalam berfikir dan terganggunya kesehatan (Sulastri dan Onsardi, 2020).

## **2. Kajian Pustaka dan Hipotesis**

### **Lingkungan Kerja**

Indarti et al (2014) menyatakan bahwa lingkungan kerja merupakan faktor-faktor di luar manusia baik berupa fisik maupun non fisik dalam suatu organisasi dan memberikan kesan menyenangkan, mengamankan, menentramkan dan kesan betah bekerja. Menurut Sihalohe dan Siregar (2019) Lingkungan kerja yang kurang menyenangkan akan membuat karyawan memiliki performa yang menurun dan waktu pencapaian tugas yang telah diberikan dapat berjalan tidak sesuai dengan target yang diberikan sehingga hal hasil sistem kerja yang diterapkan menjadi tidak efektif dan efisien. Sementara itu Susilo (2012) menyatakan bahwa lingkungan kerja terdiri dari; lingkungan sesama tenaga kerja, lingkungan kerja dengan atasan dan lingkungan mesin dan peralatan. Lingkungan kerja fisik kerap kali disebut dengan lingkungan kerja keras (*hard environment*) karena lingkungan kerja ini dapat dilihat (Sokhibi, 2013). Setiawan (2016) menyatakan bahwa indikator lingkungan kerja dapat berupa; suasana kerja, hubungan dengan rekan kerja dan tersedianya fasilitas untuk karyawan.

### **Beban Kerja**

Meshkati dalam Hariyati (2011) mendefinisikan beban kerja sebagai suatu perbedaan antara kapasitas atau kemampuan pekerja dengan tuntutan pekerjaan yang harus dihadapi. Menurut KEPMENPAN no.75/2004 beban kerja adalah sejumlah target pekerjaan atau target hasil yang harus dicapai dalam satu satuan waktu tertentu. Sedangkan pengertian beban kerja menurut PERMENDAGRI no.12/2008 beban kerja adalah besaran pekerjaan yang harus dipikul oleh suatu jabatan atau unit organisasi dan merupakan hasil kali antara volume kerja dan norma waktu. Secara umum, hubungan antara beban kerja dan kapasitas kerja menurut Hariyati (2011) dipengaruhi oleh beberapa faktor yang sangat kompleks, baik faktor internal maupun faktor eksternal. Sedangkan menurut Hart dan Staveland dalam Hariyati (2011), tiga faktor

utama yang menentukan beban kerja adalah; faktor tuntutan tugas, usaha atau tenaga, dan performansi. Menurut Putra (2012), indikator beban kerja terdiri dari tiga hal, yaitu; target yang harus dicapai, kondisi pekerjaan dan standar pekerjaan.

### **Kinerja Karyawan**

Wales et al (2017) menyatakan bahwa kinerja merupakan hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode waktu tertentu tugas tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan standar kerja, target atau target atau kriteria yang telah ditentukan sebelumnya dan telah disepakati bersama. Sementara itu Tannady (2017) menyatakan bahwa kinerja ialah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang karyawan atau suatu departemen atau suatu organisasi dalam melaksanakan tugas dan targetnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya dalam suatu periode penilaian tertentu. Sodikin (2017) menyatakan bahwa kinerja merupakan hasil kerja secara total dan berkualitas yang dicapai seorang karyawan dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Mangkunegara (2020) mengemukakan bahwa Kinerja adalah tingkatan pencapaian hasil atas pelaksanaan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Beberapa faktor yang dapat mempengaruhi pencapaian kinerja diantaranya; kemampuan dan keahlian, pengetahuan, rancangan kerja, kepribadian, motivasi kerja, kepemimpinan, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, kepuasan kerja, lingkungan kerja, loyalitas, komitmen dan disiplin kerja (Kasmir, 2016).

### **Hipotesis**

Di tengah persaingan global yang semakin kompetitif tentunya perusahaan bekerja keras dalam mencapai tujuannya. Oleh karena itu, perusahaan merancang strategi sebaik mungkin dan meningkatkan kinerja secara berkelanjutan (Manalu, 2020). Sumber daya manusia sebagai hal yang paling diutamakan dalam sebuah perusahaan untuk mencapai prestasi dan tujuan utama perusahaan, dalam hal ini sumber daya manusia adalah hal pokok dalam penyusunan strategi perusahaan (Araujo, 2021). Kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan (Sunarsih dkk, 2020). Penilaian kinerja harus dilakukan secara efektif supaya bisa mengarahkan perilaku karyawan untuk menghasilkan jasa yang berkualitas dan tinggi (Araujo, 2021).

Masalah yang mempengaruhi kinerja karyawan sangatlah banyak dan ini sebagai tantangan tersendiri untuk perusahaan. Menurut Sunarsih (2020) Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah lingkungan kerja yang ditempati. Lingkungan kerja juga hal yang penting ketika bekerja. Karena menurut studi, ada lebih dari 50% karyawan resign karena lingkungan kerja yang tidak baik atau tidak mendukung. Lingkungan kerja yang baik adalah meja kerja yang bersih, ruang kerja yang luas, penerangan yang baik, dan suhu udara ruangan yang nyaman digunakan ketika bekerja. Namun ketika salah satu fasilitasnya rusak, ada baiknya segera diperbaiki agar kinerja karyawan tetap terjaga. Lingkungan kerja yang nyaman bagi perusahaan dapat meningkatkan kinerja. Sebaliknya, lingkungan kerja yang tidak memadai akan dapat menurunkan kinerja (Lukito dan Alriani, 2018).

Faktor lain yang menjadi pertimbangan dalam menentukan kinerja yaitu beban kerja. Beban kerja memiliki peran yang sangat penting bagi sebuah perusahaan. Dengan pemberian beban kerja yang efektif akan membuat sebuah perusahaan dapat mengetahui sejauh mana karyawannya dapat diberikan beban kerja yang maksimal dan sejauh mana pengaruhnya terhadap kinerja (Araujo, 2021). Permendagri No. 12/2008 menyebutkan bahwa beban kerja

adalah besaran pekerjaan yang harus dipikul oleh suatu jabatan/unit organisasi dan merupakan hasil kali antara volume kerja dan norma waktu.

Berdasarkan uraian kajian pustaka dan hasil penelitian sebelumnya di atas dapat diajukan hipotesis sebagai berikut:

- H<sub>1</sub> : Terdapat pengaruh antara Lingkungan Kerja terhadap kinerja pegawai pemerintah non pegawai negeri Kedepuitan Bidang Pemantauan, Evaluasi, dan Pengendalian Pembangunan.
- H<sub>2</sub> : Terdapat pengaruh antara Beban Kerja terhadap kinerja pegawai pemerintah non pegawai negeri Kedepuitan Bidang Pemantauan, Evaluasi, dan Pengendalian Pembangunan.
- H<sub>3</sub> : Lingkungan kerja dan beban kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pemerintah non pegawai negeri Kedepuitan Pemantauan, Evaluasi, dan Pengendalian Pembangunan.

### 3. Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif asosiatif dengan uji analisis regresi berganda. Data yang digunakan pada penelitian ini yaitu data primer yang diperoleh dari kuesioner yang diajukan kepada responden dan data sekunder berupa literatur, jurnal, artikel terkait permasalahan pada penelitian ini. Populasi dalam penelitian ini yaitu pegawai pemerintah non pegawai negeri (PPNP) Kedepuitan Pemantauan, Evaluasi dan Pengendalian Pembangunan (PEPP) Kementerian PPN/Bappenas yang beralamatkan di Jalan Taman Suropati No.2 Jakarta Pusat dengan jumlah 73 orang. Data yang terkumpul kemudian dilakukan analisis yang terdiri dari uji validitas dan reliabilitas, uji asumsi klasik (uji normalitas dan heteroskedastisitas), uji regresi linear berganda, uji koefisien determinasi serta uji hipotesis.

Pada saat mengumpulkan data, peneliti menggunakan kuesioner dan menyebarkannya langsung ke obyek yang diteliti. Untuk memperoleh data, responden diberikan kuesioner untuk dijadikan sampel dalam penelitian dengan jumlah 90 responden dengan menggunakan rumus Slovin sehingga didapatkan sampel dalam penelitian ini yaitu 73 orang. Cara mengelola data hasil kuisioner yaitu dengan menggunakan Software Statistical Package for Social Sciences (SPSS) versi 22.0. Skala yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala likert dengan pernyataan pada 5 titik skala susunan berikut : (1) Sangat Tidak Setuju (STS), (2) Tidak Setuju (TS), (3) Netral (N), (4) Setuju (S), (5) Sangat Setuju (SS). Skala pengukuran dalam sebuah penelitian merupakan kesepakatan yang digunakan sebagai dasar acuan untuk menentukan panjang pendeknya interval yang ada dalam alat ukur, sehingga alat ukur tersebut jika digunakan dalam pengukuran akan menghasilkan data kuantitatif Sugiyono (2013). Pelaksanaan pengumpulan data penelitian ini dilakukan dengan metode *field reasearch* dan *library research*.

### 4. Hasil Penelitian dan Pembahasan

#### Hasil Penelitian

#### Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja

Uji validitas kuesioner Lingkungan Kerja dilakukan dengan membandingkan nilai r hitung dengan r tabel.

**Tabel 1 Uji Validitas Lingkungan Kerja**

Variabel	Pertanyaan	R Hitung	R Tabel	Keterangan
X	X1_1	0,433	0,334	Valid
	X1_2	0,720	0,334	Valid
	X1_3	0,731	0,334	Valid
	X1_4	0,693	0,334	Valid

Variabel	Pertanyaan	R Hitung	R Tabel	Keterangan
	X1_5	0,552	0,334	Valid
	X1_6	0,684	0,334	Valid

Sumber: Olah Data SPSS tahun 2023

Kesimpulan dari uji validitas pada tabel diatas menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja yang terdiri dari 6 pertanyaan diatas dinyatakan valid dan memenuhi syarat validitas, karena semua nilai pada kolom r hitung lebih besar dari pada r tabel.

#### Uji Validitas Variabel Beban Kerja

Uji validitas kuesioner Beban Kerja dilakukan dengan membandingkan nilai r hitung dengan r tabel.

**Tabel 2 Uji Validitas Beban Kerja**

Variabel	Pertanyaan	R Hitung	R Tabel	Keterangan
X	X2_1	0,770	0,334	Valid
	x2_2	0,572	0,334	Valid
	X2_3	0,438	0,334	Valid
	X2_4	0,151	0,334	Tidak Valid
	X2_5	0,603	0,334	Valid
	X2_6	0,693	0,334	Valid

Sumber: Olah Data SPSS tahun 2023

Kesimpulan dari uji validitas pada tabel diatas menunjukkan bahwa variabel beban kerja yang terdiri dari 6 pertanyaan diatas 5 dinyatakan valid dan memenuhi syarat validitas karena r hitung lebih besar dari r tabel sedangkan 1 pertanyaan dinyatakan tidak valid karena e hitung lebih kecil dari r tabel sehingga butir pertanyaan harus di keluarkan dari kuisisioner.

#### Uji Validitas Variabel Kinerja

Uji validitas kuesioner Beban Kerja dilakukan dengan membandingkan nilai r hitung dengan r tabel.

**Tabel 3 Uji Validitas Variabel Kinerja**

Variabel	Pertanyaan	R Hitung	R Tabel	Keterangan
Y	Y1	0,724	0,334	Valid
	Y2	0,636	0,334	Valid
	Y3	0,853	0,334	Valid
	Y4	0,787	0,334	Valid
	Y5	0,851	0,334	Valid
	Y6	0,873	0,334	Valid
	Y7	0,777	0,334	Valid
	Y8	0,771	0,334	Valid

Sumber: Olah Data SPSS tahun 2023

Kesimpulan dari uji validitas pada tabel diatas menunjukkan bahwa variabel kinerja yang terdiri dari 8 pertanyaan diatas dinyatakan valid dan memenuhi syarat validitas karena r hitung lebih besar dari r tabel.

#### Uji Reabilitas

**Tabel 4 hasil Uji Reabilitas**

Variabel	Cronbach's Alpha	N of Items
Lingkungan Kerja	0,711	6
Beban Kerja	0,527	6
Kinerja	0,910	8

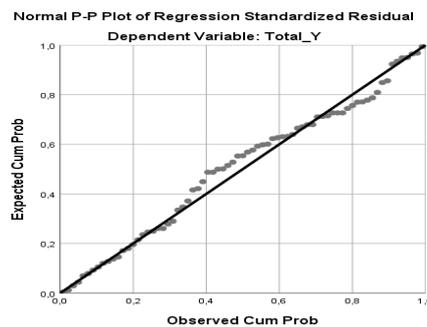
Sumber: Olah Data SPSS tahun 2023

Dilihat dari hasil tabel diatas menunjukkan bahwa indikator variabel lingkungan kerja mempunyai koefisien alpha  $0,711 > 0,7$  sehingga data tersebut dapat dikatakan sangat reliabel. Dilihat dari hasil tabel diatas tersebut menunjukkan bahwa indikator variabel beban kerja mempunyai koefisien alpha  $0,527 > 0,5$  sehingga data tersebut dapat dikatakan reabilitas moderat. Dilihat dari hasil tabel diatas menunjukkan bahwa indikator variabel kinerja mempunyai koefisien alpha  $0,910 > 0,7$  sehingga data tersebut dapat dikatakan sangat reliabel.

### Uji Asumsi Klasik

#### Uji Normalitas

Uji Normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam regresi variabel terikat dan variabel bebas keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Adapun Uji Normalitas dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:



**Gambar 1 Analisis P-Plot Hasil Uji Normalitas**

Berdasarkan gambar diatas pada gambar diatas terlihat bahwa titik-titik yang ada mendekati garis diagonal. Jika residual data berdistribusi normal, maka garis yang menggambarkan data sesungguhnya akan mengikuti garis diagonalnya. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa data yang baik dan residual data berdistribusi normal.

#### Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas digunakan untuk mendeteksi ada tidaknya gejala hubungan antar variabel bebas yaitu lingkungan kerja dan beban kerja. Uji Multikolinearitas perlu dilakukan karena jumlah variabel independen dalam penelitian ini lebih dari satu. Hal ini tampak pada nilai *Tolerance* dan *Variance Inflationary Factor* (VIF). Jika nilai *tolerance*  $> 0,10$  dan nilai VIF  $< 10$ , maka dapat disimpulkan tidak terjadi multikolinearitas.

**Tabel 5 Hasil Uji Multikolinieritas**

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
Lingkungan Kerja	0,976	1,025
Beban Kerja	0,976	1,025

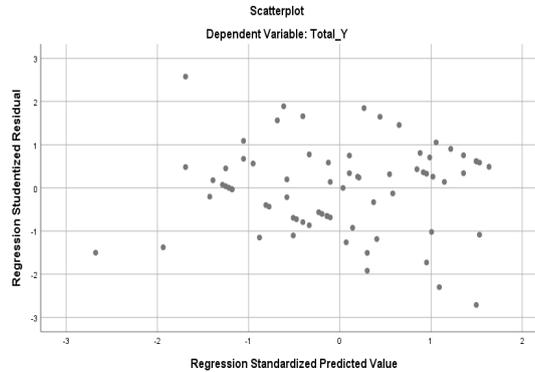
a. Dependent Variable: Total\_Y

Sumber: Olah Data SPSS tahun 2023

Dari table diatas diketahui bahwa nilai *tolerance* seluruh variabel independen yaitu lingkungan kerja dan beban kerja sebesar  $0,976 > 0,10$  dan nilai VIF sebesar  $1,025 < 10$ . Dengan demikian dapat diyakini bahwa tidak ditemukan adanya gejala multikolinieritas atau tidak terjadi korelasi antara lingkungan kerja dan beban kerja.

### Uji Heteroskedastisitas

Dalam penelitian ini di uji heteroskedastisitas untuk mendeteksi ada atau tidaknya pengaruh heteroskedastisitas dengan melihat pola titik-titik pada gambar *scatterplot* berikut:



**Gambar 2 Uji Heteroskedastisitas**

Berdasarkan gambar diatas terlihat titik-titik data menyebar secara acak dan tidak membentuk suatu pola tertentu baik diatas maupun dibawah nol pada sumbu Y, maka hasil dari uji tersebut pada model regresi tidak menunjukkan adanya indikasi heteroskedastisitas dan data layak digunakan dalam penelitian.

### Regresi Linier Berganda

**Tabel 6 Regresi Linier Berganda Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	4,987	3,630		1,374	0,174
Lingkungan Kerja	1,059	0,134	0,681	7,911	0,000
Beban Kerja	0,084	0,072	0,100	1,165	0,248

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Olah Data SPSS tahun 2023

Berdasarkan tabel diatas maka diketahui  $\alpha$  (nilai konstan) sebesar 4,987 dan nilai lingkungan kerja (X1) sebesar 1,059 dan beban kerja (X2) sebesar 0,084. Berdasarkan nilai konstan dan koefisien tersebut maka diperoleh persamaan regresi.

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + \epsilon$$

$$Y = 4,987 + 1,059 X_1 + 0,084 X_2 + \epsilon$$

### Uji Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)

Berdasarkan perhitungan SPSS dapat disajikan pengujian koefisien determinasi sebagai berikut:

**Tabel 7 Uji Koefisien Determinasi Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,703 <sup>a</sup>	0,495	0,480	2,465

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

b. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Olah Data SPSS tahun 2023

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa besarnya angka  $r$  adalah 0,703. Kesimpulannya adalah uji R dalam penelitian ini sebesar 70,3% artinya sebesar 70,3% terjadi korelasi antara lingkungan kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan.

### Uji Simultan (Uji F)

Dalam penelitian ini uji kelayakan model atau uji f digunakan untuk mengetahui variabel independen mempengaruhi variabel dependen. Pengujian kelayakan model dengan uji f dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

**Tabel 8 Uji Simultan (Uji F)**  
ANOVA<sup>a</sup>

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	416,209	2	208,104	34,252	,000 <sup>b</sup>
Residual	425,298	70	6,076		
Total	841,507	72			

a. Dependent Variable: Kinerja

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

Sumber: Olah Data SPSS tahun 2023

Berdasarkan interpretasi diatas, hasil uji f dalam penelitian ini menunjukkan bahwa kesimpulan yang didapat adalah  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, yang berarti Lingkungan Kerja (X1) dan Beban Kerja (X2) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja PPNPN atau dapat disimpulkan model regresi yang diuji telah layak, sehingga pengujian secara parsial dapat dilakukan.

### Uji Parsial (Uji t)

**Tabel 9 Uji Parsial (Uji t)**  
Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	4,987	3,630		1,374	0,174
Lingkungan Kerja	1,059	0,134	0,681	7,911	0,000
Beban Kerja	0,084	0,072	0,100	1,165	0,248

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Olah Data SPSS tahun 2023

Nilai  $t$  hitung untuk variabel Lingkungan kerja adalah sebesar [7,911]. Nilai  $t$ -tabel (5%,  $(df = 73 - 2 - 1 = 70)$ ) sebesar 1,993 Maka  $t$  hitung  $>$   $t$  tabel, artinya  $H_1$  diterima. Angka sig untuk koefisien Lingkungan Kerja sebesar  $0,000 < 0,05$  artinya terdapat pengaruh antara Lingkungan Kerja terhadap Kinerja PPNPN secara parsial. Nilai  $t$  hitung untuk variabel beban kerja adalah sebesar [1,165]. Nilai  $t$ -tabel (5%,  $(df = 73 - 2 - 1 = 70)$ ) sebesar 1,993 Maka  $t$  hitung  $<$   $t$  tabel, artinya  $H_2$  ditolak. Angka sig untuk koefisien Beban Kerja sebesar  $0,248 > 0,05$  artinya tidak terdapat pengaruh antara Beban Kerja terhadap Kinerja PPNPN secara parsial.

## Pembahasan

### Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja PPNPN

Berdasarkan analisis secara parsial, hasil penelitian membuktikan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja PPNPN di Kedepatian Pemantauan, Evaluasi dan Perencanaan Pembangunan Kementerian PPN/Bappenas dengan menunjukkan tingkat signifikansi  $t$  hitung  $7,911 >$   $t$  tabel 1,993 atau signifikansi  $0,000 < 0,05$  maka hipotesis ini  $H_0$

ditolak dan menerima  $H_1$ . Hipotesis ini menerima  $H_1$  lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Araujo (2021) yang menemukan bahwa Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Puskesmas Semen Kediri. Dibuktikan dengan nilai  $t$  hitung = 4,519 dengan probabilitas (sig.  $t$ ) adalah 0,000 lebih kecil dari 0,05 serta penelitian oleh Manalu (2020) yang mengemukakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Madu Nusantara Medan. Artinya dengan adanya lingkungan kerja yang nyaman maka akan meningkatkan kinerja PPNPN.

### **Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja PPNPN**

Berdasarkan analisis secara parsial, hasil penelitian membuktikan bahwa beban kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja PPNPN di Kedeputian Pemantauan, Evaluasi dan Perencanaan Pembangunan Kementerian PPN/Bappenas, dengan menunjukkan tingkat signifikansi  $t$  hitung  $1,165 < t$  tabel  $1,993$  atau signifikansi  $0,248 > 0,05$  maka hipotesis ini  $H_0$  diterima dan menolak  $H_2$ . Hipotesis ini menolak  $H_2$  beban kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja PPNPN. Hasil penelitian ini belum didukung oleh penelitian sebelumnya. Artinya beban kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja PPNPN yang ada di Kedeputian Pemantauan, Evaluasi dan Perencanaan Pembangunan Kementerian PPN/Bappenas. Hal ini didukung dengan data masa kerja PPNPN, dimana dari 73 responden karyawan yang masa kerjanya lebih dari 5 tahun menjadi responden terbanyak.

### **Pengaruh Lingkungan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja PPNPN**

Berdasarkan hasil penelitian uji  $F$  menunjukkan tingkat signifikansi  $0,000 < 0,005$  maka hipotesis  $H_1$  diterima yang menyatakan bahwa lingkungan kerja dan beban kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja PPNPN di Kedeputian Pemantauan, Evaluasi dan Perencanaan Pembangunan Kementerian PPN/Bappenas. Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Manalu (2020) yang menemukan beban kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Madu Nusantara Medan memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan dan penelitian yang dilakukan oleh Araujo (2021) yang mengemukakan bahwa Lingkungan kerja dan beban kerja berpengaruh secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan di Puskesmas Semen Kediri. Dibuktikan dengan nilai  $F$  hitung = 17,505 dengan probabilitas (sig.  $F$ ) = 0,000 lebih kecil dari 0,05. Artinya, apabila instansi ingin lebih meningkatkan kinerja PPNPN maka lingkungan kerja dan beban kerja PPNPN harus juga di perhatikan agar kinerja PPNPNnya meningkat.

## **5. Kesimpulan**

Penelitian ini menyelidiki pengaruh lingkungan kerja dan beban kerja terhadap kinerja pegawai pemerintah non-PNS di Deputi Bidang Pemantauan, Evaluasi, dan Pengendalian Pembangunan - BAPPENAS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai, sedangkan beban kerja tidak memiliki pengaruh yang signifikan. Temuan ini menyoroti pentingnya menyediakan lingkungan kerja yang kondusif yang dapat mendorong produktivitas karyawan, kepuasan kerja, dan kinerja karyawan secara keseluruhan. Lingkungan kerja yang positif yang mencakup faktor-faktor seperti hubungan yang baik dengan rekan kerja dan atasan, tanggung jawab pekerjaan yang jelas, dan budaya kerja yang mendukung dapat secara signifikan meningkatkan kinerja karyawan. Namun, penelitian ini menemukan bahwa beban kerja tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini mungkin disebabkan oleh beberapa faktor, seperti

kemampuan karyawan dalam mengelola beban kerjanya, ketersediaan sumber daya yang memadai, dan tingkat otonomi karyawan dalam pengambilan keputusan. Secara keseluruhan, penelitian ini menyoroti pentingnya memprioritaskan lingkungan kerja yang positif untuk meningkatkan kinerja pegawai di kalangan pegawai pemerintah non-PNS di Kedepuitan Bidang Pemantauan, Evaluasi, dan Pengendalian Pembangunan - BAPPENAS. Temuan ini dapat berguna dalam mengembangkan kebijakan dan intervensi yang bertujuan untuk meningkatkan lingkungan kerja bagi pegawai dan meningkatkan kinerja mereka.

## Daftar Pustaka

- Araujo, B. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Puskesmas Semen Kediri. *Studi Dalam: Otonomi* Vol. 21 Nomor 1 Edisi April 2021.
- Hariyati, M. (2011). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kelelahan Kerja Pada Pekerja Linting Manual Di PT. Djitoe Indonesia Tobacco Surakarta. Skripsi. Universitas Sebelas Maret Surakarta
- Hasibuan, M S.P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: PT Bumi Aksara
- Indarti, P., Hendriani. S & Mahda. M. (2014). Pengaruh Faktor Kepribadian Pegawai dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Regional XII BKN Pekanbaru. *Studi Dalam : Ekonomi*. 22(1), PP. 1-16.
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rajagrafindo Persada.
- Lukito, L & Alriani, I. (2018). "Pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja, Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Sinarmas Distribusi Nusantara Semarang". *Studi Dalam : Ekonomi Manajemen dan Akuntansi*. No. 45 / Th. XXV / Oktober 2018.
- Manalu, H. (2020). Pengaruh Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Ilmia Smart*. IV(2), Desember 2020 Hal : 140 – 147.
- Mangkunegara, A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Putra, B. R. (2012). Pengaruh Job Stressor terhadap Turnover Intention dengan Kepuasan kerja Sebagai Variabel Pemediasi. *Jurnal Studi Manajemen Indonesia*. Hal: 22
- Setiawan, P. Dani. (2016). *Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Macanan Jaya Cemerlang Klaten-Jawa Tengah-Indonesia*. Jawa Tengah : Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta.
- Sihaloho, R & Siregar, H. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Super Setia Sagita Medan. *Jurnal Ilmiah Socio Secretum*. 9(2).
- Sodikin, D., Permana, D., & Suhenda, A. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia : Membangun Paradigma Baru*. Jakarta: Salemba Empat.
- Sokhibi. (2013). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Non Fisik Terhadap Motivasi Kerja dan Kinerja Guru SMK Nurul Falah Pekanbaru, *Tesis*. Universitas Islam Indonesia, Yogyakarta.
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sunarsih. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Mentari Persada Di Jakarta. Seminar Nasional Manajemen, Ekonomi dan Akuntansi Fakultas Ekonomi dan Bisnis UNP Kediri
- Suprihati, (2014), Analisis Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan Perusahaan Sari Jati Di Sragen, *Jurnal paradigm*, 12(1).

- Susilo, T. (2012). Analisis Pengaruh Faktor Lingkungan Fisik dan Non Fisik Terhadap Stres Kerja Pada PT. Indo Bali Di Kecamatan Negara, Kabupaten Jimbaran, Bali. *Jurnal Teknik Industri*. Universitas Pembangunan Nasional "Veteran", Jawa Timur.
- Tannady, H. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Expert.
- Wales, G. V., Mandey, S. L., & Wenas, R. S. (2017). Pengaruh Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 5(3), 4435-4444.