



## **Pengaruh Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Bagian Layanan Pengadaan Barang Dan Jasa Sekretariat Daerah Kota Depok**

### ***The Effect Of Workload And Work Environment On Employee Performance In The Goods And Services Procurement Service Section Of The Depok City Regional Secretariat***

**Atikah Hardiyanti<sup>1</sup>, Rahmi Andini Syamsuddin<sup>2</sup>**

<sup>1,2</sup>Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang

Email : atikahhardiyanty@gmail.com<sup>1\*</sup>, dosen02062@unpam.ac.id<sup>2</sup>

---

#### **Article Info**

##### **Article history :**

Received : 19-06-2025

Revised : 20-06-2025

Accepted : 22-06-2025

Published : 24-06-2025

#### **Abstract**

*This study aims to determine the effect of workload and work environment on employee performance at the Bagian Layanan Pengadaan Barang dan Jasa Sekretariat Daerah Kota Depok, both partially and simultaneously. The research method used is quantitative which is associative in nature. The sampling technique used a saturated sample technique totaling 65 employees. Data collection techniques through primary and secondary data. The results indicate that partially, workload has a positive and significant effect on employee performance, with a correlation coefficient of 0.667 and a determination value of 54.4%. The work environment also shows a positive and significant partial effect on employee performance, with a correlation coefficient of 0.741 and a determination value of 54.9%. Simultaneously, workload and work environment have a positive and significant influence on employee performance, with a correlation coefficient of 0.798 and a determination value of 63.7%. The resulting regression equation is  $Y = 7.917 + 0.332X_1 + 0.455X_2$ . Thus, it can be concluded that both workload and work environment significantly contribute to improving employee performance within the organization studied*

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

---

#### **Abstrak**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh beban kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja Pegawai pada Bagian Layanan Pengadaan Barang dan Jasa Sekretariat Daerah Kota Depok baik secara parsial maupun secara simultan. Metode penelitian yang digunakan kuantitatif yang bersifat asosiatif. Teknik pengambilan sampel menggunakan teknik sampel jenuh yang berjumlah 65 Pegawai. Teknik pengumpulan data melalui data primer dan sekunder. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial, beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai dengan nilai koefisien korelasi sebesar 0,667 dan determinasi sebesar 54,4%. Lingkungan kerja juga menunjukkan pengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja Pegawai dengan nilai korelasi 0,741 dan determinasi sebesar 54,9%. Secara simultan, beban kerja dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai, dengan nilai koefisien korelasi sebesar 0,798 dan determinasi sebesar 63,7%. Persamaan regresi yang diperoleh adalah  $Y = 7,917 + 0,332X_1 + 0,455X_2$ . Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa baik beban kerja maupun lingkungan kerja berkontribusi signifikan terhadap peningkatan kinerja Pegawai di lingkungan organisasi yang diteliti

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



## PENDAHULUAN

Lingkungan kerja dalam sebuah organisasi merupakan faktor penting yang perlu diperhatikan dalam menjamin semua Pegawai merasa nyaman dalam bekerja. Lingkungan kerja berdampak langsung terhadap peningkatan kinerja Pegawai yang melaksanakan proses pelayanan kepada masyarakat. Lingkungan kerja memusatkan diri pada pencapaian kinerja, jika lingkungan kerja yang tidak memadai dapat menurunkan kinerja Pegawai dan juga menurunkan semangat kerja Pegawai sehingga tujuan organisasi tidak akan tercapai. Manfaat yang diperoleh dengan adanya lingkungan kerja yang nyaman adalah tentang menciptakan semangat untuk meningkatkan kinerja Pegawai, sehingga dapat meningkatkan produktivitas kerja Pegawai. Kinerja merupakan hal yang bersifat individual, sehingga pihak manajemen mengukur kinerja Pegawainya berdasarkan kemampuan masing-masing Pegawai. Dalam kaitan ini, kinerja Pegawai pada Bagian Layanan Pengadaan Barang Dan Jasa Sekretariat Daerah Kota Depok diketahui bahwa terdapat penurunan kinerja Pegawai yang dapat dilihat dan ditunjukkan oleh gambar dibawah ini, yaitu sebagai berikut:

**Tabel 1. 1**  
**Data Kinerja Pegawai Pada Bagian Layanan Pengadaan Barang Dan Jasa**  
**Sekretariat Daerah Kota Depok Periode 2020 - 2024**

NO	Tahun	Indikator/Sasaran Mutu	Penilaian Kinerja	Kriteria
1	2020	Helpdesk : - Kecepatan Penanganan Masalah Di LPSE - Kepuasan Pelanggan Yang Berkunjung Ke LPSE	96%	Sangat Baik
2	2021	Dengan Target Pencapaian 95%	98%	Sangat Baik
3	2022		99%	Sangat Baik
4	2023		94%	Baik
5	2024		92%	Baik

Sumber : Sekretariat Daerah Kota Depok

Pada tabel di atas dapat di deskripsikan pada tahun 2020, tingkat kepuasan pengguna layanan mencapai 96%, yang menunjukkan kinerja yang sangat baik dalam memenuhi harapan pengguna layanan. Pada tahun 2021, tingkat kepuasan meningkat sedikit menjadi 98%, yang juga menunjukkan kinerja yang sangat baik, menggambarkan peningkatan atau konsistensi dalam pelayanan. Pada tahun 2022, tingkat kepuasan kembali mencapai 99%, yang masih dalam kategori sangat baik, menunjukkan kinerja yang stabil dan memuaskan bagi pengguna layanan. Pada tahun 2023, tingkat kepuasan mengalami penurunan menjadi 94%, yang masuk dalam kategori baik. Meskipun masih berada dalam ambang batas yang memadai, penurunan ini menunjukkan adanya kebutuhan untuk evaluasi dan perbaikan dalam proses layanan. Pada tahun 2024, tingkat kepuasan kembali turun menjadi 92%, yang tetap dalam kategori baik. Penurunan lebih lanjut ini menunjukkan bahwa ada tantangan yang perlu diatasi untuk meningkatkan kualitas layanan agar kembali mencapai tingkat kepuasan yang lebih tinggi



**Tabel 1. 2**  
**Pra-Survey Beban Kerja Pegawai pada Bagian Layanan Pengadaan Barang Dan Jasa Sekretariat Daerah Kota Depok**

Aspek	Jumlah Prasurey	Setuju		Tidak Setuju	
		Orang	%	Orang	%
<b>Jumlah Tugas</b>					
1. Pegawai menyelesaikan tugas yang banyak dalam waktu yang telah di tentukan.	30	30	100,0%	0	0%
2. Pegawai merasakan jumlah tugas yang di berikan terlalu banyak.	30	20	66,7%	10	33,3%
<b>Kompleksitas Tugas</b>					
3. Tugas yang Pegawai kerjakan memiliki tingkat kesulitan yang tinggi.	30	24	86,7%	6	13,3%
4. Pegawai sangat memahami tugas yang di berikan oleh perusahaan.	30	30	100,0%	0	0%
<b>Waktu Yang Tersedia</b>					
5. Waktu yang diberikan untuk menyelesaikan tugas sudah cukup untuk menyelesaikan pekerjaan dengan baik	30	30	100,0%	0	0%
6. Pegawai merasa terburu-buru dalam menyelesaikan tugas	30	10	33,3%	20	66,7%
<b>Kualitas Pekerjaan</b>					
7. Pegawai dapat menghasilkan pekerjaan dengan kualitas yang baik meskipun memiliki banyak tugas	30	20	66,7%	10	33,3%
8. Kualitas pekerjaan Pegawai dipengaruhi oleh beban tugas yang diberikan	30	20	66,7%	10	33,3%
<b>Kondisi Fisik Dan Mental</b>					
9. Kondisi fisik Pegawai mempengaruhi kemampuan untuk menyelesaikan tugas	30	24	86,7%	6	13,3%
10. Pegawai merasa stres atau tertekan dalam menyelesaikan tugas yang diberikan dengan jumlah yang banyak	30	20	66,7%	10	33,3%

Pada tabel di atas dapat di deskripsikan sebagian besar Pegawai (66,7%) merasa bahwa jumlah tugas yang diberikan terlalu banyak. Meskipun sebagian besar Pegawai dapat menyelesaikan tugas dalam waktu yang ditentukan (100%), namun volume tugas yang banyak dapat membebani mereka, ini perlu menjadi perhatian serius, karena dapat mempengaruhi kualitas pekerjaan. Sebagian besar Pegawai (86,7%) merasakan bahwa kondisi fisik mereka mempengaruhi kemampuan untuk menyelesaikan tugas. Selain itu, 66,7% merasa stres karena beban tugas yang berat, kondisi fisik yang buruk akibat tekanan pekerjaan dapat mengurangi kemampuan Pegawai untuk bekerja dengan efektif. Stres yang dihadapi juga dapat menyebabkan penurunan fokus dan motivasi kerja, yang pada gilirannya akan memengaruhi hasil kerja mereka.



**Tabel 1. 3**  
**Pra-Survey Lingkungan Kerja Pegawai pada Bagian Layanan Pengadaan Barang Dan Jasa Sekretariat Daerah Kota Depok**

Aspek	Jumlah Prasurvey	Setuju		Tidak Setuju	
		Orang	%	Orang	%
<b>Pencahayaan Dan Warna Ruangan</b>					
1. Pencahayaan di ruangan tempat kerja sangat memadai untuk mendukung produktivitas.	30	30	100,0%	0	0%
2. Warna dinding dan dekorasi di ruangan sangat mempengaruhi suasana hati para Pegawai.	30	20	66,7%	10	33,3%
<b>Suhu Udara Dan Bising</b>					
3. Suhu udara di tempat kerja saya sangat sejuk.	30	30	100,0%	0	0%
4. Kebisingan di lingkungan kerja mengganggu konsentrasi	30	23	76,7%	7	23,3%
<b>Ruang Gerak</b>					
5. Pegawai cukup memiliki ruang gerak di area kerja.	30	30	100,0%	0	0%
6. <i>Layout</i> ruangan mempengaruhi kenyamanan Pegawai dalam beraktifitas.	30	10	33,3%	20	66,7%
<b>Keamanan</b>					
7. Pegawai merasa aman di tempat kerja, baik dari segi fisik maupun lingkungan.	30	30	100%	0	0%
8. Fasilitas Keamanan sangat memadai di tempat kerja	30	30	100%	0	0%
<b>Hubungan Pegawai</b>					
9. Komunikasi antar rekan kerja ditempat saya bekerja berjalan lancar dan efektif.	30	24	86,7%	6	13,3%
10. Pegawai memiliki hubungan baik antar divisi.	30	20	66,7%	10	33,3%

Pada tabel di atas dapat di deskripsikan sebanyak 76,7% Pegawai merasa bahwa kebisingan di lingkungan kerja mengganggu konsentrasi mereka, akibatnya kebisingan yang tinggi dapat mengganggu fokus dan konsentrasi Pegawai, sehingga mengurangi efisiensi dan kualitas kerja. Sebanyak 66,7% Pegawai setuju bahwa komunikasi antar divisi berjalan lancar, tetapi 33,3% merasa komunikasi tersebut tidak efektif, ini dapat menjadi perhatian serius karena komunikasi yang tidak efektif antara divisi dapat menyebabkan miskomunikasi dan koordinasi yang buruk, yang berdampak pada kelancaran proyek dan pencapaian tujuan perusahaan.

## KAJUAN PUSTAKA

### 1. Beban Kerja

Beban kerja tercantum dalam Peraturan Menteri Dalam Negeri No. 12/2008 yang mendefinisikan beban kerja adalah besaran pekerjaan yang harus dipikul oleh suatu jabatan/unit organisasi dan merupakan hasil kali antara volume kerja dan norma waktu. Menurut (Ashar Suntoyo, n.d.) mendefinisikan beban kerja merupakan tugas-tugas yang diberikan pada tenaga kerja atau Pegawai untuk diselesaikan pada waktu tertentu dengan menggunakan keterampilan dan potensi dari tenaga kerja. Menurut (D. J. Priansa, 2018) beban kerja tidak hanya menyangkut pekerjaan yang dipandang berat tetapi juga pekerjaan yang ringan. Beban kerja di tempat kerja bukan hanyayang menyangkut kelebihan pekerjaan (work overload), tetapi termasuk pula yang setara/sama atau sebaliknya kekurangan atau terlalu rendah/kecil pekerjaan (work underlead).

### 2. Lingkungan Kerja

Menurut (Sedarmayanti, 2017) lingkungan kerja mencakup semua alat dan bahan yang ditemui, baik secara individu maupun kelompok, lingkungan tempat orang bekerja, cara mereka bekerja, dan pengaturan kerjanya. Menurut Nitisemito (2018) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar Pegawai dan yang dapat mempengaruhi tugastugasnya.



Sedangkan menurut (Sutrisno, 2017) mendefinisikan lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada disekitar Pegawai yang sedang melalukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan. Lingkungan kerja adalah semua peralatan dan infrastruktur yang mengelilingi pegawai yang sedang melakukan pekerjaan itu sendiri. Lingkungan kerja ini akan meliputi tempat kerja, fasilitas dan peralatan kerja, kebersihan, pencahayaan dan keheningan (Rivai, 2018: 165)

### 3. Kinerja Pegawai

Menurut Sinambela (2018: 481) kinerja adalah hasil yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Menurut Priansa (2017: 269), kinerja merupakan tingkat keberhasilan pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya. Kinerja bukan merupakan karakteristik individu, seperti bakat atau kemampuan, namun perwujudan dari bakat dan kemampuan itu sendiri. Kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai oleh pegawai dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan yang berasal dari organisasi. Kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang Pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya Mangkunegara (2017: 67). Sedangkan menurut Hasibuan (2017: 170) kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugasnya atas kecakapan, usaha dan kesempatan.

## METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini adalah kuantitatif, menurut Sugiyono (2019:8) berpendapat “penelitian kuantitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan”.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### 1. Uji Intrumen

#### a. Uji Validitas

**Tabel 4. 1**  
**Hasil Uji Validitas Berdasarkan Variabel Beban Kerja (X1)**

Beban Kerja (X1)	r <sub>-hitung</sub>	r <sub>-tabel</sub>	Keputusan
X1.1	0,696	0.2058	Valid
X1.2	0,587	0.2058	Valid
X1.3	0,722	0.2058	Valid
X1.4	0,695	0.2058	Valid
X1.5	0,774	0.2058	Valid
X1.6	0,487	0.2058	Valid
X1.7	0,694	0.2058	Valid
X1.8	0,660	0.2058	Valid
X1.9	0,687	0.2058	Valid
X1.10	0,690	0.2058	Valid

Sumber: Olah data SPSS 26

Berdasarkan tabel di atas, Beban Kerja (X1) diperoleh nilai  $r_{\text{-hitung}} > r_{\text{-tabel}}$  (0.2058) dengan demikian maka semua item kuesioner dinyatakan valid. Untuk itu kuesioner yang digunakan layak untuk diolah sebagai data penelitian.



**Tabel 4. 2**  
**Hasil Uji Validitas Berdasarkan Variabel Lingkungan Kerja (X2)**

Lingkungan Kerja (X2)	r-hitung	r-tabel	Keputusan
X2.1	0,812	0.2058	Valid
X2.2	0,888	0.2058	Valid
X2.3	0,829	0.2058	Valid
X2.4	0,542	0.2058	Valid
X2.5	0,805	0.2058	Valid
X2.6	0,852	0.2058	Valid
X2.7	0,882	0.2058	Valid
X2.8	0,886	0.2058	Valid
X2.9	0,808	0.2058	Valid
X2.10	0,824	0.2058	Valid

Sumber: Olah data SPSS 26

Berdasarkan tabel di atas, Lingkungan Kerja (X2) diperoleh nilai  $r\text{-hitung} > r\text{-tabel}$  (0.2058) dengan demikian maka semua item kuesioner dinyatakan valid. Untuk itu kuesioner yang digunakan layak untuk diolah sebagai data penelitian.

**Tabel 4. 3**  
**Hasil Uji Validitas Berdasarkan Variabel Kinerja Pegawai (Y)**

Kinerja Pegawai (Y)	r-hitung	r-tabel	Keputusan
Y.1	0,825	0.2058	Valid
Y.2	0,774	0.2058	Valid
Y.3	0,774	0.2058	Valid
Y.4	0,540	0.2058	Valid
Y.5	0,846	0.2058	Valid
Y.6	0,827	0.2058	Valid
Y.7	0,849	0.2058	Valid
Y.8	0,827	0.2058	Valid
Y.9	0,511	0.2058	Valid
Y.10	0,479	0.2058	Valid

Sumber: Olah data SPSS 26

Berdasarkan tabel di atas, Kinerja Pegawai (Y) diperoleh nilai  $r\text{-hitung} > r\text{-tabel}$  (0.2058) dengan demikian maka semua item kuesioner dinyatakan valid. Untuk itu kuesioner yang digunakan layak untuk diolah sebagai data penelitian.

**b. Hasil Uji Reliabilitas**

**Tabel 4. 4**  
**Hasil Uji Reliabilitas Variabel Independen dan Dependen**

Variabel	Cronbachs alpha	Standar Cronbachs Alpha	Keputusan
Beban Kerja (X1)	<b>0.856</b>	0.60	Reliabel
Lingkungan Kerja (X2)	<b>0.942</b>	0.60	Reliabel
Kinerja Pegawai (Y)	<b>0.885</b>	0.60	Reliabel

Sumber: Olah data SPSS 26

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, menunjukkan bahwa variabel Beban Kerja (X1), Lingkungan Kerja (X2) dan Kinerja Pegawai (Y) dinyatakan reliabel, hal itu dibuktikan dengan masing-masing variabel memiliki nilai Chronbath Alpha lebih besar dari 0,600.



2. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

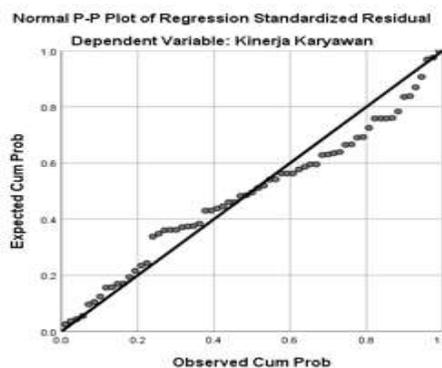
Berdasarkan tabel dapat diketahui bahwa data asymp.sig.(2-tailed) menunjukkan nilai  $0,038 < 0,05$ . Dari hasil tersebut data tidak berdistribusi normal, sehingga penelitian ini menggunakan opsi lain, yaitu dengan metode *Monte Carlo*. Setelah melakukan uji normalitas dengan metode *Monte Carlo* Sig. (2-tailed) nilai menunjukkan  $0,353 > 0,05$ , sehingga dapat disimpulkan bahwa residual atau data penelitian berdistribusi normal. Alasan menggunakan Metode *Monte Carlo*, karena metode ini lebih toleran dan akurat terhadap variasi kecil dalam data dan memberikan estimasi p-value yang lebih stabil, terutama ketika data tidak ideal atau ukuran sampel kecil-menengah. Oleh karena itu, hasilnya bisa menunjukkan data normal, meskipun sebelumnya dinyatakan tidak normal dengan uji biasa

Tabel 4. 5 Hasil Uji Normalitas Dengan Kolmogorov-Smirnov Test

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test			
		Unstandardized Residual	
N		65	
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000	
	Std. Deviation	3.85684506	
Most Extreme Differences	Absolute	.113	
	Positive	.113	
	Negative	-.104	
Test Statistic		.113	
Asymp. Sig. (2-tailed)		.038 <sup>c</sup>	
Monte Carlo Sig. (2-tailed)	Sig.	.353 <sup>d</sup>	
	99% Confidence Interval	Lower Bound	.341
		Upper Bound	.366
a. Test distribution is Normal.			
b. Calculated from data.			
c. Lilliefors Significance Correction.			
d. Based on 10000 sampled tables with starting seed 2000000.			

Sumber: Olah data SPSS 26

Uji normalitas juga dilakukan dengan menggunakan grafik probability plot dimana residual variabel dapat dideteksi dengan melihat penyebaran titik-titik residual mengikuti arah garis diagonal, dan hal itu sesuai dengan hasil diagram penyebaran yang diolah dengan *software* SPSS Versi 26 seperti pada gambar dibawah ini:



Sumber: Olah data SPSS 26

Gambar 4. 2 Grafik P-P Plot Uji Normalitas

Pada gambar diatas dapat dilihat bahwa grafik normal probability plot menunjukkan pola grafik yang normal. Hal ini terlihat dari titik yang menyebar disekitar garis diagonal dan penyebarannya mengikuti garis diagonal. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa model regresi memenuhi asumsi normalitas



**b. Uji Multikolinieritas**

**Tabel 4. 6**  
**Hasil Uji Multikolinieritas dengan *Collinearity Statistic***

**Coefficients<sup>a</sup>**

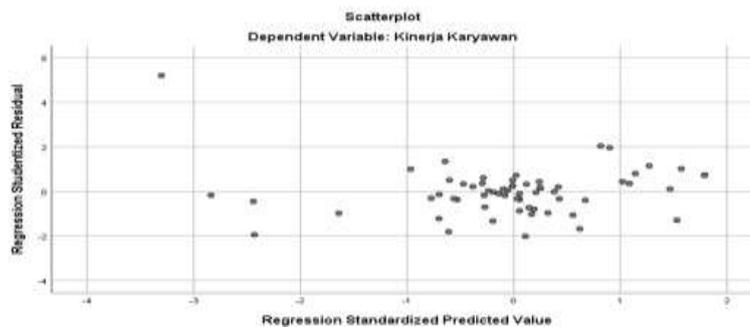
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	7.917	2.950		2.684	.009		
	Beban Kerja	.332	.086	.361	3.862	.000	.672	1.487
	Lingkungan Kerja	.455	.079	.535	5.727	.000	.672	1.487

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Olah data SPSS 26

Berdasarkan hasil pengujian multikolinieritas pada tabel di atas diperoleh nilai tolerance variabel *Beban Kerja* sebesar 0,672 dan *Lingkungan Kerja* sebesar 0,672, dimana kedua nilai tersebut kurang dari 1, dan nilai *Variance Inflation Factor (VIF)* variabel *Beban Kerja* sebesar 1,487 serta *Lingkungan Kerja* sebesar 1,487 dimana nilai tersebut kurang dari 10. Dengan demikian model regresi ini tidak terjadi gejala multikolinieritas.

**c. Uji Heteroskedastisitas**



Sumber: Olah data SPSS 26

**Gambar 4. 3**  
**Grafik Scatter Plot Hasil Uji Heteroskedastisitas**

Berdasarkan hasil gambar di atas, titik-titik pada grafik scatterplot tidak mempunyai pola penyebaran yang jelas atau tidak membentuk pola-pola tertentu, dengan demikian tidak terdapat gangguan heteroskedastisitas pada model regresi sehingga model regresi ini layak dipakai

**3. Uji Asumsi Regresi Linier**

**Tabel 4. 9**  
**Hasil Uji Regresi Linier Berganda Variabel *Beban Kerja (X1)* dan *Lingkungan Kerja (X2)* Terhadap *Kinerja Pegawai (Y)***

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	7.917	2.950		2.684	.009
	Beban Kerja	.332	.086	.361	3.862	.000
	Lingkungan Kerja	.455	.079	.535	5.727	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Olah data SPSS 26



Berdasarkan hasil analisis perhitungan regresi linier berganda pada tabel di atas, maka dapat diperoleh persamaan regresi  $Y = 7,917 + 0,332 X_1 + 0,455 X_2$ . Dari persamaan di atas maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

- a. Nilai konstanta sebesar 7,917 diartikan bahwa jika variabel Beban Kerja ( $X_1$ ) dan Lingkungan Kerja ( $X_2$ ) tidak dipertimbangkan maka Kinerja Pegawai ( $Y$ ) hanya bernilai sebesar 7,917 *point*
- b. Nilai Beban Kerja ( $X_1$ ) 0,332 diartikan apabila konstanta tetap dan tidak ada perubahan pada variabel Lingkungan Kerja ( $X_2$ ), maka setiap perubahan 1 unit pada variabel Beban Kerja ( $X_1$ ) akan mengakibatkan terjadinya kenaikan pada Kinerja Pegawai ( $Y$ ) sebesar 0,332 *point*
- c. Nilai Lingkungan Kerja ( $X_2$ ) 0,455 diartikan apabila konstanta tetap dan tidak ada perubahan pada variabel Beban Kerja ( $X_1$ ), maka setiap perubahan 1 unit pada variabel Lingkungan Kerja ( $X_2$ ) akan mengakibatkan terjadinya kenaikan pada Kinerja Pegawai ( $Y$ ) sebesar 0,455 *point*

#### 4. Analisis Koefisiensi Korelasi

**Tabel 4. 13**  
**Hasil Uji Koefisien Korelasi Antara Beban Kerja ( $X_1$ ) Lingkungan Kerja ( $X_2$ ) Terhadap Kinerja Pegawai ( $Y$ )**

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.798 <sup>a</sup>	.637	.625	3.91856

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

Sumber: Olah data SPSS 26

Berdasarkan pada hasil analisis koefisien korelasi ( $r$ ) pada tabel di atas, diperoleh nilai R Koefisien korelasi sebesar 0,798 dimana nilai tersebut berada pada interval 0,600 – 0,799 artinya variable Beban Kerja dan Lingkungan Kerja mempunyai tingkat hubungan yang Kuat terhadap Kinerja Pegawai.

#### 5. Analisis Koefisiensi Determinasi

**Tabel 4. 16**  
**Hasil Uji Koefisien Determinasi Antara 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	.798 <sup>a</sup>	.637	.625	3.91856

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

Sumber: Olah data SPSS 26

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai R Square sebesar 0,637 maka dapat disimpulkan bahwa variabel Beban Kerja dan Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap variabel Kinerja Pegawai sebesar 63,7% sedangkan sisanya 36,3% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti.

#### 6. Uji hipotesis

**Tabel 4. 17**  
**Hasil Uji Hipotesis Secara Parsial (Uji t) Variabel Beban Kerja ( $X_1$ ) Terhadap Kinerja Pegawai ( $Y$ )**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	15.722	3.209		4.899	.000
	Beban Kerja	.614	.086	.667	7.099	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Olah data SPSS 26x



Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas diperoleh nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau  $(7.099 > 1,670)$  Hal tersebut juga diperkuat dengan nilai  $Sig. < 0,05$  atau  $(0,000 < 0,05)$ . Dengan demikian maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima, hal ini menunjukkan bahwa secara parsial variabel Beban Kerja terdapat pengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Bagian Layanan Pengadaan Barang Dan Jasa Sekretariat Daerah Kota Depok

**Tabel 4. 18**  
**Hasil Uji Hipotesis Secara Parsial (Uji t) Variabel Lingkungan Kerja (X2)**  
**Terhadap Kinerja Pegawai (Y)**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	13.044	2.911		4.482	.000
	Lingkungan Kerja	.630	.072	.741	8.762	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Olah data SPSS 26

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas diperoleh nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau  $(8.762 > 1,670)$  Hal tersebut juga diperkuat dengan nilai  $Sig. < 0,05$  atau  $(0,000 < 0,05)$ . Dengan demikian maka  $H_0$  ditolak dan  $H_2$  diterima, hal ini menunjukkan bahwa secara parsial variabel Lingkungan Kerja terdapat pengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Bagian Layanan Pengadaan Barang Dan Jasa Sekretariat Daerah Kota Depok.

**Tabel 4. 19**  
**Hasil Uji Hipotesis Secara Simultan (Uji F) Antara Beban Kerja (X1) dan**  
**Lingkungan Kerja (X2) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)**

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1668.230	2	834.115	54.322	.000 <sup>b</sup>
	Residual	952.016	62	15.355		
	Total	2620.246	64			

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

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

Sumber: Olah data SPSS 26

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas diperoleh nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau  $(54.322 > 3,15)$ , hal ini juga diperkuat dengan  $p$  value  $< Sig. 0,05$  atau  $(0,000 < 0,05)$ . Dengan demikian maka  $H_0$  ditolak dan  $H_3$  diterima, hal ini menunjukkan bahwa secara simultan variabel Beban Kerja dan Lingkungan Kerja terdapat pengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Bagian Layanan Pengadaan Barang Dan Jasa Sekretariat Daerah Kota Depok.

## KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang dilakukan, maka hal – hal yang dapat disimpulkan bahwa:

1. Terdapat pengaruh positif antara Beban Kerja terhadap Kinerja Pegawai. Hal ini ditunjukkan oleh nilai korelasi sebesar 0,667, yang menunjukkan hubungan kuat antara kedua variabel. Nilai determinasi sebesar 0,544 mengindikasikan bahwa 54,4% variasi dalam kinerja Pegawai dipengaruhi oleh beban kerja, sementara 45,6% sisanya disebabkan oleh faktor lain. Hasil uji hipotesis menunjukkan nilai  $t$  hitung lebih besar dari  $t$  tabel  $(7.099 > 1,670)$ , dengan nilai signifikansi 0,000 ( $< 0,05$ ). Oleh karena itu,  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima, yang berarti bahwa secara parsial, beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja Pegawai di Bagian Layanan Pengadaan Barang Dan Jasa Sekretariat Daerah Kota Depok.
2. Lingkungan Kerja juga berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai. Nilai korelasi sebesar 0,741 menunjukkan bahwa kedua variabel memiliki hubungan yang kuat. Sementara itu, nilai determinasi sebesar 0,549 mengindikasikan bahwa 54,9% variasi kinerja Pegawai dipengaruhi oleh lingkungan kerja, dan sisanya 45,1% dipengaruhi faktor lain. Uji hipotesis



menghasilkan  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $8.762 > 1,670$ ), dan nilai signifikansi  $0,000 (< 0,05)$ . Dengan demikian,  $H_0$  ditolak dan  $H_2$  diterima, yang menunjukkan bahwa secara parsial lingkungan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja Pegawai di Bagian Layanan Pengadaan Barang Dan Jasa Sekretariat Daerah Kota Depok

3. Beban Kerja dan Lingkungan Kerja secara bersama-sama memiliki pengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai. Hal ini dibuktikan melalui persamaan regresi  $Y = 7,917 + 0,332 X_1 + 0,455 X_2$ . Nilai koefisien korelasi sebesar  $0,798$  menunjukkan hubungan yang kuat antara ketiga variabel. Nilai determinasi sebesar  $0,637$  menunjukkan bahwa  $63,7\%$  variasi dalam kinerja Pegawai dapat dijelaskan oleh beban kerja dan lingkungan kerja, sedangkan  $36,3\%$  sisanya dipengaruhi oleh faktor lain. Hasil uji F menunjukkan bahwa F hitung lebih besar dari F tabel ( $54.322 > 3,15$ ), dengan nilai signifikansi  $0,000 (< 0,05)$ . Maka,  $H_0$  ditolak dan  $H_3$  diterima, yang berarti secara simultan beban kerja dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja Pegawai di Bagian Layanan Pengadaan Barang Dan Jasa Sekretariat Daerah Kota Depok.

## DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah dalam Sutrisno, Edi. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Alam, M. F., & Gandung, M. (2025). Pengaruh beban kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja Pegawai PT Lestari Mandiri Erajaya di Apartemen Gading Nias Residence Kelapa Gading Jakarta Utara. *Jorapi: Journal of Research and Publication Innovation*, 3(1), 1204–1214. ISSN: 2985-4768.
- Arikunto, S. (2010). *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Arikunto, S. (2013). *Dasar-dasar Evaluasi Pendidikan*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Cushway, B. dalam Sutrisno, Edi. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Ghozali, I. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 23*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, I. (2017). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gibson, J. L. (2017). *Organizations: Behavior, Structure, Processes*. Jakarta: Erlangga.
- Hacman, J.R. & Oldham, G.R. dalam Sutrisno, Edi. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Hasibuan, M. S. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. S. P. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Revisi)*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hatmawan, A. A. (2015). Pengaruh Konflik Kerja, Beban Kerja serta Lingkungan Kerja terhadap Stres Pegawai PT. PLN (Persero) Area Madiun Rayon Magetan. *E-Jurnal Akuntansi dan Pendidikan*, 4(1).
- Mangkunegara, A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, A. P. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Munandar, A. S., & Sunyoto, D. (2018). *Psikologi Industri dan Organisasi*. Jakarta: UI Press.
- Neksen, M., Wibowo, H., & Apriyanto, D. (2021). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Ekonomi dan Manajemen*, 8(1), 45–56.
- Nitisemito, A. S. (2017). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Ghalia Indonesia.



- Novyanti, J. S. (2015). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Bappedda Provinsi Sulawesi Tengah. *E-Jurnal Katalogis*, 3(1), 105–115. ISSN: 2302-2019.
- Nursalam. (2014). *Manajemen Keperawatan: Aplikasi dalam Praktik Keperawatan Profesional*. Jakarta: Salemba Medika.
- Paramitadewi, K. F. (2017). Pengaruh Beban Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Pemerintah Daerah Kabupaten Tabanan. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 6(6), 3370–3397. ISSN: 2302-8912.
- Potu, A. (2013). Kepemimpinan, Motivasi dan Lingkungan Kerja Pengaruhnya terhadap Kinerja Pegawai pada Kanwil Ditjen Kekayaan Negara Suluttenggo dan Maluku Utara di Manado. *Jurnal EMBA*, 1(4), 1165–1284.
- Priansa, D. J. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia dan Pengembangan Organisasi*. Bandung: Alfabeta.
- Priansa, D. J. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia dan Komunikasi Organisasi*. Bandung: Alfabeta.
- Priansa, D. J. (2018). *Perilaku Organisasi dalam Perspektif Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Pujiyanto, D., & Syamsuddin, R. A. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Karakteristik Individu terhadap Kinerja Pegawai PT. Jarkomsat Media Nusantara. *Jurnal Konsisten*, 1(3).
- Rivai, V. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Jakarta: RajaGrafindo Persada.
- Rivai, V., & Sagala, E. J. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Sedarmayanti. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung: Refika Aditama.
- Sedarmayanti. (2018). *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Refika Aditama.
- Sedarmayanti. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung: Refika Aditama.
- Setiawan, D. P. (2016). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai*. Yogyakarta: Deepublish.
- Sinambela, L. P. (2018). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sudirman. (2015). *Metodologi Penelitian Sosial*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Sugiyono. (2005). *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2018). *Statistika Untuk Penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D* (Edisi Terbaru). Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, E. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Sutrisno, H. (2022). *Dasar-Dasar Metodologi Penelitian*. Yogyakarta: Deepublish.
- Syamsuddin, R. A., Pratama, A., & Oktora, J. (2022). Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada PT Indomarco Prismatama Cabang Parung. *Jurnal Semarak*, 5(2), 54–66.
- Tarwaka. (2017). *Ergonomi untuk Keselamatan dan Kesehatan Kerja*. Surakarta: Harapan Press.
- Widari, T. (2016). “Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai PT XYZ”. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 4(2), 45–56.
- Wulkir, E. (2017). *Manajemen Kinerja: Konsep, Teori dan Aplikasi*. Yogyakarta: Deepublish.



---

Yulita, R., Wahab, W., Menhard, & Irawan, C. (2024). Pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada PT Asian Agri Singingi Hilir Kabupaten Kuantan Singingi. *Jurnal Akuntansi, Manajemen, Bisnis dan Teknologi*, 4(1), 125–135.