ARZUSIN
Jurnal Manajemen dan Pendidikan Dasar

e-ISSN : 2809-4093
p-ISSN : 2809-4484

Terindeks: Sinta 5, Copernicus, Dimensions, Scilit, Lens, Semantic Scholar, Garuda, Google, Base, etc.

https://doi.org/10.58578/arzusin.v5i3.5646

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, KEPUASAN KERJA DAN BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS PENANAMAN MODAL DAN PELAYANAN TERPADU SATU PINTU (DPMPTSP) PROVINSI SUMATERA BARAT

The Influence of Work Environment, Job Satisfaction, and Workload on Employee Performance at the Investment and One-Stop Integrated Service (DPMPTSP) of West Sumatra Province

Dewirahmadanirwati & Sri Rezeki Manalu
Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi "KBP" Padang
dewirahamadanirwati9@gmail.com; srimanalu75@gmail.com

Article Info:

Submitted:	Revised:	Accepted:	Published:
Apr 5, 2025	Apr 20, 2025	May 2, 2025	May 7, 2025

Abstract

Work environment, job satisfaction, and workload are factors believed to influence employee performance; however, several previous studies have shown inconsistent results, particularly in the public sector. This study aims to determine the effect of work environment, job satisfaction, and workload on employee performance at the Investment and Integrated One-Stop Service Agency (Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu, DPMPTSP) of West Sumatra Province. The approach used is quantitative with primary data sources. The sampling technique applied is total sampling, involving 45 employee respondents. Data were collected through questionnaires, interviews, and observations, and then analyzed using SPSS version 25. The analysis stages include data quality tests (validity and reliability), classical

Arzusin is licensed under a Creative Commons Attribution-NonCommercial-ShareAlike 4.0 International License

assumption tests, multiple linear regression tests, and hypothesis testing (t-test). The results indicate that the work environment and workload have a positive and significant effect on employee performance, while job satisfaction does not have a significant effect. These findings provide empirical contributions to the development of human resource management in the public sector, particularly in improving performance through the optimal management of work environment and workload.

Keywords: Work Environment; Job Satisfaction; Workload; Employee Performance; Public Sector.

Abstrak: Lingkungan kerja, kepuasan kerja, dan beban kerja merupakan faktor-faktor yang diyakini dapat memengaruhi kinerja pegawai; namun, beberapa studi sebelumnya menunjukkan hasil yang belum konsisten, khususnya di sektor pemerintahan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja, kepuasan kerja, dan beban kerja terhadap kinerja pegawai di Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP) Provinsi Sumatera Barat. Pendekatan yang digunakan adalah kuantitatif dengan sumber data primer. Teknik pengambilan sampel yang diterapkan adalah total sampling, melibatkan 45 responden pegawai. Data dikumpulkan melalui kuesioner, wawancara, dan observasi, lalu dianalisis dengan program SPSS versi 25. Tahapan analisis meliputi uji kualitas data (validitas dan reliabilitas), uji asumsi klasik, uji regresi linear berganda, dan uji hipotesis (uji t). Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, sementara kepuasan kerja tidak berpengaruh dan tidak signifikan. Temuan ini memberikan kontribusi empiris terhadap pengembangan manajemen sumber daya manusia di sektor publik, terutama dalam meningkatkan kinerja melalui pengelolaan lingkungan kerja dan beban kerja yang optimal.

Kata Kunci: Lingkungan Kerja; Kepuasan Kerja; Beban Kerja; Kinerja Pegawai; Sektor Publik.

PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia adalah suatu komponen vital bagi perusahaan, karena sumber daya manusia menjadi pelaksana utama aktivitas manajerial dan operasional di dalam perusahaan tersebut (Cahya et al., 2021). Elemen lain, seperti uang,mesin, dan modal tidak akan bisa berjalan dengan baik tanpa adanya campur tangan dari sumber daya manusia (Mahpudin & Purnamasari, 2018). untuk mencapai kinerja perusahaan yang maksimal, maka sumber daya manusia ataupun pegawai yang ada di dalam perusahaan tersebut harus mempunyai kinerja yang baik (Fauziah dkk.,2022)

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Cahyani dkk., 2022). Dalam pandangan lain, kinerja adalah hasil kerja yang dicapai individu sesuai dengan peran dan tugasnya dalam periode tertentu, yang

dihubungkan dengan ukuran nilai atau standar tertentu dari organisasi tempat individu tersebut bekerja. Selanjutnya, kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut. Kinerja adalah tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana cara mengerjakannya (Rahmawati & Irwana, 2020).

Sumber daya manusia (SDM) merupakan salah satu faktor yang penting, dalam suatu organisasi atau Perusahaan (Paillin & Mulyanti, 2023). Oleh karena itu sumber daya manusia, harus dikelola dengan baik untuk dapat meningkatkan efektivitas dan efisiensi organisasi, sebagai salah satu fungsi dalam perusahaan yang dikenal dengan manajemen sumber daya manusia (Zaini, 2016). Pada Instansi Pemerintahan di butuhkan karyawan yang memiliki kinerja yang tinggi sehingga, mampu bersaing dan berinovasi dalam menghadapi permasalahan yang ada di lingkungan kerja. Pegawai merupakan aset yang berperan penting pada Instansi pemerintahan karena merupakan ujung tombak yang menggerakkan jalannya instansi pemerintahan,jika karyawan memiliki kinerja yang baik, maka instansi pemerintahan akan maju demikian sebaliknya. Karyawan yang memiliki kinerja buruk tentu saja, mempengaruhi kinerja instansi perusahaan bahkan dapat berakibat fatal yakni kemunduran atau kebangkrutan.

Kinerja pegawai sangat memiliki peran yang penting dalam mencapai suatu tujuan instansi, karena dalam suatu instansi pada dasarnya dilakukan oleh pegawai. Kinerja pegawai dikatakan sebagai suatu hasil yang dicapai oleh pegawai karena kinerja pegawai merupakan suatu kegiatan yang sangat penting, karena dapat menunjang keberhasilan instansi dalam mencapai tujuan. Keberhasilan seorang pegawai dalam meningkatkan kinerjanya adalah kemampuan kerjanya, kemampuan kerja diharapkan dapat menyelesaikan tugas atau pekerjaan dengan baik. Kinerja yang baik harus didukung oleh komunikasi yang efektif, bagaimana pegawai tersebut berinteraksi, menyampaikan informasi yang disampaikan oleh pemimpin kepada bawahannya.

Kinerja pegawai sangat penting bagi sebuah organisasi karena ia akan menentukan efektivitas dari organisasi tersebut, kinerja juga penting karena ia mencerminkan ukuran keberhasilan pada manajer dalam mengelola organisasi dan sumber daya manusianya. Tujuan-tujuan organisasi akan dapat dicapai melalui kinerja yang baik dari para pegawainya. Sebaliknya, organisasi akan menghadapi hambatan dalam mencapai tujuan-tujuan manakala kinerja para pegawai tidak efektif, dalam arti tidak dapat memenuhi tuntutan-tuntutan pekerjaan yang diinginkan oleh organisasi. Bagi pimpinan organisasi, kinerja pegawai menjadi sangat penting karena ia merupakan tolak ukur bagi keberhasilannya dalam mengelola unit

kerja yang dipimpinnya. Jadi, kinerja merupakan faktor sentral bagi pekerjaan manajemen dalam mengelola organisasi. Karena itu, adalah penting bagi manajemen untuk mengenali dan memahami berbagai aspek yang berkaitan dengan kinerja pegawai (Mangkunegara, 2020). Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan hasil pencapaian yang dapat dilaksanakan oleh seseorang baik kualitas maupun kuantitas yang akan dicapai pegawai persatuan periode waktu dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Pada umumnya kinerja diberi batasan sebagai kesuksesan seseorang di dalam melaksanakan suatu pekerjaan.

Fenomena Kinerja yang terdapat pada Penelitian tersebut adalah banyaknya pekerjaan yang harus dikerjakan oleh pegawai menyebabkan menumpuknya pekerjaan dan ketidakseimbangan dalam beban kerja yg mereka hadapi. tuntunan untuk bekerja dengan cepat juga menjadi faktor yang mempengaruhi kepuasan kinerja pegawai. Kinerja pegawai yang baik sangat diperlukan oleh sebuah organisasi karena dengan adanya kinerja yang baik, maka dapat menciptakan lingkungan kerja yang positif dan memberikan kontribusi positif terhadap pencapaian tujuan organisasi.

Sedarmayanti (2019) menyatakan lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya di mana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Lingkungan kerja dapat didefinisikan sebagai segala sesuatu yang menyangkut segi fisik dan segi psikis yang secara langsung maupun tidak langsung akan berpengaruh terhadap pegawai. Selanjutnya kondisi lingkungan kerja dapat dikatakan baik atau sesuai apabila manusia dapat melaksanakan kegiatan secara optimal,sehat ,aman dan nyaman (Ahmad et al., 2022).

Lingkungan kerja dapat dibagi dua yaitu lingkungan kerja non fisik dan lingkungan kerja fisik. Lingkungan kerja non fisik (yaitu semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja) pegawai DPMPTSP memiliki hubungan kinerja yang sangat baik. Baik itu hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahannya. Hanya saja lingkungan kerja fisik (yaitu kondisi fisik yang terjadi di area lingkungan kerja) Kadang kala, mengalami kebisingan dikarenakan terjadinya demo yang dilakukan oleh para mahasiswa dan buruh di depan kantor Gubernur, sehingga sedikit menggangu jika demo tersebut terjadi. Ketika pegawai merasa nyaman dalam pekerjaannya, mereka semua akan mengambil inisiatif untuk memberikan pekerjaan terbaiknya. Lingkungan kerja yang baik telah memadai di DPMPTSP Provinsi Sumatera Barat dan dapat membantu kinerja pegawai dalam meningkatkan dan melaksanakan tugas yang diberikan oleh atasannya

Kepuasan kerja juga merupakan hal yang memengaruhi kegiatan dalam bekerja. Setiap orang yang bekerja mengharapkan memperoleh kepuasan dari tempatnya bekerja. Semakin banyak aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan individu, maka semakin tinggi tingkat kepuasan yang dirasakan. Sehingga semakin banyak karyawan yang menerima hasil kerja yang baik, maka akan semakin puas (Wibowo, 2019). Dan Menurut (Nurhandayani, 2022) bahwa kepuasan kerja merupakan penilaian, perasaan atau sikap, seseorang atau karyawan terhadap pekerjaannya dan berhubungan dengan lingkungan kerja adalah dipenuhinya beberapa keinginan dan kebutuhan melalui kegiatan kerja atau bekerja.

Menurut Amalli (2021) dimensi dan indikator kepuasan kerja,sebagai berikut dimensi pekerjaan itu sendiri dengan indikator beban kerja yang diterima dimensi gaji dengan indikator jumlah bayaran yang diterima atas hasil kerjanya; dimensi promosi dengan indikator peningkatan status; dimensi pengawasan dengan indikator pemberian pengawasan saat bekerja; dimensi rekan kerja dengan indikator karakteristik pribadi dan rasa tanggung jawab bersama. Pegawai DPMPTSP dapat dikatakan Merasa Puas dengan kinerja yg mereka lakukan, bahkan pendapatan yang diperoleh telah dapat mencukupi kebutuhan mereka dan dalam kantor pegawai merasa nyaman dalam bekerja dan tidak mempunyai ke khawatiran lain seperti kurang cukup gaji yang diterima,tidak adanya jaminan kesehatan dlln,

Sudiyanto (2020) menyatakan beban kerja yang terlalu banyak dapat menyebabkan ketegangan dalam diri seseorang sehingga menimbulkan stress. Hal ini bisa disebabkan oleh tingkat keahlian yang dituntut terlalu tinggi, kecepatan kerja mungkin terlalu tinggi, volume kerja mungkin terlalu banyak dan sebagainya. Analisa beban kerja adalah dimana proses menghitung jam kerja dan berapa orang yang dibutuhkan untuk menyelesaikan suatu pekerjaan. Beban kerja pegawai dihitung berdasarkan deskripsi pekerjaan (job desc) dan berapa target yang ingin dicapai oleh suatu instansi. Beban kerja juga dibedakan berdasarkan jabatan atau posisinya. Semakin tinggi posisi pegawai, semakin besar tanggung jawabnya.

Apapun pekerjaan pasti memiliki beban kerja yang harus dikerjakan dan dihadapi, sama halnya dengan pegawai DPMPTSP mereka juga memiliki beban kerja dan tuntutan kerja yg harus mereka hadapi,oleh karena itu beban kerja yang diperintahkan oleh atasan harus dikerjakan sesuai jangka waktu yang telah diberikan. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja, kepuasan kerja dan beban kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Provinsi Sumatera Barat.

METODE

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan tujuan untuk menilai sebagaimana lingkungan kerja, kepuasan kerja dan beban kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Provinsi Sumatera Barat. Populasi penelitian ini sebanyak 45 orang dan sampel 45 orang dengan teknik pengambilan sampel yaitu *Total Sampling*. Untuk mengumpulkan informasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer yaitu data atau informasi yang dikumpulkan oleh peneliti secara langsung dari objek yang diteliti peneliti dan data sekunder melalui artikel dan artikel terdahulu. Penelitian ini menggunakan skala likert yang berfungsi untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi individu terhadap fenomena sosial. Pengolahan data menggunakan aplikasi SPSS versi 25 dengan analisis data menggunakan uji validitas, realibilitas, TCR. Sedangkan, uji asumsi klasik yaitu uji normalitas, multikolinearitas, heteroskedastisitas. Selanjutnya analisis regresi linear berganda, uji hipotesis menggunakan uji t.

HASIL

Statistik Deskriptif

Responden pada penelitian ini adalah pegawai yang ada Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Provinsi Sumatera Barat. Berdasarkan data dari 45 responden dalam penelitian ini diperoleh karakteristik responden seperti jenis kelamin, usia responden, pendidikan terakhir dan lama bekerja.

Tabel 1. Profil Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah (orang)	Presentase
1	Laki - Laki	26	58%
2	Perempuan	19	42%
	Total	**45**	**100%**

Sumber: olahan data primer tahun 2025

Berdasarkan pada tabel 1 diatas dapat dilihat profil responden yang dibedakan atas jenis kelamin. dalam kategori ini responden yang paling banyak adalah yang berjenis kelamin yaitu Laki-Laki sebanyak 26 orang dengan persentase 58%, sedangkan yang berjenis kelamin Perempuan yaitu sebanyak 19 orang dengan persentase 42%.

Tabel 2. Profil Responden Berdasarkan Usia

No	Usia	Jumlah (orang)	Presentase
1	20-30	7	16%
2	31-40	18	40%
3	41-50	11	24%
4	>51	9	20%
	Jumlah	**45**	**100%**

Sumber : olahan data primer tahun 2025

Berdasarkan pada tabel 2 diatas dapat dilihat profil responden yang dibedakan atas usia. Dalam kategori ini responden yang paling banyak adalah yang berusia antara 31-40 tahun yaitu sebanyak 18 orang dengan persentase 40%, kemudian diikuti dengan responden yang berusia antara 41 sampai dengan 50 tahun yaitu sebanyak 11 orang dengan persentase 24%, kemudia responden yang berusia >51 tahun yaitu sebanyak 9 orang dengan persentase 20%, sedangkan responden yang paling sedikit berdasarkan kategori ini yaitu berusia 20-30 tahun dengan persentase 16%. Berdasarkan data tersebut usia yang paling dominan adalah antara 31-40 tahun dengan persentase 40%.

Tabel 3. Profil Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

No	Pendidikan Terakhir	Jumlah (orang)	Persentase
1	SLTA/Sederajat	3	6,67%
2	D3/Diploma	2	4,44%
3	S1	22	48,89%
4	S2	17	37,78%
	S3	1	2,22
	Jumlah	**45**	**100%**

Sumber :olahan data primer tahun 2025.

Dari data tabel 3 dapat dilihat pendidikan terakhir responden terbanyak adalah S1 dimana jumlah responden yaitu 22 orang dengan presentase 48,89%, responden pendidikan terakhir S2 dengan jumlah 17 orang dengan persentase 37,78%, responden yang pendidikan terakhir SLTA/Sederajat 3 orang dengan persentase 6,67%, responden yang pendidikan terakhir D3 berjumlah 2 orang dengan persentase 4,44% dan pendidikan yang paling sedikit yaitu S3 dengan jumlah 1 orang dengan persentase sebanyak 2,22%.

Tabel 4. Profil Responden Berdasarkan Lama Bekerja

No	Lama Bekerja	Jumlah (orang)	Presentase
1	1-5 Tahun	7	16%
2	6-10 Tahun	16	36%
3	11-15 Tahun	18	40%
4	16-20 Tahun	4	8%
	Jumlah	**45**	**100%**

Sumber :olahan data primer tahun 2025

Berdasarkan pada tabel 4 dapat dilihat profil responden berdasarkan lama bekerja responden yang memiliki masa bekerja paling banyak yaitu 11-15 tahun dengan presentase 40%, sedangkan responden dengan lama masa bekerja paling sedikit yaitu pada 16-20 tahun dimana dengan jumlah 4 orang dan persentase 8%.

Instrumen Penelitian

Uji Validitas

Uji validitas merupakan suatu pengukuran yang menunjukkan apakah variabel yang diukur valid atau tidak. Uji validitas ini terdiri atas kumpulan pernyataan.

Tabel 5. Hasil Uji Validitas Variabel Penelitian Kinerja Pegawai (Y)

Pernyataan	Corrected Item-Total Correlation	Standar Pengukuran	Keterangan
Y.1	0,596	0,300	Valid
Y.2	0,590	0,300	Valid
Y.3	0,604	0,300	Valid
Y.4	0,608	0,300	Valid
Y.5	0,653	0,300	Valid
Y.6	0,563	0,300	Valid
Y.7	0,617	0,300	Valid
Y.8	0,451	0,300	Valid
Y.9	0,328	0,300	Valid
Y.10	0,381	0,300	Valid

Sumber : data SPSS25 *(data diolah pada tahun 2025).*

Dari Tabel 5 dapat dilihat dari hasil pengolahan data, bahwa dari 10 pernyataan Kinerja

Pegawai (Y) memiliki nilai *corrected item total correlation* antara 0,328 – 0,653 atau dengan kata lain bahwa 10 item pernyataan yang digunakan dalam mengukur variabel kinerja pegawai memiliki nilai *corrected item tootal correlation* lebih besar dari nilai standar pengukuran yaitu 0,300.

Tabel 6. Hasil Uji Validitas Variabel Penelitian Lingkungan Kerja(X1)

Pernyataan	Corrected Item-Total Correlation	Standar Pengukuran	Keterangan
X1.1	0,440	0,300	Valid
X1.2	0,547	0,300	Valid
X1.3	0,646	0,300	Valid
X1.4	0,573	0,300	Valid
X1.5	0,437	0,300	Valid
X1.6	0,538	0,300	Valid
X1.7	0,502	0,300	Valid
X1.8	0,606	0,300	Valid
X1.9	0,336	0,300	Valid
X1.10	0,305	0,300	Valid

Sumber : data SPSS25 *(data diolah pada tahun 2025)*

Dari tabel 6 dapat diketahui bahwa dari semua pernyataan mengenai variabel Lingkungan Kerja dapat dinyatakan valid dimana *Corrected item total Correlation* lebih besar dari 0,300.

Tabel 7. Hasil Uji Validitas Variabel Penelitian Kepuasan Kerja(X2)

Pernyataan	Corrected Item-Total Correlation	Standar Pengukuran	Keterangan
X2.1	0,779	0,300	Valid
X2.2	0,744	0,300	Valid
X2.3	0,770	0,300	Valid
X2.4	0,453	0,300	Valid
X2.5	0,607	0,300	Valid
X2.6	0,614	0,300	Valid
X2.7	0,647	0,300	Valid
X2.8	0,545	0,300	Valid
X2.9	0,670	0,300	Valid
X2.10	0,468	0,300	Valid

Dari tabel 7 dapat diketahui bahwa dari semua pernyataan mengenai Kepuasan Kerja dapat dinyatakan valid dimana *Corrected Item Total Correlation* lebih besar dari 0,300.

Tabel 8. Hasil Uji Validitas Variabel Penelitian Beban Kerja(X3)

Pernyataan	Corrected Item-Total Correlation	Standar pengukuran	Keterangan
X3.1	0,562	0,300	Valid
X3.2	0,453	0,300	Valid
X3.3	0,717	0,300	Valid
X3.4	0,582	0,300	Valid
X3.5	0,479	0,300	Valid
X3.6	0,481	0,300	Valid

Sumber : data SPSS25 *(data diolah dari tahun 2025)*

Dari tabel 8 dapat diketahui bahwa dari semua pernyataan mengenai Beban Kerja (X3) dapat dinyatakan valid dimana *Corrected Item Total Correlation* lebih besar dari 0,300.

Uji Realibitas

Uji realibilitas digunakan untuk mengukur reliabel kuesioner yang menjadi indikator suatu variabel. Suatu instrument dianggap sudah cukup reliabel jika nilai ro of thumb lebih besar dari 0,60 dan Cronbach's alpha beriku:

Tabel 9. Uji Reliabilitas

No.	Variabel Penelitian	Cronbach's Alpha	Role Of Thumb	Kesimpulan
1.	Kinerja Pegawai (Y)	0,747	0,60	Reliable
2.	Lingkungan Kerja (X1)	0,737	0,60	Reliable
3.	Kepuasan Kerja (X2)	0,764	0,60	Reliable
4.	Beban Kerja (X3)	0,751	0,60	Reliable

Sumber : data SPSS25 *(data diolah pada tahun 2025)*

Dari hasil uji reabilitas, dihasilkan nilai Cronbach's Alpha untuk variabel penelitian Lingkungan Kerja (X1), Kepuasan Kerja (X2), Beban Kerja (X3) dan Kinerja pegawai (Y) lebih besar dari 0,60 yang memberikan hasil bahwa variabel yang diteliti dapat dikatakan reliabilitas.

Hasil Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui apakah variabel independent dan dependen suatu model regresi berdistribusi normal. Data dikatakan berdistribusi normal apabila *Asymp Sig (two-tailed)* lebih besar dari tingkat signifikan yamg digunakan (0,05). Berikut tabel uji normalitas pada tabel diberikut:

Tabel 10. Uji Normalitas

Asymp. Sig. (2-tailed)	Alpha	Kesimpulan
0.200	0.05	Terdistribusi Normal

Sumber : data SPSS25 *(data diolah pada tahun 2025)*

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat nilai Asymp. Sig dari hasil pengolahan data (2-tailed) 0,200 >0,05 sehingga dapat disimpulkan data yang diolah berdistribusi normal.

Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas digunakan untuk melihat ada atau tidaknya hubungan (korelasi) antara variabel independent. Pengujian ini dilakukan dengan menggunakan VIF variance Influction Factor) dengannilai standar VIF 10 atau tolerance (0,1). Untuk menguji adanya multikolinearitas maka dapat dilihat besarnya nilai VIF:

a. Jika nilai VIF <10 dan tolerance >0,1, maka penelitian terbebas dari gejala multikolinearitas.
b. Jika nilai VIF >10 dan tolerance <0,1, maka penelitian tersebut tidak terbebas dari gejala multikolinearitas.

Berikut hasil uji multikolinearitas dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 11. Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel	Collinearity statistics		Keterangan
	Tolerance	VIF	
Lingkungan Kerja (X1)	0,971	1,030	Tidak ada multikolinearitas
Kepuasan Kerja (X2)	0,948	1,055	Tidak ada multikolinearitas
Beban Kerja (X3)	0,955	1,048	Tidak ada multikolinearitas

Sumber: data SPSS25 (data diolah pada tahun 2025)

Berdasarkan pada uji multikolinearitas tabel 11 dapat diketahui bahwa nilai tolerance variabel Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Beban Kerja lebih besar dari angka tolerance > 10% dan pada nilai VIF dapat diketahui bahwa nilai VIF itu lebih kecil dari nilai VIF < 10.

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas yaitu uji *Gledser* dengan nilai standar 0.05, maka dapat ditarik kesimpulan yaitu:

1. Jika nilai sign >0.05, maka penelitian bebas dari gejala heteroskedastisitas.
2. Jika nilai sign <0.05, maka peneltian tidak terbebas dari gejala heteroskedastisitas.

Berikut ini hasil uji heteroskedastisitas dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 12. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Variabel	Sig.	Alpha	Keterangan
Lingkungan Kerja (X1)	0,370	0,05	Tidak terjadi heteroskedastisitas
Kepuasan Kerja (X2)	0,958	0,05	Tidak terjadi heteroskedastisitas
Beban Kerja (X3)	0,451	0,05	Tidak terjadi heteroskedastisitas

Sumber : data SPSS25 *(data diolah pada tahun 2025)*

Berdasarkan hasil uji heterokedastisitas melalui SPSS dapat dilihat bahwa nilai sig setiap variabel independent tersebut diatas 0,05, maka artinya pada uji heteroskedastisitas ini dapat disimpulkan bahwa tidak adanya terjadi heteroskedastisitas.

Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis Regresi Berganda dapat di gunakan atau di fungsikan untuk mengetahui hubungan antara variabel independent (variabel bebas) dengan variabel dependen (terikat). Berikut adalah uji dari regresi berganda yang telah dilakukan pada tabel di bawah ini:

Tabel 13. Ringkasan Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Variabel terikat	Konstanta dan Variabel Bebas	Koofisien Regresi
Kinerja Pegawai (Y)	Konstanta (a)	14,006
	Lingkungan Kerja (X1)	0,546
	Kepuasan Kerja (X2)	-0,015
	Beban Kerja (X3)	0,185

Berdasarkan pada tabel 13 dapat diperoleh model persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = \alpha + \beta 1\ X1 + \beta 2\ X2 + \beta 3\ X3 + e$$

$$Y = 14{,}006 + 0.546\ X1 - 0{,}015\ X2 + 0{,}185\ X3$$

Dimana artinya persamaan regresi di atas memperlihatkan hubungan antara variabel *independen* dengan variabel *dependen* secara parsial, dari persamaan tesebut dapat diambil kesimpulan bahwa:

1. Nilai constanta adalah 14,006 artinya jika pada variabel Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Beban Kerja meningkat satu satuan maka kinerja pegawai meningkat 14,006 satuan.
2. Nilai Koefisien Lingkungan Kerja 0.546 artinya Koefisien regresi lingkungan kerja menunjukkan arah positif. Hal ini berarti jika lingkungan kerja meningkat satu satuan maka kinerja pegawai meningkat 0.546 satuan.
3. Nilai Koefisien Kepuasan Kerja -0,015 artinya Koefisien regresi kepuasan kerja menunjukkan arah Negatif . Hal ini berarti Apabila kepuasan kerja menurun sebesar satu satuan,maka kinerja pegawai akan menurun sebesar -0,015.
4. Nilai Koefisien Beban Kerja 0,185 artinya Koefisien regresi Beban Kerja menunjukkan arah positif. Hal ini berarti jika Beban Kerja meningkat maka kinerja pegawai akan meningkat sebesar 0,185 satuan.

Uji Hipotesis

Uji T

Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja, kepuasan kerja dan beban kerja terhadap kinerja pegawai, maka dilakukan hipotesis melalui uji t dengan menggunakan tingkat signifikan 5% (a=0.005) dengan hasil sebagai berikut:

Tabel 14. Hasil Pengujian Hipotesis

Variabel bebas	T Tabel	T hitung	Sig.	Kesimpulan
Lingkungan Kerja(X1)	1.68288	7.465	.000	H_1 diterima
Kepuasan Kerja (X2)	1.68288	-0.295	.770	H_2 ditolak.
Beban Kerja (X3)	1.68288	2.846	.007	H_3 diterima.

Sumber : data SPSS25 *(data diolah pada tahun 2025)*

Berdasarkan pada tabel 14 diatas, hasil tabel uji t secara parsial dapat diinterpretasikan sebagai berikut :

Pengaruh variabel Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai (H1)

Variabel Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dengan t-hitung lebih besar dari pada t-tabel (7.465 > 1.68288) dengan nilai signifikan lebih kecil dari nilai alpha (0.000 < 0.05). Maka H_0 ditolak dan H_1 **diterima.**

Pengaruh variabel Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai (H2)

Variabel Kepuasan Kerja tidak berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai dengan t-hitung lebih kecil dari t-tabel (-0.295 < 1.68288) dengan nilai signifikan lebih besar dari nilai alpha (0.770 > 0.05). Maka H_0 diterima dan H_1 **ditolak**.

Pengaruh Variabel Beban Kerja terhadap Kinerja Pegawai (H3)

Variabel Beban Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai dengan t-hitung lebih besar dari pada t-tabel (2.846 > 1.68288) dengan nilai signifikan lebih kecil dari nilai alpha (0.007 < 0.05). Maka H_0 ditolak dan H_1 **diterima**.

PEMBAHASAN

1. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Hipotesis pertama yang menyatakan variabel Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, hal tersebut terlihat pada pengujian yang telah dilakukan dengan nilai t-hitung lebih besar dengan nilai t-tabel yaitu (7.465 > 1.68288) dan nilai signifikansi lebih kecil dari nilai alpha (0.000 < 0.05).

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Saputra, 2019) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja menjadi salah satu aspek penting yang perlu diperhatikan di tempat kerja. Lingkungan kerja yang baik dan memadai penting untuk diwujudkan meskipun sering kali sulit karena tidak hanya menyangkut satu orang, namun banyak orang. Disisi lain, karyawan membutuhkan suasana lingkungan kerja yang baik dan nyaman untuk menghasilkan produktivitas yang baik. Lingkungan kerja menjadi salah satu hal dapat yang mempengaruhi dan meningkatkan produktivitas serta semangat kerja dan akan memberikan dampak yang baik bagi karyawan dalam meningkatkan kinerjanya.

Secara teoritis, hasil ini menguatkan teori *two-factor* dari Herzberg yang menyebut lingkungan kerja sebagai faktor hygiene—ketika dipenuhi, akan mencegah ketidakpuasan, tetapi bila tidak dipenuhi dapat menurunkan kinerja. Dengan demikian, temuan ini tidak hanya mendukung teori yang ada, tetapi juga memodifikasi pemahamannya bahwa lingkungan kerja tidak hanya sekadar elemen pendukung, melainkan *faktor pendorong utama*

produktivitas di sektor pelayanan publik.

2. Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Hipotesis kedua yang menyatakan variabel kepuasan kerja tidak berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja pegawai , hal ini terlihat pada pengujian yang telah dilakukan deengan nilai t-hitung lebih kecil dari nilai t-tabel (-0.295 < 1.68288) dan nilai signifikan lebih besar dari pada nilai alpha (0.770 > 0.05).

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Jodie Firjatullah et al., 2023) dengan judul Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai yang membuktikan bahwa variabel kepuasan kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Aceh Tamiang.

Secara konseptual, hasil ini menantang teori klasik seperti Teori Harapan (Expectancy Theory) yang mengasumsikan bahwa kepuasan memengaruhi motivasi dan kinerja. Penelitian ini menunjukkan bahwa dalam situasi tertentu, meskipun pegawai merasa puas, mereka tetap dapat menunjukkan kinerja rendah jika tidak ada dorongan struktural. Oleh karena itu, perlu modifikasi pada pendekatan manajemen SDM agar tidak hanya berfokus pada peningkatan kepuasan, melainkan juga pada penguatan sistem insentif dan pengawasan.

3. Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Hipotesis ketiga yang menyatakan variabel Beban Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, hal tersebut terlihat pada pengujian yang telah dilakukan dengan nilai t-hitung lebih besar dengan nilai t-tabel (2.486 > 1.68288) dan nilai signifikansi lebih kecil dari nilai alpha(0.007 < 0.05).

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian (Sembiring, 2022) dengan Judul Pengaruh Efikasi Diri Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Melalui Kepuasan Kerja Pergawai Pada Kantor Dinas Ketahanan Pangan Dan Peternakan Provinsi Sumatera Utara dan menjelaskan bahwa Beban kerja berpengaruh Positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. terdapat keterikatan hubungan antara beban kerja terhadap kinerja karyawan, dimana jika beban kerja semakin tinggi maka akan menyebabkan kinerja karyawan semakin menurun. Hal itu dapat terjadi jika beban pekerjaan yag dimiliki tidak dapat dikerjakan secara maksimal, karena jumlah waktu yang tersedia dalam pelaksanaan tugas tidak sesuai sehingga kinerjanya akan semakin berkurang.

Interpretasi ini mendukung *Job Demand-Control Model* (Karasek, 1979), yang menyebutkan bahwa beban kerja akan berdampak positif jika individu memiliki kontrol tinggi atas tugasnya. Oleh karena itu, hasil penelitian ini tidak hanya menegaskan pengaruh positif beban kerja, tetapi juga memberi pemahaman baru bahwa manajemen beban kerja harus mempertimbangkan kapasitas individu, otonomi kerja, dan dukungan organisasi sebagai prasyarat efektivitas.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Provinsi Sumatera Barat. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik kondisi lingkungan kerja yang dirasakan pegawai, maka semakin tinggi pula kinerja yang dihasilkan. Sebaliknya, kepuasan kerja tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Meskipun secara umum kepuasan kerja dianggap penting, dalam konteks penelitian ini, faktor tersebut tidak terbukti secara statistik memengaruhi kinerja pegawai secara langsung. Sementara itu, beban kerja ditemukan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Artinya, beban kerja yang dikelola secara tepat dapat mendorong peningkatan kinerja, asalkan sesuai dengan kapasitas dan sumber daya pegawai. Keseluruhan temuan ini menegaskan bahwa kondisi eksternal seperti lingkungan kerja dan pengaturan beban kerja yang seimbang memainkan peran yang lebih penting dibandingkan faktor afektif individu dalam meningkatkan kinerja pegawai di instansi tersebut. Temuan ini juga memperkaya kajian teori dengan menyoroti pentingnya sinergi antara struktur organisasi dan kenyamanan kerja dalam mendorong produktivitas pegawai sektor publik

DAFTAR PUSTAKA

Ahmad, A. J., Mappamiring, & Mustari, N. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Bulukumba. *Kajian Ilmiah Mahasiswa Admnistrasi Publik*, *3*(1), 287–298. https://journal.unismuh.ac.id/index.php/kimap/article/view/7325

Amalli, A. I. (2021). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan Pada Departemen Warehouse Pt. Muliaglass. *Https://Medium.Com/*, 14–41. https://elibrary.unikom.ac.id/id/eprint/5887/

Cahya, A. D., Rahmadani, D. A., Wijiningrum, A., & Swasti, F. F. (2021). Analisis pelatihan

dan pengembangan sumber daya manusia. *YUME: Journal of Management*, *4*(2). https://journal.stieamkop.ac.id/index.php/yume/article/view/870

Cahyani, N. L. A., Parwita, G. B. S., & Rismawan, P. A. E. (2022). Pengaruh kepemimpinan transformasional, motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pt. Bpd bali cabang renon. *Values*, *Vol 3*(No.3), pp.657-674.

Fauziah, V., Zebua, Y., & ... (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja, Disiplin Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Labuhanbatu. *… : Jurnal Ilmiah Manajemen …*, *3*(3), 1566–1573. https://doi.org/10.56799/ekoma.v3i3.3372

Jodie Firjatullah, Christian Wiradendi Wolor, & Marsofiyati Marsofiyati. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja, Budaya Kerja, Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manuhara : Pusat Penelitian Ilmu Manajemen Dan Bisnis*, *2*(1), 01–10. https://doi.org/10.61132/manuhara.v2i1.426

Mahpudin, E., & Purnamasari, P. (2018). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Bank Central Asia, Tbk Cabang Karawang. *Edunomic Jurnal Pendidikan Ekonomi*, *6*(2), 65–71. https://ejournalugj.com/index.php/Edunomic/article/view/1334

Nurhandayani, A. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja, dan Beban Kerja terhadap Kinerja. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Digital (Ekobil)*, *1*(2), 108–110. https://doi.org/10.58765/ekobil.v1i2.65

Paillin, I., & Mulyanti, D. (2023). Strategi peningkatan kualitas manajemen sumber daya manusia di perusahaan tinjauan teoritis. *Jurnal Publikasi Sistem Informasi Dan Manajemen Bisnis*, *2*(2), 66–74. https://journalcenter.org/index.php/jupsim/article/view/1293/1064

Rahmawati, M., & Irwana, I. (2020). Pengaruh Stres Kerja, Kepuasan Kerja Dan Dukungan Sosial Terhadap Kinerja Perawat Di Puskesmas Sebatik. *Jurnal Ekonomika*, *11*(2), 1–14. http://jurnal.borneo.ac.id/index.php/ekonomika/article/view/1408

Saputra, W. R. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja, Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Terminal Teluk Lamong Surabaya. *Jurnal Ilmu Manajemen*, *7*(1), 85–92. https://doi.org/10.59603/ebisman.v1i4.228

Sembiring, J. M. (2022). Pengaruh Efikasi Diri Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Melalui Kepuasan Kerja Pergawai Pada Kantor Dinas Ketahana Pangan Dan Peternakan Provinsi Sumatera Utara. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, *5*(1), 185–199. https://doi.org/10.36778/jesya.v5i1.621

Sudiyanto, T. (2020). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Banyuasin. *Jurnal Media Wahana Ekonomika*, *17*(1), 93. https://doi.org/10.31851/jmwe.v17i1.4338

Zaini, A. (2016). Pengembangan Manajemen Sumber Daya Manusia Bagi Organisasi Dakwah. *Tadbir: Jurnal Manajemen Dakwah*, *1*(1), 1–17. https://journal.iainkudus.ac.id/index.php/tadbir/article/view/2381