

# Analisis Kinerja berdasarkan Beban Kerja, Kemampuan Kerja dan Lingkungan Kerja Pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Bireuen

Khalil Nurdin<sup>1</sup> dan M. Yusuf<sup>2</sup>

<sup>1</sup>Pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Bireuen  
email: khalilnurdin371@gmail.com

<sup>2</sup>Dosen FEB Universitas Islam Kebangsaan Indonesia, Bireuen – Aceh  
email: my\_as@gmail.com

## Article history

Received:

July 22, 2023

Accepted:

July 24, 2023

Published:

August 10, 2023

Page:

12 – 22

Keywords:

Workload, Work Ability,  
Work Environment,  
Employee Performance



© 2023

Oleh authors. SingKite Journal;  
Management, Business and  
Entrepreneurship. Artikel ini  
bersifat open access yang didis-  
tribusikan di bawah syarat dan  
ketentuan Creative Commons  
Attribution-ShareAlike 4.0  
International License

**ABSTRACT:** This study aims to examine the effect of (1) workload on employee performance (2) work ability on employee performance (3) work environment on employee performance, and (4) the simultaneous effect of workload, work ability and work environment on employee performance. . . The object of research is the employees of the Bireuen District Transportation Office. Analysis uses a path model based on data collected through a questionnaire. The results of the study show: 1) there is a direct and indirect effect of workload on employee performance. 2) there is a direct and indirect effect of work ability on employee performance. 3) there are direct and indirect effects of the work environment on employee performance. 4) Simultaneously workload, work ability and work environment affect the performance of employees of the Bireuen District Transportation Office by 37.6%.

**ABSTRAK:** Penelitian ini bertujuan untuk meneliti pengaruh (1) beban kerja terhadap kinerja pegawai (2) kemampuan kerja terhadap kinerja pegawai (3) lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai, dan (4) pengaruh secara simultans beban kerja, kemampuan kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai. Objek penelitian pada pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Bireuen. Analisis menggunakan model jalur berdasarkan data yang dikumpulkan dengan kuesioner. Hasil penelitian diketahui: 1) terdapat pengaruh langsung dan tidak langsung beban kerja terhadap kinerja pegawai. 2) terdapat pengaruh langsung dan tidak langsung kemampuan kerja terhadap kinerja pegawai. 3) terdapat pengaruh langsung dan tidak langsung lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai. 4) Secara simultan beban kerja, kemampuan kerja dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Bireuen sebesar 37,6%.

## 1. Pendahuluan

Dinas Perhubungan di Kabupaten Bireuen sebagai salah satu kantor pelayanan public yang melayani masyarakat dan pemerintahan daerah. Dengan visinya dapat terwujudnya pelayanan informasi yang transparan dan akuntabel untuk memenuhi hak pemohon informasi sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan. Maka dibutuhkan Sumber Daya Manusia (SDM) yang mumpuni untuk memberi pelayanan public sebaik-baiknya dan terbuka. Dalam hal ini terus ditingkatkan tata kelola dan pelayanan informasi yang berkualitas. Dengan SDM yang ada, maka pimpinan harus mengatur sedemikian keadilan beban kerja, meningkatkan kemampuan pegawai sehingga dengan kondisi lingkungan yang kondusif dapat menciptakan kondisi yang mendorong dan memungkinkan pegawai untuk mengembangkan kemampuan secara optimal.

Usaha untuk meningkatkan kinerja pegawai, diantaranya adalah dengan memperhatikan beban kerja, baik itu beban kerja fisik maupun beban kerja mental. Dalam peraturan suatu organisasi atau instansi, selayaknya tersedia *job description* yang jelas dan difahami semua pegawai yang menjadi tanggung jawab dan wewenangnya. Akan tetapi, fakta dilapangan masih sering dijumpai hal yang kurang berkenan. Apakah karena sikap dan perilaku, ataupun pengaturan beban kerja yang tidak adil, dan lingkungan kerja.

Ketidakseimbangan beban kerja antar pegawai bisa terjadi karena jabatan dan wewenang yang melekat, namun untuk alasan lain. Oleh karenanya sebaiknya diatur sedemikian rupa agar tidak terjadi kepincangan. Karena beban kerja tak seimbang antara pegawai yang satu dengan yang lainnya, akan terjadi hal-hal seperti, pertama yaitu stres kerja meningkat, beban kerja yang melebihi kapasitas akan mengakibatkan pegawai mengalami kelelahan fisik dan mental.

Kemudian yang kedua dapat terjadi naiknya *turnover* pegawai, jika seorang pegawai merasa tidak diperlakukan secara adil lantaran beban kerja yang lebih berat ketimbang pegawai yang lain, maka bisa jadi pegawai menjadi tak betah lagi bekerja. Akibatnya, bisa hampir dipastikan pegawai akan mempertimbangkan untuk *resign* atau pindah ke kedinasan lain. Kalau hal ini terjadi, dipastikan adanya mis-manajemen atau manajemen yang kurang sehat. Yang pada gilirannya akan menurunkan kinerja pegawai dan institusi.

Beban kerja yang diberikan pada seseorang harus sesuai dan seimbang terhadap kemampuan fisik pekerja (Bass dalam Loenardo Hendy 2015). Karena beban kerja merupakan besaran pekerjaan yang harus dipikul oleh suatu jabatan (Gibson dalam Afri, 2015). Ada upaya untuk menganalisis beban kerja, diantaranya untuk mengklarifikasi pada jabatan, wewenang dan tuntutan pekerjaan seorang pegawai.

Berkaitan dengan hal itu, Irwandy (2010) menyatakan beban kerja adalah frekuensi kegiatan rata-rata dari masing-masing pekerjaan dalam jangka waktu tertentu. Hal yang perlu diperhatikan bagi pengaturan pegawai ASN seperti pada Dinas Perhubungan Kabupaten Bireuen adalah aturan yang telah diubakukan seperti dalam KEPMENPAN No.75/2004 menyatakan beban kerja adalah sejumlah target pekerjaan atau target hasil yang harus dicapai dalam satu satuan waktu tertentu. Juga dalam Permendagri No.12/2008, yakni besaran pekerjaan yang harus dipikul oleh suatu jabatan atau unit organisasi dan merupakan hasil kali antara volume kerja dan norma waktu.

Selain beban kerja, kemampuan kerja dan lingkungan kerja bagian yang terkait langsung ataupun tidak langsung dalam upaya menjaga kinerja pegawai. Dimana kemampuan kerja tersebut menyentuh soal bakat, minat dan pengalaman agar dapat menyelesaikan tugas.

Beberapa pandangan ahli, mengulas kemampuan kerja dengan dimensi yang berbeda dalam tujuan yang sama, antara lain, Robbins (2010) menyatakan kemampuan merupakan kapasitas individu dalam menjalankan pekerjaannya. Sedang Soelaiman (2007) menyatakan bahwa kemampuan adalah sifat yang dibawa lahir atau dipelajari yang memungkinkan seseorang yang dapat menyelesaikan pekerjaannya, baik secara mental ataupun fisik. Dan pandangan Blanchard dan Hersey (2013), mengungkap kemampuan kerja adalah keadaan yang terdapat pada pekerja dengan sungguh-sungguh berdaya guna dan berhasil guna sesuai bidang pekerjaan yang sudah ditentukan. Oleh karenanya Assauri (2013) menekankan kemampuan karyawan dilihat dari potensi, intelektual bersifat kemampuan inteligensi. Sedangkan kemampuan yang bersifat fisik yaitu ketrampilan pengetahuan (*knowledge skill*).

Kemudian, salah satu peran penting yang harus ditekankan oleh suatu organisasi agar dapat mencapai tujuannya adalah dengan cara menciptakan lingkungan kerja baik secara fisik maupun non fisik. Seperti persepsi dari pegawai mengenai lingkungan kerja yang mereka dapatkan sehingga pegawai dapat memberikan penilaian yang berbeda atas aspek lingkungan kerja. Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja dan lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan kerja baik hubungan dengan atasan atau bawahan ataupun sesama pegawai (Sedarmayanti, 2009, Nurhaida, 2010; Novita, 2013).

Oleh karenanya, lingkungan kerja didesain sedemikian rupa agar tercipta hubungan kerja yang mengikat pekerja dengan lingkungannya. Lingkungan kerja yang baik apabila pegawai dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman dan nyaman (Lewa dan Subowo, 2005). Hal ini juga menjadi sorotan Simanjuntak (2003), yang menyatakan lingkungan kerja dapat dibagi menjadi beberapa bagian atau bisa disebut juga aspek pembentuk lingkungan kerja, yaitu: 1) Pelayanan kerja, 2) Kondisi kerja dan 3) Hubungan pegawai.

Hubungan pegawai akan sangat menentukan dalam menghasilkan produktivitas kerja (Simanjuntak, 2003). Penelitian dari Asriani (2018), Rusma dan Lasmidar (2022) menyimpulkan pengaruh beban kerja dan lingkungan kerja terhadap Kinerja Pegawai sangat signifikan. Dewi dan Sofia (2022) menyimpulkan lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja Pegawai.

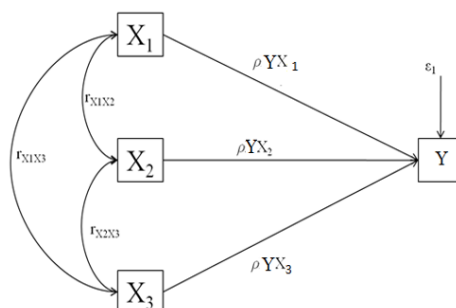
## 2. Metode Penelitian

### a. Metode dan Variabel Penelitian

Penelitian berupa survei menggunakan metode deskriptif dan verifikatif dengan pendekatan penelitian kuantitatif. Dengan metode deskriptif dapat mengetahui keberadaan nilai variabel yang diteliti dengan kenyataannya (Sugiyono, 2015). Sedangkan pendekatan kuantitatif bertujuan untuk memperoleh penjelasan secara umum mengenai gejala yang diteliti, maka yang pokok adalah keterwakilan sampel atau responden, alat analisis dan teori memadai serta membandingkan penelitian yang relevan (Marwan, dkk, 2023).

### b. Metode Analisis

Alat analisis masalah untuk menjawab permasalahan dipakai Teknik analisis jalur. Karena teknik ini dapat menganalisis hubungan sebab-akibat yang terjadi pada variabel bebasnya mempengaruhi variabel terganggunya tidak hanya secara langsung, tetapi juga secara tidak langsung (Marwan, dkk; 2019). Sehingga model jalur yang dikembangkan berbentuk:



Gambar 1. Diagram Jalur

Antara Beban kerja ( $X_1$ ), Kemampuan kerja ( $X_2$ ) dan Lingkungan kerja ( $X_3$ ) terhadap Kinerja ( $Y$ )

Teknik pengumpulan data primer melalui kuesioner yang teruji validitas dan reliabilitasnya yang disebar terhadap Pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Bireuen yang berjumlah 105 orang, dimana 35 orang merupakan ASN dan 70 orang adalah tenaga kontrak. Kuesioner disusun secara tertutup, berisi pernyataan yang disusun berdasarkan dimensi dan indikator variabel, dirancang berturut-turut ini:

Tabel 1. Variabel dan Dimensinya

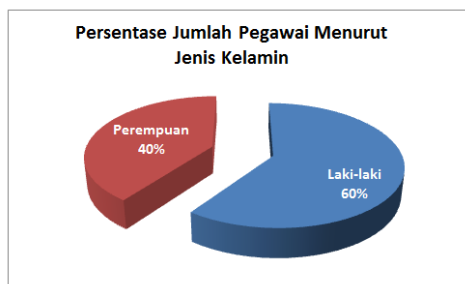
Definisi Variabel	Dimensi
<b>Beban kerja</b> adalah besaran pekerjaan yang harus dipikul oleh suatu jabatan atau unit organisasi dan merupakan hasil kali antara volume kerja dan norma waktu. (Permendagri No.12/2008)	Faktor eksternal Faktor internal
<b>Kemampuan kerja</b> seseorang pegawai, berkaitan dengan Keyakinan dan Nilai – nilai, Keterampilan, Pengalaman, Karakteristik kepribadian dan Isu emosional (Wibowo, 2014)	Keyakinan dan Nilai – nilai, Keterampilan, Pengalaman, Karakteristik kepribadian dan Isu emosional

<p><b>Lingkungan kerja</b> adalah segala sesuatu yang ada disekitar pegawai dan dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas yang diembankan kepadanya misalnya dengan adanya <i>air conditioner</i> (AC), penerangan yang memadai dan sebagainya. (Nitisemito dalam Nuraini 2013:97)</p>	<p>Lingkungan Kerja Fisik; - Peralatan kerja, Suasana kerja Lingkungan Kerja Non Fisik; - Hubungan dengan atasan, Hubungan dengan rekan kerja, Hubungan dengan bawahan</p>
<p><b>Kinerja pegawai</b> (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. (Mangkunegara, 2011)</p>	<p>Sasaran Kerja Pegawai (SKP): -Kuantitas, Kualitas, Waktu, Biaya Perilaku Kerja: -Orientasi, Integritas, Komitmen, Disiplin, Kerjasama, Kepemimpinan</p>

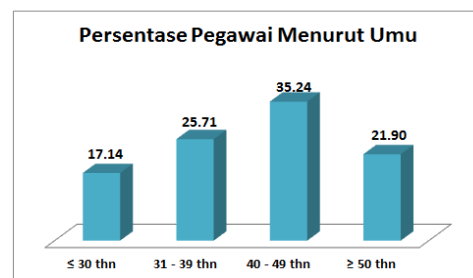
### c. Objek Penelitian

Studi dilakukan pada pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Bireuen, berjumlah 35 pegawai ASN dan 70 orang adalah tenaga kontrak, pada tahun 2023. Adapun karakteristik responden (pegawai) penelitian dideskripsikan meliputi jenis kelamin, umur, dan pendidikan terakhir. Adapun deskripsi para guru yang dijadikan responden penelitian ini dijelaskan dalam gambar dibawah.

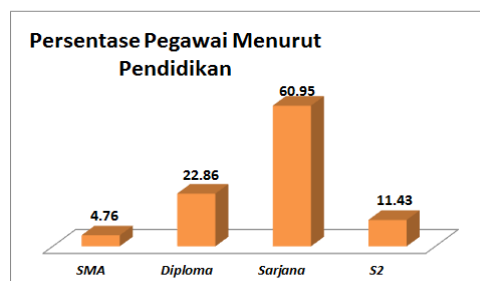
Maka terlihat, umumnya pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Bireuen adalah laki-laki yakni 60%. Dengan umur kebanyakan adalah antara 40-49 tahun sebanyak 35,24%.



Gambar 2. Persentase pegawai menurut Jenis Kelamin



Gambar 3. Persentase pegawai menurut Umu



Gambar 4. Persentase Pegawai menurut Pendidikan

Sedangkan tingkat pendidikan umumnya adalah sarjana, 60,95% di berbagai bidang, seperti Pertanian, Teknik, Sosial politik, Manajemen, informatika, Hukum, dan lainnya. 11,43 % pegawai lulusan S2.

### d. Alat Analisis

Dalam kajian analisis penelitian ini dengan dugaan adanya korelasional antara variabel beban kerja, kemampuan kerja dan lingkungan, digunakan analisis jalur. Sehingga dapat diketahui besarnya pengaruh suatu variabel terhadap variabel lainnya baik pengaruh langsung maupun tidak langsung. Besarnya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat disebut koefisien jalur (Marwan, dkk, 2023).

## 3. Hasil dan Pembahasan

### a. Hasil Penelitian

#### 1). Uji Validitas isi Instrumen

Uji Validitas merupakan suatu ukuran menunjukkan keakuratan suatu instrumen, sehingga dapat digunakan untuk mengukur apa yang hendak diukur (Sugiono, 2008 dalam Marwan, dkk, 2019). Caranya, dengan

mengkorelasikan setiap item dengan total variabelnya dari data awal yang ditemukan berskala ordinal dengan korelasi Rank-Spearmann (Rs).

Dari olahan data dengan SPSS, hasil instrument penelitian ini terdapat 7 item variabel beban kerja dan dinyatakan valid dengan nilai koefisien Rs antara 0,416 sampai 0,742. Terdapat 6 item variabel kemampuan kerja dan dinyatakan valid dengan nilai koefisien Rs antara 0,441 sampai 0,535. Terdapat 5 item variabel lingkungan kerja dan terbukti valid dengan nilai koefisien Rs antara 0,608 sampai 0,736. Dan terdapat 10 item variabel kinerja pegawai, terbukti valid dengan nilai koefisien Rs antara 0,426 sampai 0,680.

## 2). Uji Reliabilitas Instrumen

Secara khusus, konsep reliabilitas mengacu pada konsistensi hasil score pada item-item yang terdapat pada kuesioner sehingga uji reliabilitas sesungguhnya menguji ketepatan skala-skala pengukuran instrumen penelitian (Marwan, dkk, 2023:165). Untuk pengujian realibilitas instrument dihitung dengan menggunakan rumus koefisien *Cronbach Alpha* ( $\alpha$ ) dan dipastikan nilainya diatas 0,60 (Ghozali, 2013). Hasil uji reliabilitas semua variabel dinyatakan tabel berikut:

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas Instrumen Variabel

Variabel	Cronbach's Alpha	N of Items	Keterangan
Beban Kerja	0,734	7	Realible
Kemampuan Kerja	0,632	6	Realible
Lingkungan Kerja	0,692	5	Realible
Kinerja Pegawai	0,716	10	Realible

Sumber: Hasil Olahan Data (2023)

## 3). Analisis Deskriptif

Hasil olahan data kuesioner yang telah dibobot, maka dideskripsikan berikut ini:

Tabel 3. Deskripsi Skor Pencapaian setiap variabel

Variabel	Jumlah & Persentase Jawaban setiap item (%)					Skor Penelitian	Skor ideal	Skor Pencapaian (%)
	STS	TS	KS	S	SS			
Beban Kerja	0	3	152	333	247	<b>3029</b>	3675	<b>82,42</b>
	0,00	0,41	20,68	45,31	33,61			
Kemampuan kerja	0	9	125	281	215	<b>2592</b>	3159	<b>82,29</b>
	0,00	1,43	19,84	44,60	34,13			
Lingkungan kerja	0	11	126	252	136	<b>2088</b>	2625	<b>79,54</b>
	0,00	2,10	24,00	48,00	25,90			
Kinerja Pegawai	0	57	215	493	285	<b>4156</b>	5250	<b>79,16</b>
	0,00	5,43	20,48	46,95	27,14			

Sumber: Hasil Olahan Data (2023) Catatan: STS = sangat tidak setuju, sampai SS = sangat setuju

Berdasarkan tabel di atas dapat dijelaskan bahwa:

- Aspek berkaitan dengan beban kerja di instansi, dalam menjalankan job description sebagai akibat jabatan penyelenggaraan tugas dan fungsi masing-masing dalam mencapai sasaran dan tujuan, berlangsung lancar dengan baik walaupun belum optimal. Karena terdapat hampir 20,68% menyatakan kurang. Sehingga tingkat pencapaiannya sebesar 82,42% dari kondisi idealnya.
- Dari aspek kemampuan kerja, baik pengaruh dari adanya keyakinan dan Nilai-nilai dalam diri pegawai, Keterampilannya, Pengalaman, Karakteristik kepribadian dan Isu emosional pegawai, sudah dianggap baik. Hanya sekitar 19,84% yang masih kurang. Tingkat kemampuan pegawai sudah mencapai 82,29%.
- Sedangkan faktor lingkungan kerja, menurut persepsi pegawai masih perlu dibenahi. Terdapat 24% menyatakan masih kurang kondusif. Secara kumulatif, pencapaian lingkungan kerja dalam mendukung kerja pegawai sebesar 79,54% dari harapan idalnya.
- Dan secara kumulatif, deskripsi kerja telah dicapai dan dipahami para pegawai sehingga tingkat kinerja sudah dianggap baik mencapai 79,16%, walaupun hal ini belum optimal, khususnya dari dimensi Perilaku kerja, yakni berkaitan dengan orientasi pegawai, integritas dan komitmen, juga kedisiplinannya.

#### 4). Uji Persyaratan dalam Model Analisis Statistik

##### a). Uji Normalitas

Dalam menggunakan statistik parametrik yakni menggunakan analisis jalur, perlu dipenuhi asumsi normalitas. Hal ini juga dibuktikan dengan uji non parametrik yakni uji Kolmogorov-Smirnov, berikut:

Tabel 4. Uji Normalitas dengan Kolmogorov-Smirnov

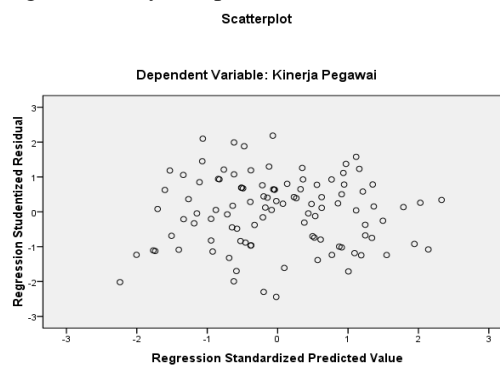
		Unstandardized Residual
N		105
Normal Parameters <sup>a</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.26037909
Most Extreme Differences	Absolute	.069
	Positive	.064
	Negative	-.069
Kolmogorov-Smirnov Z		.703
Asymp. Sig. (2-tailed)		.706

a. Test distribution is Normal.

Hasil dari nilai Asymp. Sig (dua pihak) diketahui nilainya 0,706 yakni diatas taraf uji 5%, maka sesuai ketentuan uji ini disimpulkan data berdistribusi normal, sehingga asumsi ini dipenuhi.

##### b). Uji Heterokedastisitas

Untuk mengeceknya melalui grafis, dimana jika terdapat pola tertentu pada *scatterplot* maka terjadi heterokedastisitas. Dari gambar 5 terlihat bahwa titik-titik menyebar secara acak (random) serta tersebar di atas maupun di bawah angka 0 pada sumbu tegak, sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heterokedastisitas pada model regresi dan layak dipakai.



Gambar 5. Hasil Uji Heterokedasitas

##### c). Uji Multikolineritas

Uji Multikolineritas digunakan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi (hubungan kuat) antar variable bebas atau variabel independent. Dasar pengambilan keputusan adalah, jika:

1. Nilai Tolerance lebih besar dari 0,10 maka artinya tidak terjadi multikolineritas dalam model regresi.
2. Jika Nilai VIF (*Variance Inflation Factor*) < 10,00 maka artinya tidak terjadi multikolineritas.

Hasil pengujian multikolineritas dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 5. Hasil Uji Multikolineritas

Model	Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	Beta			Tolerance	VIF
Beban Kerja	.468	5.767	.000	.940	1.063
Kemampuan Kerja	.295	3.438	.000	.841	1.189
Lingkungan Kerja	.256	2.637	.000	.813	1.230

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Dari tabel 5, maka nilai tolerance semua diatas 0,10 dan VIF uji dibawah 10,00 sehingga dinyatakan asumsi Multikolinieritas dicapai yakni tidak terjadi gangguan Multikolinieritas.

### 5). Uji Model Secara Simultan

Penelitian menggunakan model analisis statistik, untuk membuktikan model antar variabel liner sekaligus menguji model secara simultan dalam format:  $Y = \rho_1 X_1 + \rho_2 X_2 + \rho_3 X_3 + e$ , berikut pengujiannya

Tabel 6. Uji Model Analisis Secara Simultan

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	665.234	3	221.745	20.258	.000 <sup>a</sup>
Residual	1105.527	101	10.946		
Total	1770.762	104			

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

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil uji F diperoleh  $F_{hitung} = 20,258$  sementara nilai  $F_{tabel} = 2,70$  untuk jumlah responden sebanyak 105 orang pada tingkat signifikansi ( $\alpha$ ) = 5%. Maka  $F_{hitung} > F_{tabel}$  dan tindakannya hipotesis nol ( $H_0$ ) ditolak, yang berarti bahwa variabel beban kerja, kemampuan kerja dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Bireuen.

Langkah selanjutnya, dilakukan pengujian hipotesis dalam permasalahan penelitian ini kemudian dilanjutkan dengan menentukan pengaruh langsung dan tidak langsung, sesuai dengan diagram jalurnya.

Pertama, dihitung korelasional antar variabel eksogen yang hasilnya disajikan dalam tabel 7. Kedua, dihitung koefisien jalur antar variabel eksogen terhadap variabel endogen (tabel 8).

Tabel 7. Hubungan Kausal Antar Variabel Bebas (Eksogenus)

		Beban Kerja	Kemampuan Kerja	Lingkungan Kerja
Beban Kerja	Pearson Correlation	1	.352	.336*
	Sig. (2-tailed)		.000	.000
	N	105	105	105
Kemampuan Kerja	Pearson Correlation	.352	1	.394**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000
	N	105	105	105

\*\*. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Dari tabel 7 Hubungan Kausal Antar Variabel Bebas (Eksogenus) diketahui hubungan antar variabel sebagai berikut:

1. Hubungan kausal antar variabel beban kerja ( $X_1$ ) dan kemampuan kerja ( $X_2$ ) sebesar 0,352
2. Hubungan kausal antar variabel kemampuan kerja ( $X_2$ ) dan lingkungan kerja ( $X_3$ ) sebesar, 0,394
3. Hubungan kausal antar variabel beban kerja ( $X_1$ ) dan lingkungan kerja ( $X_3$ ) sebesar, 0,336

Lalu ditaksir nilai koefisien jalur antar variabel eksogen ( $X_1, X_2, X_3$ ) terhadap variabel endogen ( $Y$ ), dengan hasilnya sebagai berikut:

Tabel 8. Taksiran Koefisien Jalur

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	10.498	3.989		2.632	.000
Beban Kerja	.566	.098	.468	5.767	.000
Kemampuan Kerja	.499	.145	.295	3.438	.000
Lingkungan Kerja	.387	.136	.256	2.637	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Dalam tabel 8, diketahui nilai koefisien jalur antara beban kerja dan kinerja yakni  $\rho_{yx1} = 0,468$ , koefisien jalur antara kemampuan kerja dan kinerja yakni  $\rho_{yx2} = 0,295$  dan koefisien jalur antara lingkungan kerja dan kinerja yakni  $\rho_{yx3} = 0,256$ . Sehingga dilakukan uji hipotesis secara parsial berikut ini;



**Hipotesis 1**

Ho:  $\rho_{yx1} \leq 0$  : Beban kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai

H<sub>a</sub>:  $\rho_{yx1} > 0$  : Beban kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai

Hasil olah data didapat nilai  $t_{hitung} = 5,767$  sedangkan t-tabel pada taraf uji 5% adalah 1,98. Dengan demikian  $t_{hitung} > t_{tabel}$ . Sehingga Ho ditolak artinya variabel beban kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Bireuen.

**Hipotesis 2**

Ho:  $\rho_{yx2} \leq 0$  : Kemampuan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai

H<sub>a</sub>:  $\rho_{yx2} > 0$  : Kemampuan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai

Hasil olah data didapat  $t_{hitung} = 3,438$ . Dengan demikian  $t_{hitung} > t_{tabel}$  artinya Ho ditolak, maka kemampuan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Bireuen.

**Hipotesis 3**

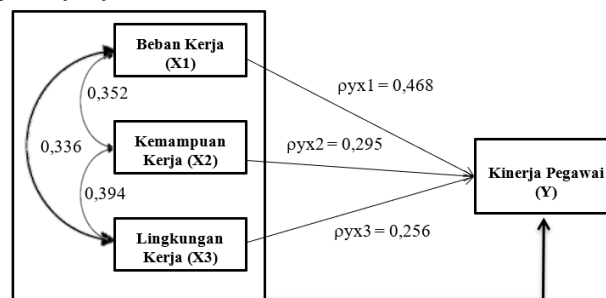
Ho:  $\rho_{yx3} \leq 0$  : Lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai

H<sub>a</sub>:  $\rho_{yx3} > 0$  : Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai

Hasil perhitungan uji signifikansi didapat  $t_{hitung} = 2,637$ . Sehingga Ho ditolak, artinya variabel lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Bireuen.

**6). Perhitungan Pengaruh Variabel Eksogen (X) terhadap Endogen (Y)**

Untuk menentukan pengaruh setiap variabel eksogen terhadap variabel endogen dalam model jalur, maka di rancang bentuk diagram jalurnya, yakni:



Gambar 6. Diagram Jalur Penelitian

**(a). Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Pegawai**

- Besarnya pengaruh langsung beban kerja ( $X_1$ ) terhadap kinerja pegawai ( $Y$ ), dinyatakan dengan besaran koefisien jalur ( $\rho_{yx1} = 0,468$ ), Sehingga besarnya pengaruh langsung 21,90%.

- Besarnya pengaruh tidak langsung dinyatakan:

-Pengaruh beban kerja melalui kemampuan kerja terhadap kinerja pegawai, adalah:

$$(0,468)(0,352)(0,295) \times 100\% = 11,15\%$$

-Pengaruh beban kerja melalui lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai ( $Y$ ), adalah:

$$(0,468)(0,336)(0,256) \times 100\% = 10,6\%$$

Berdasarkan pengaruh langsung dan tidak langsung, maka dapat dihitung besarnya pengaruh total beban kerja ( $X_1$ ) terhadap kinerja pegawai ( $Y$ ), yakni : 21,90% + 11,15% + 10,6% sebesar 43,65%.

**(b). Pengaruh Kemampuan Kerja terhadap Kinerja Pegawai**

- Besarnya pengaruh langsung kemampuan kerja ( $X_2$ ) terhadap kinerja pegawai ( $Y$ ), dinyatakan dengan besaran koefisien jalur ( $\rho_{yx2} = 0,295$ ), Sehingga besarnya pengaruh langsung 8,70%

- Besarnya pengaruh tak langsung kemampuan kerja terhadap kinerja pegawai, karena adanya hubungan kausal dengan variabel beban kerja dan lingkungan kerja dinyatakan:

- Pengaruh kemampuan kerja melalui beban kerja terhadap kinerja pegawai, adalah:

$$(0,295)(0,394)(0,468) \times 100\% = 11,57\%$$

- Pengaruh kemampuan kerja melalui lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai ( $Y$ ), adalah:

$$(0,295)(0,336)(0,256) \times 100\% = 8,87\%$$



Berdasarkan pengaruh langsung dan tidak langsung, maka dapat dihitung besarnya pengaruh total kemampuan kerja terhadap kinerja pegawai, yakni :  $8,70\% + 11,57\% + 8,87\%$  sebesar  $29,14\%$ .

### (c). Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai

- Besarnya pengaruh langsung lingkungan kerja ( $X_3$ ) terhadap kinerja pegawai ( $Y$ ), dinyatakan dengan besaran koefisien jalur ( $p_{yx3} = 0,256$ ), Sehingga besarnya pengaruh langsung  $6,55\%$
- Besarnya pengaruh tak langsung lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai, karena adanya hubungan lingkungan kerja dengan variabel beban kerja dan kemampuan kerja dinyatakan:
  - Pengaruh lingkungan kerja melalui beban kerja terhadap kinerja pegawai, adalah:  
 $(0,256)(0,394)(0,468) \times 100\% = 11,18\%$
  - Pengaruh lingkungan kerja melalui kemampuan kerja terhadap kinerja pegawai, adalah:  
 $(0,256)(0,352)(0,295) \times 100\% = 9,03\%$

Berdasarkan pengaruh langsung dan tidak langsung, maka dapat dihitung besarnya pengaruh total lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai, yakni :  $6,55\% + 11,18\% + 9,03\%$  sebesar  $26,76\%$ .

### 7). Analisis secara Simultans

Berdasarkan pengujian model jalur di atas maka dapat dituliskan persamaan untuk model jalur adalah:  $Y = 0,468 X_1 + 0,295 X_2 + 0,256 X_3$

( $Y$  = Kinerja Pegawai,  $X_1$  = Beban Kerja,  $X_2$  = Kemampuan Kerja,  $X_3$  = Lingkungan Kerja)

Maka dari persamaan tersebut dapat dijelaskan bahwa koefisien jalur sebagai berikut:

- Variabel beban kerja bernilai positif ( $0,468$ ) artinya apabila seorang pegawai dapat mengelola beban kerja yang diberikan kepadanya dengan baik maka akan dapat mendukung kinerja pegawai secara signifikan dengan rata-rata kenaikan  $0,468$  satuan. Jika tingkat beban kerja meningkat  $10\%$  berdampak pada kinerja pegawai sebesar  $4,68\%$ .
- Variabel kemampuan kerja bernilai positif ( $0,295$ ) artinya apabila seorang pegawai memiliki kemampuan kerja di atas rata-rata maka akan menaikkan rata-rata  $0,295$  satuan dari kinerja pegawai. Dengan adanya peningkatan  $10\%$  kemampuan kerja maka akan mendukung kenaikan kinerja pegawai sebesar  $2,95\%$ .
- Variabel lingkungan kerja sebesar  $0,256$  artinya apabila lingkungan kerja aman dan kondusif untuk para pegawai maka akan dapat mendukung kinerja pegawai secara signifikan dengan rata-rata kenaikan  $0,256$  satuan, atau  $2,56\%$ .

Selain menguji koefisien regresi, penelitian ini juga menguji koefisien korelasi ( $R$ ) dan koefisien determinasi ( $R^2$ ). Hasil analisis koefisien korelasi dan determinasi variabel bebas ( $X$ ) dengan variabel terikat ( $Y$ ) yang dapat dilihat dari tabel berikut:

**Tabel 9. Koeisien Korelasi Simultan**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
Jalur	.613 <sup>a</sup>	.376	.357	3.308	2.231

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

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Hasil analisis koefisien korelasi secara simultan beban kerja, kemampuan kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Bireuen diperoleh  $R$  sebesar  $0,613$  menjelaskan hubungan antara variabel bebas terhadap variabel terikat, memiliki keeratan, dan berhubungan secara linier, dengan derajat hubungannya sebesar  $0,613$ .

Nilai koefisien determinasi sebesar  $0,376$  menjelaskan bahwa kontribusi faktor beban kerja, kemampuan kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Bireuen sebesar  $37,6\%$ . Sementara sisanya (nilai residu) dari peran variabel yang tidak diteliti sebesar  $62,4\%$ . Nilai residu tersebut menunjukkan bahwa terdapat faktor-faktor lain yang dapat mempengaruhi variabel kinerja pegawai seperti motivasi, disiplin, komunikasi, gaya kepemimpinan dan lain-lain.

**b. Pembahasan****(1) Analisis Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Pegawai**

Hasil analisis data, membuktikan terdapat pengaruh langsung dan tidak langsung beban kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Bireuen yakni sebesar 43,65%.

Beban kerja setiap pegawai layaknya dikelola secara baik. Sebagaimana fungsi Dinas Perhubungan, yakni membuat perumusan kebijakan di daerah sesuai ketentuan secara nasional, mengenai kebijakan pelaksanaan dan kebijakan teknis di bidang perhubungan. Juga pengelolaan barang milik / kekayaan negara yang menjadi tanggung jawab pada dinas perhubungan. Serta selalu menyampaikan laporan hasil evaluasi, saran dan pertimbangan di bidang tugas dan fungsi bidang perhubungan kepada pemerintahan di atasnya (provinsi dan nasional).

**(2) Analisis Pengaruh Kemampuan Kerja terhadap Kinerja Pegawai**

Hasil analisis data, membuktikan terdapat pengaruh langsung dan tidak langsung kemampuan kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Bireuen yakni sebesar 29,14%.

Kemampuan menunjukkan potensi orang untuk melaksanakan tugas atau pekerjaan. Menurut Robbins (2010:68) tingkat kinerja pegawai akan sangat tergantung pada faktor kemampuan pegawai itu sendiri seperti tingkat pendidikan, pengetahuan, pengalaman dimana dengan tingkat kemampuan yang semakin tinggi akan mempunyai kinerja semakin tinggi pula.

**(3) Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai**

Hasil analisis data, membuktikan terdapat pengaruh langsung dan tidak langsung lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Bireuen yakni sebesar 26,76%.

Keadaan lingkungan kerja yang baik akan memberikan dampak yang positif bagi pegawai dalam meningkatkan prestasi kerja pegawai. Lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perorangan maupun sebagai kelompok (Sedarmayanti, 2009).

Hubungan antara lingkungan kerja yang baik dengan tingginya tingkat produktivitas kerja pegawai pada suatu organisasi tidak dapat diragukan lagi (Ahyari, 2009).

**(4) Analisis Pengaruh Beban Kerja, Kemampuan Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai**

Hasil analisis data, membuktikan secara simultan beban kerja, kemampuan kerja dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja pegawai yakni sebesar 37,6%.

Menurut Koesomowidjojo (2017:19), adanya keterkaitan hubungan antara beban kerja terhadap kinerja pegawai.

Kemampuan seseorang bisa diukur dari tingkat keterampilan dan pengetahuan yang dimiliki dalam melaksanakan tugas yang dibebankan. Dengan keterampilan yang ada maka pegawai akan berusaha meningkatkan kualitas dan kuantitas hasil kerjanya (Wibowo, 2010).

Lingkungan kerja yang baik akan berdampak langsung terhadap hasil kerja pegawai dan dapat menghasilkan produk yang bagus (Nitisemito, 2006).

**4. Simpulan**

Berdasarkan hasil penelitian, maka peneliti menarik kesimpulan sebagai berikut ini:

- 1) Hasil analisis data, membuktikan terdapat hubungan kausal antar variabel beban kerja dan kemampuan kerja sebesar 0,352 atau 35,2%.
- 2) Hasil analisis data, membuktikan terdapat hubungan kausal antar variabel kemampuan kerja dan lingkungan kerja sebesar 0,394 atau 39,4%.
- 3) Hasil analisis data, membuktikan terdapat hubungan kausal antar variabel lingkungan kerja dan beban kerja sebesar 0,336 atau 33,6%.
- 4) Hasil analisis data, membuktikan terdapat pengaruh langsung dan tidak langsung beban kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Bireuen yakni sebesar 43,65%.

- 5) Hasil analisis data, membuktikan terdapat pengaruh langsung dan tidak langsung kemampuan kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Bireuen yakni sebesar 29,14%.
- 6) Hasil analisis data, membuktikan terdapat pengaruh langsung dan tidak langsung lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Bireuen yakni sebesar 26,76%.
- 7) Hasil analisis data, membuktikan secara simultan beban kerja, kemampuan kerja dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Bireuen. Hasil ini dibuktikan dengan hasil uji F diperoleh  $F_{hitung}$  sebesar 20,258 sementara nilai  $F_{tabel}$  untuk jumlah responden sebanyak 105 orang pada tingkat signifikansi ( $\alpha$ ) = 5% yaitu sebesar 2,70.

#### Daftar Pustaka

- Afri Erisman, Eti Arini (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Deepublish
- Ahyari Agus (2009). *Manajemen Produksi Perencanaan Sistem Produksi*. Yogyakarta: BPFE Yogyakarta.
- Asriani, D., Gimin, & Nas, S. (2017). Pengaruh Reward Terhadap Disiplin Kerja Karyawan PT. Citra Riau Sarana Kabupaten Kuantan Singingi. *Jurnal Riset Manajemen*.
- Assauri, Sofjan. 2013, *Manajemen Pemasaran*, Rajawali Pers, Jakarta.
- Blanchard, K dan Hersey, P. (2013). *Manajemen Perilaku Organisasi*. Terjemahaan Agus Dharma, Penerbit Erlangga.
- Ghozali, Imam (2013). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21 Update PLS Regresi*. Semarang: Badan Penerbit Universitas
- Irwandy. (2007). Faktor – faktor yang berhubungan dengan beban kerja perawat di unit rawat inap RSJ dadi makasar tahun 2005. *Magister Administarsi Rumah Sakit*. Program pascasarjana fakultas kesehatan masyarakat makasar. Universitas HasanuddinMunandar
- Koesomowidjojo (2017). *Panduan Praktis Menyusun Analisis Beban Kerja* (1st ed.). Jakarta: Penebar Suadaya.
- Lewa dan Subowo (2005). Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Fisik, dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Pertamina (Persero) Daerah Operasi Hulu Jawa Bagian Barat, Cirebon, *Sinergi Edisi Khusus on Human Resources*.
- Leonardo HL, Ida MA. (2018). Pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja, Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Sinarmas Distribusi Nusantara, Semarang. *Jurnal Ekonomi Manajemen dan Akuntansi* No. 45 / Th. XXV / Oktober 2018. STIE Dharmaputra Semarang
- Mangkunegara AP. (2011). *Manajemen Sumber Daya Perusahaan*, Bandung: PT. Remaja. Rosdakarya.
- Marwan Hamid, Ibrahim Sufi, Win Konadi, dan Yusrizal Akmal, (2019). *Analisis Jalur Dan Aplikasi Spss Versi 25*, Edisi Pertama, Medan: Sefa Bumi Persada.
- Marwan, Win Konadi, Alfi Syahrin, Kamaruddin, Rahmat (2023). *Penelitian Kualitatif, Kuantitatif dan Mixed Method dilengkapi analisis data dengan SPSS*, Banda Aceh: Bandar Publishing.
- Nitisemito (2006). *Manajemen Personalia*, Edisi kedua, Ghalia Indonesia
- Nuraini T. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yayasan Aini Syam: Pekanbaru.
- Robbins, Stephen P. dan Coulter, Mary. (2010). *Manajemen*. Edisi Kesepuluh. Jakarta: penerbit Erlangga
- Rusma Setiyana dan Iasmidar (2022). Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Sekretariat Daerah Aceh Barat, *Jurnal Ilmu Ekonomi (JIE)*, Vol. 6, No. 3, Agustus 2022,
- Sedarmayanti (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Refika. Aditama
- Sedarmayanti (2009). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: CV. Mandar Maju.
- Simanjuntak PJ. (2003). *Produktivitas Kerja Pengertian dan Ruang*. Lingkupnya. Jakarta: Prisma
- Soelaiman (2007). *Manajemen Kinerja; Langkah Efektif untuk Membangun, Mengendalikan dan Evaluasi Kerja*, Cetakan Kedua, Jakarta: PT. Intermedia Personalia Utama
- Sugiyono (2015). *Metode Penelitian Kombinasi (Mix Methods)*. Bandung: Alfabeta
- Sugiyono (2012). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R & D*. Bandung : Alfabeta.
- Wibowo (2014). *Manajemen Kinerja*. Edisi Keempat. Jakarta: Rajawali Pers.