

Pengaruh Beban Kerja, Kemampuan Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai BPKD Kabupaten Bireuen

Mahyar Sahputro^{1*}, Endang Syahriani², Denny Sumantri Mangkuwimata³

¹Kepala Bidang Perbendaharaan BPKD Kabupaten Bireuen

²Dosen FEB Universitas Islam Kebangsaan Indonesia, Bireuen

³Dosen FE Universitas Almuslim, Peusangan Bireuen

*email: mahyarso580@gmail.com

email: esyahriani@yahoo.co.id ; densumma@gmail.com

<https://doi.org/10.63855/skt.v4i2.75>

Article history

Received:

July 29, 2025

Accepted:

August 5, 2025

Published:

August 10, 2025

Page:

62 – 70

Keywords:

workload, work capability,
work environment,
employee performance



© 2023

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

ABSTRACT: Performance issues became the focus of attention, examining aspects of workload, work capability, and work environment. The research was conducted at the Bireuen Regency Regional Development Planning Agency (BPKD), using descriptive and verification methods with a quantitative approach. The data collection technique used was a questionnaire. Data analysis used multiple regression. The results found: (1) Workload, work capability, and work environment partially influence employee performance improvement, with the equation $Y = 51.254 + 0.392 X_1 + 0.366 X_2 + 0.717 X_3$. (2) Workload, work capability, and work environment simultaneously contribute to employee performance improvement by 44 percent.

ABSTRAK: Masalah kinerja menjadi lokus perhatian, dengan meninjau dari aspek beban kerja, kemampuan kerja, dan lingkungan kerja. Penelitian dilakukan pada BPKD Kabupaten Bireuen, dengan metode penelitian deskriptif dan verifikatif dengan pendekatan kuantitatif. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah angket. Analisis data dengan regresi berganda. Hasilnya ditemukan; (1) Beban kerja, kemampuan kerja, dan lingkungan kerja secara parsial berpengaruh pada peningkatan kinerja pegawai, dengan persamaan $Y = 51,254 + 0,392 X_1 + 0,366 X_2 + 0,717 X_3$. (2) Secara simultan faktor beban kerja, kemampuan kerja, dan lingkungan kerja secara memberi kontribusi pada peningkatan kinerja pegawai sebesar 44 persen.

1. Pendahuluan

Kinerja pegawai merupakan salah satu faktor utama yang menentukan keberhasilan suatu organisasi. Kinerja pegawai adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawabnya (Mangkunegara, 2017). Untuk memperoleh ataupun upaya meningkatkan kinerja pegawai, ada kaitan dengan dukungan faktor interbal dan eksternal pada pegawai.

Tiga faktor yang diduga ada pengaruhnya adalah faktor beban kerja (*Workload*), kemampuan kerja (*Work Ability*), dan lingkungan kerja (*Work Environment*). Ketiga faktor ini memiliki pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas, kepuasan kerja, serta efektivitas pegawai dalam menjalankan tugasnya.

How to Cite: Mahyar Sahputro, Endang Syahriani, Denny Sumantri Mangkuwinata (2025). Pengaruh Beban Kerja, Kemampuan Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai BPKD Kabupaten Bireuen, *SingKite - Management, Business and Entrepreneurship Journal*, 4(2): 54-62. ISSN 2964-9730 (Online), <https://doi.org/10.63855/skt.v4i2.75>

Beban kerja merupakan salah satu unsur yang harus diperhatikan bagi seorang tenaga kerja untuk mendapatkan keserasian dan produktivitas kerja yang tinggi selain unsure beban tambahan akibat lingkungan kerja dan kapasitas kerja (Sudiharto, 2019). Menurut Suci R Mar'ih (2017), beban kerja adalah proses dalam menetapkan jumlah jam kerja sumber daya manusia yang bekerja, digunakan dan dibutuhkan dalam menyelesaikan suatu pekerjaan untuk kurun waktu tertentu. Secara umum beban kerja dipengaruhi oleh faktor eksternal dan faktor internal. Faktor eksternal beban kerja adalah faktor beban kerja yang berasal dari luar tubuh pekerja, sedangkan faktor internal beban kerja adalah faktor beban kerja yang berasal dari dalam tubuh pekerja sendiri.

Dengan beban kerja yang standar dan kemampuan kerja tinggi yang dimiliki oleh setiap masing-masing pegawai, maka akan bagus pula kinerja pegawai dalam instansi. Karena tinggi rendahnya tingkat kinerja akan dipengaruhi oleh pegawai itu sendiri. Maka dengan beban kerja yang berat atau ringan berdampak pada terjadinya inefisiensi kerja. Beban kerja yang sedikit atau terlalu ringan berdampak pada kelebihan tenaga kerja, kelebihan tersebut menyebabkan perusahaan harus membayar lebih banyak karyawan dengan produktivitas yang sama sehingga menyebabkan terjadinya inefisiensi biaya. Maka sebaliknya jika perusahaan kekurangan tenaga kerja atau banyaknya beban kerja dengan kapasitas karyawan yang sedikit, hal ini dapat menyebabkan kelelahan fisik karyawan bahkan psikologis karyawan dan karyawan menjadi tidak produktif dalam bekerja karena terlalu lelah.

Selain beban kerja, kemampuan kerja juga sangat mempengaruhi tingkat kinerja pegawai dalam sebuah instansi atau lembaga. Tingkat kinerja pegawai bergantung pada kemampuan pegawai itu sendiri seperti tingkat pengetahuannya, pendidikan dan pengalaman yang ia dapat maka akan semakin tinggi pula tingkat kemampuan yang ia punya dan akan mempunyai tingkat kinerja yang tinggi pula. Menurut Thoha (2019) kemampuan merupakan salah satu unsur dalam kematangan berkaitan dengan pengetahuan atau keterampilan yang dapat diperoleh dari pendidikan, dan suatu pengalaman.

Sedang Robbins (2021) menyatakan salah satu faktor yang sangat penting dan berpengaruh terhadap keberhasilan pegawai didalam melaksanakan suatu pekerjaan adalah kemampuan kerja. Kemampuan merupakan potensi yang ada dalam diri seseorang untuk berbuat sehingga memungkinkan seseorang untuk dapat melakukan pekerjaan ataupun tidak dapat melakukan pekerjaan tersebut.

Kemampuan kerja merupakan kombinasi dari keterampilan, pengalaman, dan kompetensi yang dimiliki pegawai. Mathis & Jackson (2019) menjelaskan bahwa pegawai dengan kemampuan kerja yang tinggi lebih mudah menyelesaikan tugasnya dengan efisien dan efektif. Pegawai dengan kemampuan kerja yang baik cenderung lebih produktif, lebih cepat beradaptasi dengan tugas baru, dan memiliki motivasi lebih tinggi untuk bekerja secara efektif.

Sementara dari aspek lingkungan kerja yang nyaman dapat meningkatkan motivasi dan kesejahteraan pegawai, yang berdampak positif pada kinerjanya. Lingkungan kerja adalah tempat dimana pegawai melakukan aktivitas pekerjaan yang dapat memberikan dampak yang positif ataupun negatif bagi pegawai untuk mencapai hasil yang diharapkan. Menurut (Syafriana, 2018) lingkungan kerja juga merupakan suatu bentuk motivasi yang diberikan oleh organisasi untuk mendorong semangat kerja pegawai.

Lingkungan kerja yang baik mencakup aspek fisik (seperti kebersihan, pencahayaan, dan kenyamanan) serta aspek non-fisik (hubungan kerja, budaya organisasi) (Sedarmayanti, 2018). Penelitian yang dilakukan oleh Prasetyo & Lestari (2019) menemukan bahwa lingkungan kerja yang baik meningkatkan kinerja pegawai hingga 25%. Lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif dapat meningkatkan kepuasan dan produktivitas pegawai, sementara lingkungan kerja yang buruk dapat menurunkan motivasi dan efektivitas kerja.

Peneliti mencoba mendekati ketiga aspek ini, yakni beban kerja, kemampuan kerja, dan lingkungan kerja yang diduga ada kontribusinya dalam meningkatkan kinerja pegawai.

2. Metode Penelitian

Metode dan Variabel Penelitian

Pemilihan metode dalam penelitian ini adalah secara deskriptif dan verifikatif dengan pendekatan kuantitatif. Dengan cara verifikatif maka untuk menguji atau membuktikan kebenaran dari suatu hipotesis atau pengetahuan yang sudah ada. Penelitian ini biasanya menggunakan metode kuantitatif dan melibatkan pengujian statistik untuk mengkonfirmasi atau menolak hipotesis (Marwan, et al., 2023).

Penelitian dilakukan pada pegawai BPKD Kabupaten Bireuen, yakni sejumlah 68 pegawai dengan karakteristiknya sebagai berikut;

Tabel 1. Deskripsi Karakteristik Responden

Keterangan		Jumlah	Persentase (%)
Jenis Kelamin	Laki-laki	30	44,11%
	Perempuan	38	55,88%
Status Perkawinan	Belum Menikah	9	13,23%
	Menikah	55	80,88%
Usia	Janda/Duda	4	5,88%
	20-30 Tahun	1	1,47%
	31-40 Tahun	8	11,6%
	41-50 Tahun	42	61,76%
Pendidikan Terakhir	>50 Tahun	17	25,00%
	SMA	14	20,58%
	Diploma	8	11,76%
	Sarjana (S1)	43	63,23%
	S2	3	4,41%
S3		-	-
Jumlah Responden		68	100 %

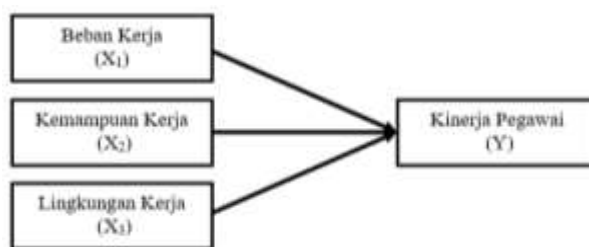
Adapun variabel dan dimensi untuk penelitian ini, digunakan dengan konsep berikut:

Tabel 2. Variabel Penelitian dan Dimensi

Konsep Variabel	Dimensi	Indikator
Beban kerja 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	1. Tingkat kesulitan pekerjaan. 2. Waktu lembur. 3. Dikejar waktu dalam menyelesaikan tugas. 4. Tanggung jawab yang diberikan memberatkan
	Faktor Internal	1. Mengerjakan pekerjaan yang tidak sesuai dengan keinginannya 2. Mengajar dengan kondisi pekerjaan yang kurang baik 3. Memiliki pandangan yang berbeda dgn orang lain
Kemampuan kerja yang tinggi lebih mudah menyelesaikan tugasnya dengan efisien dan efektif. Pegawai dengan kemampuan kerja yang baik cenderung lebih produktif, lebih cepat beradaptasi dengan tugas baru, dan memiliki motivasi lebih tinggi untuk bekerja secara efektif. (Mathis & Jackson, 2019)	Pengetahuan (<i>knowledge</i>)	Pengetahuan terorganisasi dari informasi, fakta, prinsip atau prosedur yang jika diterapkan membuat kinerja yang memadai dari pekerjaan
	Pelatihan (<i>training</i>)	Mempelajari pengetahuan dan keterampilan teknis untuk tujuan tertentu
	Pengalaman (<i>experience</i>)	Masa kerja dan tingkat pengetahuan serta keterampilan yang dimiliki
	Lingkungan Kerja Fisik	1. Peralatan kerja 2. Suasana kerja
Lingkungan kerja 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)	Lingkungan Kerja Non Fisik	1. Hubungan dengan atasan 2. Hubungan dengan rekan kerja 3. Hubungan dengan bawahan
	Sasaran Kerja Pegawai (SKP)	1. Kuantitas 2. Kualitas 3. Waktu 4. Biaya
Kinerja pegawai (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)	Perilaku Kerja	1. Orientasi 2. Integritas 3. Komitmen 4. Disiplin 5. Kerja sama 6. Kepemimpinan

Metode Analisis Data

Terdapat beberapa hipotesis yang akan diuji, dengan analisis regresi ganda (*multiple regression*). Analisis Regresi ganda ini digunakan ketika banyak informasi maka makin akurat prediksi yang dibuat (Marwan, *et al.*, 2023). Dengan bagan model regresi variabel independen, dan variabel dependen, berikut:



Gambar 1. Model Analisis Regresi Penelitian

3. Hasil dan Pembahasan

a. Hasil Penelitian

(1). Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen

Uji validitas diharuskan karena pengumpulan data dengan cara penyebaran kuesioner, dalam hal ini digunakan *validity content*, masing-masing dibandingkan dengan standar minimal koefisien validitas yakni 0,300 sebagai batas ambang minimal. Hasilnya disajikan berikut:

Tabel 3. Uji Validitas Instrumen Variabel Beban Kerja

Butir	Pernyataan	r-hitung	Ket
1	Saya mengerjakan banyak pekerjaan setiap harinya yang harus segera diselesaikan	0,612	Valid
2	Target yang harus saya capai dalam pekerjaan terlalu tinggi	0,620	Valid
3	Saya mendapatkan dan menyelesaikan pekerjaan dengan tingkat kesulitan yang tinggi	0,524	Valid
4	Tugas yang selalu diberikan terkadang sifatnya mendadak dengan jangka waktu yang singkat	0,371	Valid
5	Pimpinan saya sering mengharuskan setiap pegawai memiliki target kerja baik di dalam maupun luar kantor	0,561	Valid
6	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai waktu yang telah ditentukan	0,474	Valid
7	Pekerjaan yang diberikan kepada pegawai sesuai dengan tugas masing-masing	0,501	Valid

Dari hasil perhitungan validitas variabel beban kerja, hasil r-hitung dibandingkan dengan $r\text{-min} = 0,300$, maka semua butir pernyataan yang diuji dinyatakan valid, karena nilai r-hitung semua di atas 0,300. Sehingga semua butir pengukur variabel beban kerja dinyatakan dapat digunakan untuk penelitian.

Tabel 4. Uji Validitas Instrumen Variabel Kemampuan Kerja

Butir	Pernyataan	r-hitung	Ket
1	Pendidikan dan pengetahuan saya sesuai dengan bidang pekerjaan	0,528	Valid
2	Pendidikan terakhir saya sesuai dengan bidang pekerjaan	0,613	Valid
3	Saya mampu melakukan pekerjaan karena sudah berpengalaman	0,541	Valid
4	Pelatihan meningkatkan kemampuan untuk menyelesaikan pekerjaan	0,542	Valid
5	Pelatihan memberikan kesempatan untuk mengembangkan bakat mengenai pekerjaan	0,611	Valid
6	Saya mampu melaksanakan pekerjaan secara mudah dan cermat	0,547	Valid

Dari hasil perhitungan validitas variabel kemampuan kerja, hasil r-hitung dibandingkan dengan $r\text{-min} = 0,300$, maka semua butir pernyataan yang diuji dinyatakan valid, karena nilai r-hitung semua di atas 0,300. Sehingga semua butir pengukur variabel kemampuan kerja dinyatakan dapat digunakan untuk penelitian.

Tabel 5. Uji Validitas Instrumen Variabel Lingkungan Kerja

Butir	Pernyataan	r-hitung	Ket
1	Perlengkapan penerangan lampu dalam ruangan saya sudah memadai	0,665	Valid
2	Kebisingan suara dikantor menjadi hal biasa mengingat lokasi kantor yang berada di depan jalan besar dan umum	0,634	Valid
3	Sirkulasi udara di dalam kantor sudah sesuai dengan standar kesehatan dan lingkungan	0,634	Valid
4	Saya mendapat perhatian dari atasan dan sesama teman terhadap pekerjaan	0,616	Valid
5	Saya mendapatkan jaminan keamanan dan kenyamanan dalam bekerja baik di dalam maupun di luar kantor	0,707	Valid

Instrumen variabel kemampuan juga valid, hasil r-hitung semua di atas 0,300.

Pengujian reliabilitas terhadap seluruh item/pertanyaan yang dipergunakan pada penelitian ini akan menggunakan formula *Cronbach Alpha* (α), hasil uji reliabilitas semua variabel ditunjukkan pada lampiran dengan hasil dalam tabel berikut:

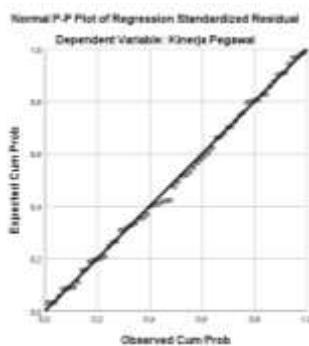
Tabel 6. Hasil Uji Reliabilitas Instrumen Variabel

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	N of Items	Keterangan
Beban Kerja	0,626	7	<i>Reliable</i>
Kemampuan Kerja	0,651	6	<i>Reliable</i>
Lingkungan Kerja	0,661	5	<i>Reliable</i>

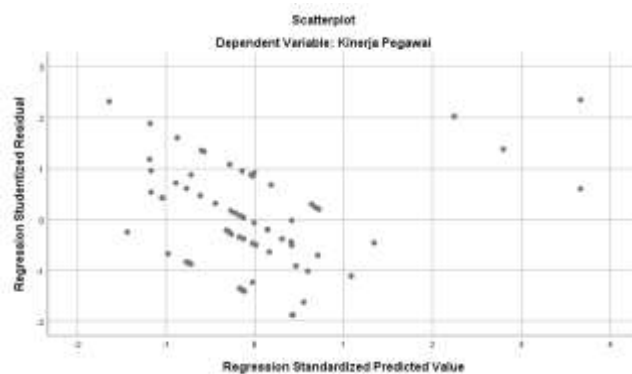
(2). Hasil Analisis Regresi

(a). Uji Asumsi Analisis Model Regresi

Beberapa asumsi klasik yang mesti dipenuhi, yakni distribusi Normalitas, yang hasilnya ditunjukkan dalam gambar 2.



Gambar 2. Uji Normalitas



Gambar 3. Uji Heterokedastisitas

Hasil uji dari grafik kurva normal, dapat disimpulkan bahwa data yang digunakan menunjukkan normal.

Sedangkan uji heterokedastisitas dengan *scatterplot* yang hasilnya pada gambar 3. Dapat dilihat bahwa titik-titik menyebar secara acak (random) serta tersebar di atas maupun di bawah angka 0 pada sumbu Y, sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heterokedastisitas pada model regresi dan layak dipakai.

Lalu uji Multikolinearitas digunakan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi (hubungan kuat) antar variable bebas atau variabel independent. Dasar pengambilan keputusan berdasarkan Nilai *Tolerance* jika lebih besar dari 0,10 maka artinya tidak terjadi multikolinearitas dalam model regresi. dan jika Nilai *VIF* < 10,00 maka artinya tidak terjadi multikolinearitas dalam model regresi.

Hasil pengujian multikolinieritas dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 7. Hasil Uji Multikolinearitas

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
Reg (Constant)		
Beban Kerja	,808	1,237
Kemampuan Kerja	,813	1,230
Lingkungan Kerja	,940	1,064

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (SKP)

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

(b). Uji Model Analisis Regresi yakni Hubungan antar Variabel

Dalam penelitian ini model analisis regresi yang menentukan pengaruh variabel beban kerja (X_1), kemampuan kerja (X_2) dan lingkungan kerja (X_3) terhadap kinerja pegawai (Y) dengan model regresinya:

$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3 + e$. Adapun pembuktian hipotesis secara simultan (keseluruhan) dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 8. Uji Model Analisis Regresi Secara Simultan

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regresi	Regression	425,152	3	141,717	16,733	,000 ^b
	Residual	542,053	64	8,470		
	Total	967,205	67			

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (SKP)

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

Berdasarkan hasil uji F diperoleh F_{hitung} sebesar 16,733 sementara nilai F_{tabel} untuk jumlah responden sebanyak 68 orang pada tingkat signifikansi (α) = 5% yaitu sebesar 2,74. Hal ini menunjukkan bahwa $F_{hitung} > F_{tabel}$ dengan tingkat signifikansi 0,05. Dapat disimpulkan bahwa probabilitas kesalahan kurang dari 5% maka hipotesis nol (H_0) ditolak, yang berarti bahwa variabel beban kerja (X_1), kemampuan kerja (X_2) dan lingkungan kerja (X_3) secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja pegawai (Y) Badan Pengelola Keuangan Daerah Kabupaten Bireuen.

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

Tabel 9. Taksiran Koefisien Regresi

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
Regresi	(Constant)	51,254	4,723		10,852	,000
	Beban Kerja	,392	,140	,292	2,802	,007
	Kemampuan Kerja	,366	,149	,255	2,454	,017
	Lingkungan Kerja	,717	,183	,377	3,909	,000

Dependent Variable: Kinerja Pegawai (SKP)

Berdasarkan tabel 9. Maka dilakukan uji signifikansi koefisien regresi secara parsial berikut ini :

Hipotesis 1: Beban Kerja berpengaruh pada kinerja pegawai

Kriteria pengujian adalah total H_0 jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ dengan koefisien regresi $b_{yx1} = 0,392$. Hasil perhitungan uji signifikansi pada t-tabel pada taraf uji 5% adalah 2,41. Dengan demikian $t_{hitung} > t_{tabel}$, dan nilai ini juga signifikansi dari hasil olahan data pada taraf uji 0,7%. Sehingga variabel beban kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Hipotesis 2: Kemampuan kerja berpengaruh pada kinerja pegawai

Nilai koefisien regresi kemampuan kerja sebesar 0,366, ini juga signifikansi pada taraf uji 1,7% sehingga variabel kemampuan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Hipotesis 3: Lingkungan kerja berpengaruh pada kinerja pegawai

Dan koefisien regresi variabel Lingkungan kerja $b_{yx3} = 0,717$. Hasil perhitungan uji signifikansi menunjukkan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan signifikan pada taraf uji 0,000 atau 0,00%. Sehingga variabel lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Selain menguji koefisien regresi, penelitian ini juga menguji koefisien korelasi (R) dan koefisien determinasi (R^2). Hasil hitungnya diperoleh pada tabel berikut:

Tabel 10. Koefisien Korelasi dan Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
Reg	,663 ^a	,440	,413	2,91025	1,910

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

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (SKP)

Hasil analisis koefisien korelasi secara simultans beban kerja, kemampuan kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Badan Pengelola Keuangan Daerah Kabupaten Bireuen maka, diperoleh R sebesar 0,663 menjelaskan hubungan antara variabel bebas terhadap variabel terikat, memiliki keeratan, dan berhubungan secara linear, dengan derajat hubungannya sebesar 0,663.

Nilai koefisien determinasi sebesar 0,440 menjelaskan bahwa kontribusi faktor beban kerja, kemampuan kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Badan Pengelola Keuangan Daerah Kabupaten Bireuen maka sebesar 44,0%. Sementara sisanya (nilai residu) dari peran variabel yang tidak diteliti sebesar 56,0%. Nilai residu tersebut menunjukkan bahwa terdapat faktor-faktor lain yang dapat mempengaruhi variabel kinerja pegawai seperti motivasi, kepuasan kerja, jenjang karir serta insentif dan lain sebagainya.

b. Pembahasan

Analisis Pengaruh Beban kerja terhadap Kinerja Pegawai

Dari hasil analisis data yang telah diperoleh, maka besarnya pengaruh beban kerja terhadap Kinerja, yaitu sebesar 0,392 satuan. Artinya jika beban kerja meningkat 10% ikut meningkatkan kinerja 3,92%.

Beban kerja adalah keadaan dimana pekerja dihadapkan pada tugas yang harus diselesaikan pada waktu tertentu (Munandar, 2001). Dan Moekijat (2004), menyatakan beban kerja adalah volume dari hasil kerja atau catatan tentang pekerjaan yang dapat menunjukkan volume yang dihasilkan oleh sejumlah pegawai dalam suatu bagian tertentu.

Beban kerja yang terlalu banyak yang dapat menyebabkan ketegangan dalam diri seseorang sehingga menimbulkan stress. Hal ini bisa disebabkan oleh tingkat keahlian yang dituntut terlalu tinggi, kecepatan kerja yang mungkin terlalu tinggi, volume kerja mungkin terlalu banyak dan sebagainya (Danang S, 2013; dalam Mutiara., et al., 2021). Dalam penelitiannya pengaruh yang diberikan variabel beban kerja tersebut bersifat negatif artinya jika ada penurunan pada beban kerja akan meningkatkan kinerja pegawai, demikian juga penelitian Sherly Rutumalessy (2023).

Analisis Pengaruh Kemampuan Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Dari hasil analisis data yang telah diperoleh, besarnya pengaruh kemampuan kerja positif 0,366 satuan terhadap kinerja pegawai. Kemampuan kerja berhubungan dengan kesanggupan seseorang dalam melakukan pekerjaannya, berdasarkan kemampuan fisik yang tergantung pada usia dan kondisi kesehatannya (Timpe, 2015).

Tenaga kerja berbeda dalam melaksanakan tugas/program-program yang ada diorganisasi, hal ini disebabkan karena adanya perbedaan kemampuan masing-masing tenaga kerja. Kemampuan kerja seseorang ada yang sukar untuk ditingkatkan namun ada juga yang bisa meningkat seiring berjalannya waktu. Penelitian Dwi Budiyatno, Subijanto, Woro Utari (2022) menemukan bahwa kemampuan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Juga penelitian terdahulu yang dilakukan Febriansyah, dkk. (2020) menunjukkan adanya pengaruh signifikan antara kemampuan kerja terhadap kinerja pegawai.

Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Dan analisis diperoleh, lingkungan kerja paling tinggi pengaruhnya pada kinerja pegawai, yakni 0,717 satuan. Dengan meningkatnya lingkungan kerja 10% akan turut meningkatkan kinerja pegawai 7,17%.

Lingkungan kerja yang baik memiliki peranan yang penting dalam meningkatkan kinerja karyawan dalam organisasi. Penelitian sebelumnya menunjukkan pentingnya lingkungan kerja untuk mendukung dan memfasilitasi transfer pengetahuan melalui pelatihan (Hughes et al., 2020).

Lingkungan kerja yang sehat dan positif telah terbukti meningkatkan kinerja (Girdwichai and Sriviboon, 2020). Juga lingkungan kerja dapat meningkatkan kreativitas karyawan untuk memperkuat kemampuan organisasi melakukan inovasi proses produk sehingga berakibat pada meningkatnya daya saing perusahaan (Dul and Ceylan, 2011).

Lingkungan kerja merupakan bagian dari faktor-faktor yang dapat dikendalikan organisasi. Karena itu, selain kepemimpinan didalam organisasi, kepuasan kerja juga merupakan faktor penting yang mempengaruhi kinerja karyawan (Ratna Pudyarningsih, Dwiharto and Ghifary, 2020).

Hasil penelitian ini searah dengan temuan penelitian yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Khasifah, dan Nugraheni, 2015).

4. Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian, maka dapat menarik kesimpulan berikut ini:

- 1) Terdapat pengaruh beban kerja terhadap Kinerja, yaitu sebesar 0,392 satuan. Artinya jika beban kerja meningkat 10% ikut meningkatkan kinerja 3,92%.
- 2) Terdapat pengaruh kemampuan kerja positif 0,366 satuan terhadap kinerja pegawai. Kemampuan kerja berhubungan dengan kesanggupan seseorang dalam melakukan pekerjaannya.
- 3) Dan analisis diperoleh, lingkungan kerja paling tinggi pengaruhnya pada kinerja pegawai, yakni 0,717 satuan. Dengan meningkatnya lingkungan kerja 10% akan turut meningkatkan kinerja pegawai 7,17%.
- 4) Dan secara simultan kontribusi faktor beban kerja, kemampuan kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Badan Pengelola Keuangan Daerah Kabupaten Bireuen maka sebesar 44,0%.

Daftar Pustaka

- Dul, J., Ceylan, C., and Jaspers, F. (2011). Knowledge Workers' Creativity and the Role of the Physical Work Environment, *Human Resource Management*, 50(6): 715-734.
- Dwi Budiayatno, Subijanto, Woro Utari (2022). Pengaruh Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Sampang Kabupaten Sampang yang Dimediasi oleh Motivasi, *Jurnal ekonomika*45, 9(2), 36-49, E-ISSN:2798-575X
- Hughes, A., Zajac, S., Woods, A., and Salas, E. (2020). The Role of Work Environment in Training Sustainment: A Meta-Analysis. *Human Factors*, 62(1): 166-183.
- Khasifah, F. and Nugraheni, R. (2015). Pengaruh Disiplin Kerja, Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi pada Balai Besar Wilayah Sungai Pemali-Juana Semarang). *Undergraduate thesis*, Fakultas Ekonomika dan Bisnis Undip
- Lestari, S., & Afifah, D. (2020). Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi kasus pada PT Ardena Artha Mulia bagian produksi). 3(1), 93-110
- Mangkunegara, Anwar Prabu (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Marwan, Win K, Alfi S, Kamaruddin, Rahmad (2023). *Penelitian Kualitatif, Kuantitatif dan Mixed Method dilengkapi analisis data dengan SPSS*, Banda Aceh: Bandar Publishing. ISBN: 978-623-449-205-7
- Mathis Robert I & Jackson, Jhon H. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Moeijat (2004). *Manajemen Tenaga Kerja dan Hubungan Kerja*. Bandung: Penerbit CV. Pioner Jaya.
- Munandar (2001). *Psikologi Industri dan Organisasi*. Jakarta: UI.
- Mutiara S. Siburian, Riane Johnly Pio, Sofia A. P Sambul (2021). Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Kantor Pelayanan Pajak Pratama Balige Sumatera Utara, *Productivity*, 2(5), 207-217, e-ISSN. 2723-0112
- Nuraini. (2013). *Sumber Daya Manusia*. Pekanbaru: Yayasan Aini Syam
- Ratna Pudyaningih, A., Dwiharto, J., and Ghifary, M. (2020). The Role of Work Satisfaction as a Mediation Leadership on Employee Performance, *Management Science Letters*, 10(16): 3735-3740.
- Robbins, S. P., & Coulter, M. (2021). *Management 15th Edition*. United States: Pearson Education.
- Sedarmayanti. (2018). *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja, dan Produktivitas Kerja*. Bandung: PT Refika Aditama
- Sherly Rutumalessy (2023). Analisis Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Badan Pusat Statistik (BPS) Provinsi Maluku, *Jurnal Administrasi Terapan* 2(1), 207, e-ISSN: 2964-3619
- Suci R. Mar'ih Koesomowidjojo. (2017). *Panduan Praktis Menyusun Analisis Beban Kerja* (1st ed.). Jakarta: Penebar Suadaya.

Syafrina, N. (2018). Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan pada PT. Aspacindo Kedaton Motor Kandis Kabupaten Siak. *Jurnal Benefita*, 3(3), 455-468

Thoha M. (2019). *Prilaku Organisasi Konsep Dasar dan Implikasinya*. Jakarta: Rajawali Pers.

Timpe (2015). *Seri Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Kelima. Jakarta.