

Pengaruh Lingkungan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Provinsi Jambi

Arman Syafa'at^{1*}, Andri Devita²

¹Program Studi Manajemen, Universitas Muhammadiyah Jambi

²Program Studi Pembangunan, Universitas Muhammadiyah Jambi

*Corresponding email: armansyafaat177@gmail.com

Abstract. The research entitled *Effect Of The Work Environment And Work Load On Employee Performance In The Jambi Provincial Regional Financial And Assets Management Agency* uses primary data which is presented in the form of a sample size for employees at the Regional Financial and Asset Management Agency of Jambi Province, namely Civil Servants who are 108 employees while the sample for honorary employees is 21 employees, so the total sample of employees is 129 people. The results showed that 1). Work Environment Variable (X_1) Respondents' answers to the work environment variable averaged 3.65 or 73.01% with the criteria for a good work environment. Thus, it can be stated that "There is a significant influence between the work environment on employee performance at BPKAD Jambi Province". 2). Workload Variable (X_2) Respondents' answers to the workload variable average 3.65 or 73.01% with the criteria of the workload is good or according to the distribution. Thus, it can be stated that: "There is a significant influence between workload and employee performance at BPKAD Jambi Province", it can be accepted the truth. 3). Effect of Variables X_1 and X_2 on Variable Y The results of the calculation $F = 13,758$ with (Sig) $0.000 < 0.05$, which means that H_0 is rejected and H_a is accepted. There is a significant influence of work environment and workload on employee performance at BPKAD Jambi Province. With an R square value of 0.756, which means that together the work environment and workload variables influence the low (depending on the value variation) of the employee performance variables at BPKAD Jambi Province by 75.60%.

Keywords : Work Environment, Workload and Employee Performance

Pendahuluan

Sumber daya manusia yang berkualitas pada dasarnya ditentukan oleh indikator utama antara lain disiplin, kreatif, dan memiliki etos kerja yang tinggi. Seseorang dikatakan mempunyai kualitas sumber daya manusia yang tinggi jika ia dapat menunjukkan perilaku yang mencerminkan adanya etos kerja maupun kedisiplinan, kreatifitas yang tinggi dalam mengerjakan setiap tugas yang dimilikinya. Sebagai salah satu bagian dari organisasi Badan Pengelolaan Keuangan Dan Aset Daerah Provinsi Jambi, bertanggung jawab untuk mengatasi segala permasalahan yang terjadi dalam organisasi, termasuk stres pegawai. Hal ini dimaksudkan agar kinerja yang dicapai sesuai dengan harapan. Dilihat dari sumber daya manusia yang ada, jumlah pegawai yang ada adalah Pegawai Negeri Sipil sebanyak 159 orang, dan Pegawai Honorer sebanyak 31 orang

Berkenaan dengan tugas dan fungsi yang diemban serta dengan komposisi sumber daya manusia yang ada sebagaimana dikemukakan di atas, diasumsikan bahwa kinerja pegawai yang ada pada Badan Pengelolaan Keuangan Dan Aset Daerah Provinsi Jambi cukup tinggi. Berdasarkan pengamatan yang dilakukan terhadap pegawai di Badan Pengelolaan Keuangan Dan Aset Daerah Provinsi Jambi, terdapat beberapa perilaku pegawai yang diasumsikan akibat pada rendahnya kinerja dan/atau produktivitas kerja dari pegawai yang bersangkutan. Seyogyanya yang diharapkan bahwa keberadaan pegawai tersebut mampu mendukung dan meningkatkan produktivitas kerja organisasi. Namun berdasarkan pengamatan yang dilakukan, keberadaan pegawai yang ada tersebut memunculkan berbagai persoalan lain yang berhubungan langsung atau pun tidak langsung dan saling mempengaruhi kinerja pegawai. Namun demikian, dalam penelitian ini faktor yang diduga mempunyai pengaruh atau dampak secara langsung terhadap kinerja pegawai yaitu lingkungan kerjadan beban kerja.

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah lingkungan kerja dan beban kerja secara parsial dan bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Badan Pengelolaan Keuangan Dan Aset Daerah Provinsi Jambi?

Metode

Penelitian ini termasuk jenis penelitian korelasional karena akan membahas tentang pengaruh dari beberapa variabel yaitu Lingkungan Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Pengelolaan Keuangan Dan Aset Daerah Provinsi Jambi tahun 2020. Sedangkan penelitian ini termasuk penelitian deskriptif karena selain untuk mencari pengaruh dan hubungan antar variabel juga akan dideskripsikan, digambarkan atau dilukiskan secara sistematis, faktual dan akurat mengenai fakta-fakta, sifat-sifat serta hubungan antara fenomena yang akan diselidiki Jenis data dalam penelitian ini adalah : Data Kuantitatif yaitu Data yang diperoleh dalam bentuk angka yang dapat dihitung. Data ini diperoleh dari perhitungan kuesioner yang berhubungan dengan masalah yang dibahas dalam

penelitian ini (Sugiyono, 2005). Dalam penelitian ini menggunakan dua sumber data yaitu : Data primer adalah data yang diperoleh secara langsung dari sumber asli (tanpa perantara). Data primer dikumpulkan sendiri oleh peneliti untuk menjawab penelitiannya secara khusus. Data primer yang ada dalam penelitian ini merupakan hasil penyebaran kuesioner pada sampel yang telah ditentukan. Dari kuesioner tersebut akan didapat data mengenai bagaimana tanggapan responden mengenai variabel-variabel yang ada dalam penelitian ini (Sugiyono, 2005).

Jumlah sampel untuk pegawai pada Badan Pengelolaan Keuangan Dan Aset Daerah Provinsi Jambi yaitu Pegawai Negeri Sipil adalah 108 pegawai sedangkan sampel untuk pegawai honorer adalah 21 pegawai, jadi jumlah sampel pegawai seluruhnya adalah 129 orang. Analisis kuantitatif akan dilakukan untuk menguji pengaruh beban kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja Pegawai Badan Pengelolaan Keuangan Dan Aset Daerah Provinsi Jambi. Persamaan Regresi Linier Berganda yaitu sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

Keterangan: Y = Variabel Kinerja Pegawai; X₁ = Variabel Lingkungan Kerja; X₂ = Variabel Beban Kerja; α = Intercep; β_{1,2} = Koefisien regresi; e = Tingkat Kesalahan

Hasil

Variabel Lingkungan Kerja (X₁)

Tabel 1.
Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted	Ket.
VAR00001	35.4667	149.706	.719	.941	Valid
VAR00002	34.8000	173.821	.143	.956	Tidak Valid
VAR00003	35.5000	142.259	.873	.935	Valid
VAR00004	35.5333	149.568	.753	.939	Valid
VAR00005	35.4333	152.392	.677	.942	Valid
VAR00006	35.4000	139.766	.944	.931	Valid
VAR00007	35.4667	140.051	.922	.932	Valid
VAR00008	35.6333	147.620	.674	.943	Valid
VAR00009	35.2000	147.683	.816	.937	Valid
VAR00010	35.2667	143.857	.828	.936	Valid
VAR00011	35.3000	143.803	.854	.935	Valid

Sumber: olahan data

Tabel 1, diperoleh *Corrected Item-Total Correlation* terdapat 1 (satu) pernyataan yang tidak valid, yakni nomor pernyataan 2 (dua) dengan skor sebesar 0.143. Sedangkan skor standar yang ditetapkan dalam r tabel sebesar 0.361. Untuk pernyataan lainnya dari kuesioner variabel lingkungan kerja dapat dipergunakan. Oleh karena itu, maka pada perhitungan sampel keseluruhan, pernyataan nomor 2 (dua) tersebut sudah tidak dipergunakan lagi (tidak disampaikan kepada responden), sehingga jumlah pernyataan yang dipergunakan dalam variabel ini sebanyak 10 (sepuluh) pernyataan, karena *Corrected Item-Total Correlation* 0,143 < 0,361.

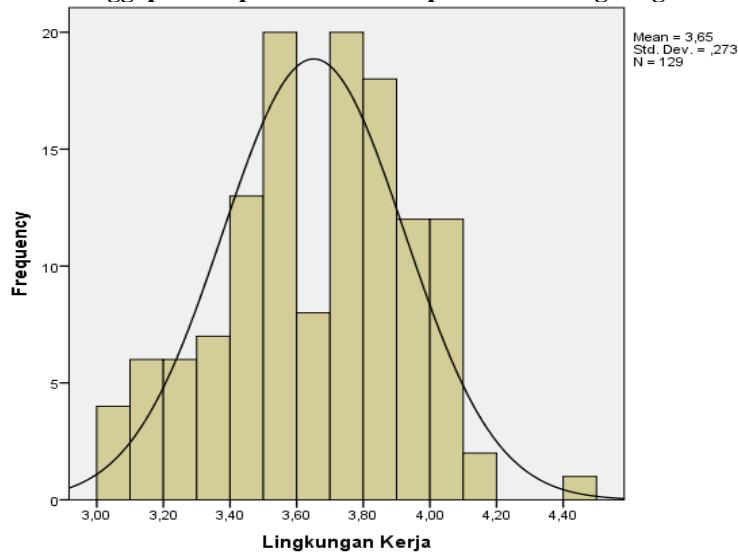
Tabel 2 di atas, diperoleh perhitungan dari jawaban responden terhadap variabel lingkungan kerja rata-rata sebesar 3,65 atau 73,01% dengan kriteria lingkungan kerja baik. Hal tersebut berarti bahwa 73,01% responden menyatakan bahwa lingkungan kerja BPKAD Provinsi Jambi sudah baik sehingga perlu dipertahankan dan ditingkatkan kembali agar dapat meningkatkan kinerja pegawai BPKAD Provinsi Jambi. Selanjutnya, dari beberapa pernyataan yang diajukan terdapat 1 (satu) pernyataan yang nilai rata-ratanya dibawah nilai rata-rata keseluruhan, yaitu pernyataan 5 yang berkenaan dengan fasilitas kerja. Hal ini perlu mendapat perhatian pihak terkait, sehingga lingkungan kerja akan semakin baik dimasa yang akan datang.

Tabel 2.
Tanggapan Responden Terhadap Variabel Lingkungan Kerja

Pernyataan	Rata-Rata	Persentase (%)	Kriteria
a. Hubungan Kerja			
1. Ketika saya mendapat kesulitan dalam penyelesaian pekerjaan, saya selalu dibantu oleh pegawai lainnya	3,68	73,6	Lingkungan Kerja Baik
2. Atasan saya bersedia mendengarkan masalah yang berkaitan dengan pekerjaan pegawai	3,60	71,9	Lingkungan Kerja Baik
3. Atasan saya menunjukkan perhatian yang besar terhadap pekerjaan pegawai	3,59	71,8	Lingkungan Kerja Baik
4. Atasan saya perduli dengan kondisi perkembangan pegawai	3,83	76,6	Lingkungan Kerja Baik
b. Fasilitas Kerja			
1. Organisasi telah menggunakan teknologi yang memadai dalam penyelesaian pekerjaan	3,41	68,2	Lingkungan Kerja Kurang Baik
2. Untuk memudahkan pekerjaan pegawai, organisasi menyediakan alat tulis kantor yang memadai	3,78	75,7	Lingkungan Kerja Baik
3. Alat kantor yang dibutuhkan pegawai banyak yang tidak berfungsi sebagaimana mestinya	3,75	75	Lingkungan Kerja Baik
c. Tunjangan Kerja			
1. Organisasi memberikan bonus kaitannya dengan penyelesaian pekerjaan	3,67	73,3	Lingkungan Kerja Baik
2. Organisasi selalu memberikan tunjangan hari raya	3,59	71,8	Lingkungan Kerja Baik
3. Organisasi telah mendaftarkan karyawan dalam asuransi	3,7	74	Lingkungan Kerja Baik
Rata-rata Keseluruhan	3,65	73,01	Lingkungan Kerja Baik

Sumber: olahan data

Gambar 1
Tanggapan Responden Terhadap Variabel Lingkungan Kerja



Sumber: olahan data

Berdasarkan gambar 1 tersebut terlihat bahwa skor rata-rata (Mean) sebesar 3,65 dengan standar deviasi sebesar 0,273, yang berarti pula bahwa sebaran jawaban responden terbanyak terhadap pernyataan variabel lingkungan kerja berada pada (3,65 atau 73,01%) yang berarti responden dominan setuju dengan kriteria baik terhadap pernyataan-pernyataan dari lingkungan kerja. Secara keseluruhan dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja pada BPKAD Provinsi Jambi sudah baik, sehingga perlu dipertahankan dan ditingkatkan.

Variabel Beban Kerja (X2)

Tabel 3
Uji Validitas Variabel Beban Kerja

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted	Ket.
VAR00001	38.8333	80.213	.455	.848	Valid
VAR00002	38.9667	77.068	.630	.836	Valid
VAR00003	38.9333	77.789	.493	.846	Valid
VAR00004	38.8333	77.868	.550	.841	Valid
VAR00005	38.6333	79.068	.480	.846	Valid
VAR00006	39.1000	71.059	.685	.829	Valid
VAR00007	38.9000	74.714	.604	.837	Valid
VAR00008	38.6667	78.023	.590	.839	Valid
VAR00009	38.7333	78.271	.595	.838	Valid
VAR00010	38.7000	79.597	.493	.845	Valid
VAR00011	38.7000	80.079	.405	.853	Valid

Sumber: olahan data

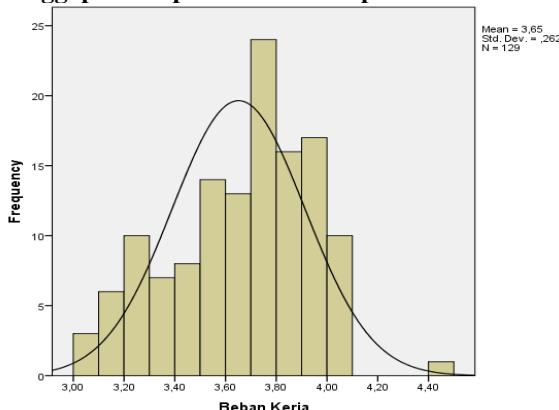
Tabel 4, diperoleh perhitungan dari jawaban responden terhadap variabel beban kerja rata-rata sebesar 3,65 atau 73,01% dengan kriteria beban kerja sudah baik atau sesuai pembagiannya. Hal tersebut berarti bahwa 73,01% responden bahwa beban kerja BPKAD Provinsi Jambi sudah sesuai sehingga perlu dipertahankan dan ditingkatkan kembali agar dapat meningkatkan kinerja pegawai BPKAD Provinsi Jambi. Selanjutnya, dari beberapa pernyataan yang diajukan terdapat 1 (satu) pernyataan yang nilai rata-ratanya dibawah nilai rata-rata keseluruhan, yaitu pernyataan 6 berkenaan dengan beban usaha mental/beban pekerjaan. Pernyataan 6 tersebut perlu mendapat perhatian pihak terkait, sehingga beban kerja (pembagian pekerjaan) yang diberikan kepada pegawai akan semakin baik dimasa yang akan datang.

Tabel 4
Tanggapan Responden Terhadap Variabel Beban Kerja

Pernyataan	Rata-Rata	Percentase (%)	Kriteria
a. Beban usaha mental/beban pekerjaan			
1. Beban pekerjaan tidak jelas mengenai cakupan atau ruang lingkup pekerjaan saya	3.66	73.18	Beban kerja sesuai
2. Beban pekerjaan yang terlalu berat yang tidak mungkin diselesaikan selama jam kerja	3.53	70.54	Beban kerja sesuai
3. Beban pekerjaan dipantau dengan sangat ketat pekerjaannya oleh atasan atau pegawai lainnya	3.63	72.56	Beban kerja sesuai
4. Beban pekerjaan tidak mampu memenuhi atau menyelesaikan tuntutan tugas dari berbagai orang yang berhubungan dengan saya	3.67	73.49	Beban kerja sesuai
b. Beban Waktu			
1. Waktu istirahat saya kurang dibandingkan waktu untuk menjalankan pekerjaan	3.91	78.14	Beban kerja sesuai
2. Saya sering mendapat tugas/pekerjaan yang harus diselesaikan di luar jam kerja	3.43	68.53	Beban kerja kurang sesuai
3. Selalu ada pembagian kerja berulang jika ada pekerjaan di luar jam kerja	3.73	74.57	Beban kerja sesuai
c. Beban Psikologis			
1. Saya kadang-kadang melanggar aturan atau kebijakan teman demi menjalankan tugas	3.81	76.12	Beban kerja sesuai
2. Pekerjaan menuntut saya menyelesaikan tugas yang seharusnya dikerjakan secara berbeda	3.66	73.18	Beban kerja sesuai
3. Saya menerima perintasan yang berbeda-beda dari dua orang atasan/pegawai atau lebih	3.52	70.39	Beban kerja sesuai
4. Saya sering mengejakan hal-hal yang tidak perlu	3.62	72.40	Beban kerja sesuai
Rata-rata Keseluruhan	3.65	73.01	Beban kerja sesuai

Sumber: olahan data

Gambar 2
Tanggapan Responden Terhadap Variabel Beban Kerja



Sumber: olahan data

Berdasarkan gambar 2 tersebut terlihat bahwa skor rata-rata (Mean) sebesar 3,65 dengan standar deviasi sebesar 0,262, yang berarti pula bahwa sebaran jawaban responden terbanyak terhadap pernyataan variabel beban kerja berada pada (3,65 atau 73,01 %). Secara keseluruhan dapat disimpulkan bahwa beban kerja pada pegawai BPKAD Provinsi Jambi sudah baik, sehingga perlu dipertahankan dan ditingkatkan.

Variabel Kinerja Pegawai (Y)

Tabel 5.
Uji Validitas Variabel Kinerja Pegawai

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted	Ket.
VAR00001	36.1333	56.464	.543	.875	Valid
VAR00002	36.1000	55.197	.707	.864	Valid
VAR00003	35.9333	58.271	.573	.872	Valid
VAR00004	36.0000	53.379	.735	.861	Valid
VAR00005	35.7667	57.082	.609	.870	Valid
VAR00006	35.5000	60.397	.509	.876	Valid
VAR00007	36.2667	55.306	.624	.869	Valid
VAR00008	36.3000	54.976	.611	.870	Valid
VAR00009	35.9000	56.231	.581	.872	Valid
VAR00010	35.6333	58.378	.440	.881	Valid
VAR00011	36.1333	56.464	.621	.869	Valid

Sumber: olahan data

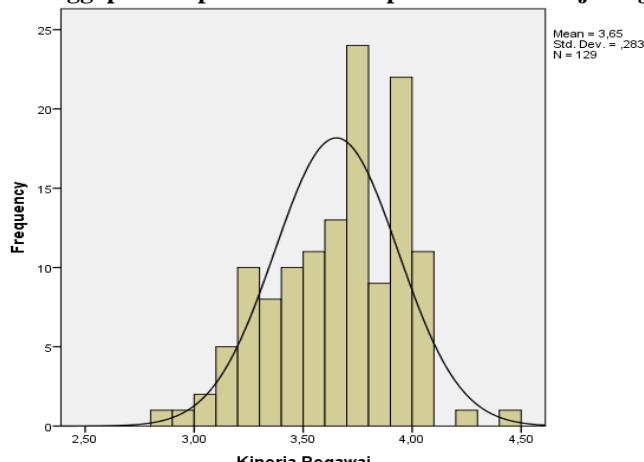
Tabel 6
Tanggapan Responden Terhadap Variabel Kinerja Pegawai

Pernyataan	Rata-Rata	Persentase (%)	Kriteria
a. Prestasi kerja			
1. Hasil pekerjaan yang dicapai selalu sesuai dengan target yang ditetapkan	3.71	74.26	Baik
2. Hasil pekerjaan yang dicapai mampu memberikan kepuasan pada instansi	3.57	71.47	Baik
b. Tanggung Jawab			
1. Pegawai bertanggung jawab atas pekerjaan yang dilakukan	3.71	74.11	Baik
2. Dalam bekerja pegawai selalu melaksanakannya dan selesai tepat waktu sesuai rencana dan hasilnya baik	3.67	73.49	Baik
c. Kesetiaan			
1. Pegawai merasa bertanggung jawab penuh atas pekerjaan yang diberikan oleh pimpinan	3.86	77.21	Baik
d. Kerjasama			
1. Pegawai mampu bekerja sama dalam melakukan pekerjaan.	3.43	68.68	Kurang Baik
e. Prakarsa			
1. Para pegawai mempunyai inisiatif yang baik untuk memajukan pekerjaan.	3.72	74.42	Baik
2. Para pegawai mempunyai ide-ide dan saran yang baik untuk instansi	3.64	72.71	Baik
f. Ketaatan			
1. Pegawai selalu taat terhadap peraturan-peraturan kantor	3.64	72.87	Baik
g. Kejujuran			
1. Pegawai tidak pernah berbohong atas capaian kerjanya	3.57	71.47	Baik
2. Pegawai membuat laporan kerja sesuai dengan hasil kerja yang ada	3.64	72.71	Baik
Rata-rata Keseluruhan	3.65	73.04	Kinerja Baik

Sumber: olahan data

Secara keseluruhan dari Tabel 6 tersebut di atas, untuk variabel kinerja diperoleh nilai rata-rata sebesar 3,60 atau 73,04% yang berarti responden dominan setuju dengan kriteria baik terhadap pernyataan-pernyataan dari indikator kinerja. Berdasarkan data pernyataan kuesioner dari jawaban responden tentang kinerja pegawai maka dapat dibuat secara grafik sebaran penilaian responden tentang kinerja pegawai adalah sebagai berikut:

Gambar 3
Tanggapan Responden Terhadap Variabel Kinerja Pegawai



Sumber: olahan data

Berdasarkan gambar 3 tersebut terlihat bahwa skor rata-rata (Mean) sebesar 3,65 dengan standar deviasi sebesar 0,283, yang berarti pula bahwa sebaran jawaban responden terbanyak terhadap pernyataan variabel kinerja pegawai berada pada (3,65 atau 73,04 %). Secara keseluruhan dapat disimpulkan bahwa kinerja pada pegawai BPKAD Provinsi Jambi sudah baik, sehingga perlu dipertahankan dan ditingkatkan.

Tabel 7
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Beta	t	Sig.
	B	Std. Error			
1	(Constant)	-1,856	,391		-4,748
	Lingkungan Kerja	,195	,062	,292	3,161
	Beban Kerja	,439	,091	,406	4,831

Sumber: olahan data

Berdasarkan tabel 7 tersebut, maka diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = -1,856 + 0,195X_1 + 0,439X_2 + e$$

Hasil perhitungan SPSS sebagaimana terlihat pada tabel 5.10 dengan taraf signifikansi 0.05, maka dari kedua variabel bebas (lingkungan kerja dan beban kerja) tersebut terhadap variabel tidak bebas (kinerja pegawai) pada badan pengelolaan keuangan dan aset daerah Provinsi Jambi, diperoleh hasil signifikansi adalah variabel lingkungan kerja (*Sig*) $0,002 < 0.05$, yang berarti signifikan terhadap kinerja pegawai dan untuk variabel beban kerja (*Sig*) $0,000 < 0.05$ yang berarti signifikan. Oleh karena itu, persamaan akhir yang diperoleh dalam penelitian ini berdasarkan taraf signifikansi yang diperoleh menjadi :

$$Y = -1,856 + 0,195X_1 + 0,439X_2 + e$$

Persamaan regresi tersebut dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja dan beban kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja kerja pegawai BPKAD Provinsi Jambi. Dengan demikian diperoleh $\alpha =$ Intercep sebesar -1,856 dapat diartikan bahwa apabila variabel lingkungan kerja dan beban kerja tidak mengalami perubahan dalam artian tetap/konstan maka kinerja pegawai pada BPKAD Provinsi Jambi akan menurun sebear 1,856 %. Untuk nilai koefisien regresi (β_1) X_1 yaitu sebesar 0,195 dapat diartikan nilai lingkungan kerja mengalami perbaikan atau peningkatan 1 % maka kinerja pegawai pada BPKAD Provinsi Jambi akan meningkat sebesar 0,195 %. Dan juga untuk ilai koefisien regresi (β_2) X_2 yaitu sebesar 0,439 dapat diartikan nilai beban kerja mengalami perbaikan atau peningkatan 1 % maka kinerja pegawai pada BPKAD Provinsi Jambi akan meningkat sebesar 0,439 %. Persamaan regresi tersebut, dapat juga disimpulkan bahwa variabel beban kerja secara relatif berkontribusi lebih besar dibandingkan dengan variabel lingkungan kerja dalam mempengaruhi peningkatan kinerja pegawai pada BPKAD Provinsi Jambi.

**Tabel 8.
Koefisien Korelasi Masing-Masing Variabel**

		Lingkungan Kerja	Beban Kerja	Kinerja Pegawai
Lingkungan Kerja	Pearson Correlation	1	,737	,830**
	Sig. (2-tailed)		,095	,002
	N	129	129	129
Beban Kerja	Pearson Correlation	,737	1	,908*
	Sig. (2-tailed)	,095		,000
	N	129	129	129
Kinerja Pegawai	Pearson Correlation	,830**	,908*	1
	Sig. (2-tailed)	,002	,000	
	N	129	129	129

Sumber: olahan data

Berdasarkan tabel 8 tersebut, maka dapat diuraikan hubungan variabel yang ada sebagai berikut:

1. Koefisien korelasi antara variabel lingkungan kerja (X_1) dengan variabel kinerja pegawai pada BPKAD (Y) Provinsi Jambi sebesar 0.830, yang berarti memiliki hubungan kuat dan positif signifikan karena nilai (*Sig*) variabel lingkungan kerja diperoleh sebesar $0,002 < 0.05$.
2. Koefisien korelasi antara variabel beban kerja (X_2) dengan variabel kinerja pegawai pada BPKAD (Y) Provinsi Jambi sebesar 0.908, yang berarti memiliki hubungan sangat kuat dan positif serta signifikan karena nilai (*Sig*) variabel beban kerja diperoleh sebesar $0,000 < 0.05$.

**Tabel 9
Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,870 ^a	,756	,675	1,05861

Sumber: olahan data

Berdasarkan tabel 9 variabel Lingkunga kerja (X_1) dan beban kerja (X_2) memiliki hubungan yang kuat dan positif dengan kinerja pegawai pada BPKAD Provinsi Jambi ($r_{X_1 X_2 Y} = 0.870$) atau sebesar 87,00 %. Dari Tabel 5.12 tersebut terlihat bahwa nilai *R square* sebesar 0,756 yang memiliki arti bahwa secara bersama-sama variabel lingkungan kerja dan beban kerja pengaruh terhadap tinggi rendahnya (tergantung variasi nilai) variabel kinerja pegawai pada Badan Pengelelolaan Keuangan dan Aset Daerah Provinsi Jambi sebesar 75,60%, sedangkan sisa

dipengaruhi di luar variabel yang telah ditentukan sebesar 24.40% kinerja pegawai disebabkan oleh variabel-variabel lain yang tidak dimasukan ke dalam model penelitian.

Uji t

Tabel 10.
Uji t- Test Pada Coefficients^a

Model		t	Sig.
1	(Constant)	-4,748	,000
	Lingkungan Kerja	3,161	,002
	Beban Kerja	4,831	,000

Sumber: olahan data

Berdasarkan hasil perhitungan SPSS pada tabel 10, diperoleh nilai $t = 3,161$ dengan ($Sig.$) = 0.002. Hal ini menunjukkan bahwa $0.002 < \alpha = 0.05$ yang berarti signifikan, dengan kata lain H_0 ditolak H_a diterima. Dengan demikian, hipotesis dapat dinyatakan bahwa ada pengaruh signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada BPKAD Provinsi Jambi” dapat diterima kebenarannya.

Hasil perhitungan SPSS pada tabel 10, diperoleh $t = 4,831$ dengan ($Sig.$) = 0.000. Hal ini menunjukkan bahwa $0.000 < \alpha = 0.05$ yang berarti memiliki pengaruh signifikan, dengan kata lain H_0 ditolak H_a diterima. Dengan demikian, hipotesis dapat dinyatakan bahwa ada pengaruh signifikan antara beban kerja terhadap kinerja pegawai pada BPKAD Provinsi Jambi”, dapat diterima kebenarannya.

Uji F

Tabel 11
Uji F-Test Pada ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1,839	2	,920	13,758	,000 ^b
	Residual	8,422	126	,067		
	Total	10,262	128			

Sumber: olahan data

Berdasarkan tabel 11 terlihat bahwa hasil perhitungan SPSS diperoleh $F = 13,758$ dengan ($Sig.$) $0.000 < 0.05$, yang berarti juga bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima. Jadi secara bersama-sama hipotesis yang diperoleh bahwa “Ada pengaruh signifikan lingkungan kerja dan beban kerja terhadap kinerja pegawai pada BPKAD Provinsi Jambi dapat diterima kebenarannya”.

Simpulan

Berdasarkan hasil pengolahan data, analisa dan pembahasan yang telah dilakukan, dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Jawaban responden terhadap variabel lingkungan kerja rata-rata sebesar 3.65 atau 73,01% dengan kriteria lingkungan kerja baik. Koefisien korelasi antara variabel lingkungan kerja (X_1) dengan variabel kinerja pegawai (Y) sebesar 0.830, yang berarti memiliki hubungan kuat dan positif signifikan karena nilai ($Sig.$) variabel lingkungan kerja diperoleh sebesar $0.002 < 0.05$. Variabel Lingkungan Kerja memiliki nilai $t = 3,161$ dengan ($Sig.$) = 0.002. Hal ini menunjukkan bahwa $0.002 < \alpha = 0.05$ yang berarti signifikan, dengan kata lain H_0 ditolak H_a diterima. Dengan demikian, hipotesis dapat dinyatakan bahwa ada pengaruh signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada BPKAD Provinsi Jambi.
2. Jawaban responden terhadap variabel beban kerja rata-rata sebesar 3.65 atau 73.01% dengan kriteria beban kerja sudah baik atau sesuai pembagiannya. Koefisien korelasi antara variabel beban kerja (X_2) dengan variabel kinerja pegawai (Y) sebesar 0.908, yang berarti memiliki hubungan sangat kuat dan positif serta signifikan karena nilai ($Sig.$) variabel beban kerja diperoleh sebesar $0.000 < 0.05$. Variabel Beban Kerja memiliki nilai $t = 4.831$ dengan ($Sig.$) = 0.000. Hal ini menunjukkan bahwa $0.000 < \alpha = 0.05$ yang berarti memiliki pengaruh signifikan, dengan kata lain H_0 ditolak H_a diterima. Dengan demikian, hipotesis dapat dinyatakan bahwa ada pengaruh signifikan antara beban kerja terhadap kinerja pegawai pada BPKAD Provinsi Jambi”, dapat diterima kebenarannya.
3. Hasil perhitungan diperoleh $F = 13.758$ dengan ($Sig.$) $0.000 < 0.05$, yang berarti juga bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima. Jadi secara bersama-sama hipotesis yang diperoleh bahwa ada pengaruh signifikan lingkungan kerja dan

beban kerja terhadap kinerja pegawai pada BPKAD Provinsi Jambi dapat diterima kebenarannya". Dengan nilai *R square* sebesar 0.756 yang memiliki arti bahwa secara bersama-sama variabel lingkungan kerja dan beban kerja pengaruh terhadap tinggi rendahnya (tergantung variasi nilai) variabel kinerja pegawai pada BPKAD Provinsi Jambi sebesar 75.60%, sedangkan sisanya di luar variabel yang telah ditentukan sebesar 24.40% kinerja pegawai disebabkan oleh variabel-variabel lain yang tidak dimasukan ke dalam model penelitian.

Daftar Pustaka

- Amirullah. 2010. *Hubungan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*. Seputar Penelitian.blogspot.co.
- Anasthasia, S. 2007. *Influence Of Ability and Motivation to Government*.
<http://www.fisip.undip.ac.id/in/index.php?par=skripsiview&pidskripsi=19>.
- Arikunto, Suharsimi. 2003. *Prosedur Penelitian, Suatu Pendekatan Praktek*. Cetakan Kesebelas Edisi Revisi IV. PT. Rineka Cipta Jakarta.
- Burhanuddin, Afid. 2013. *Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif*. Afidburhanuddin.wordpress.com
- Cokroaminoto, 2007, *Membangun Kinerja (Memaknai Kinerja Karyawan)*, Google/15012008/cokroaminoto.wordpress.com/20070523/memaknai-kinerja-karyawan.
- Damanik, Caroline Agnes. 2013. Pengaruh Kejelasan Peran, Beban Kerja dan Status Pegawai Terhadap Stres Kerja Pada PT. Bank Lampung Cabang Pembantu Kartini, *Skripsi*, Universitas Bandar Lampung.
- Devianggreini90.wordpress.com. 2011. *Definisi Stres, Keterkaitan Stres Dengan Lingkungan dan Pengaruh Stres Terhadap Perilaku Individu Dalam Lingkungan Kerja*.
- Dhania, Dini Rama. 2010. Pengaruh Stres Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pada *Medical Represecatif* Kota Kudus. *Jurnal Psikologi*. Universitas Muria Kudus.
- Hubeis, Musa dan M. Najib. 2014. *Manajemen Strategik Dalam Pengembangan Daya Saing Organisasi*. PT. Elex Media Komputindo. Jakarta.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT. Remaja Rosdakarya. Bandung.
- Muslihin. 2013. *Memahami Definisi Operasional Dalam Penelitian*.
- Suharto dan Budi Cahyono. 2005, Pengaruh Budaya Organisasi, Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Sumber Daya Manusia, di sekretariat DPRD Propinsi Jawa Tengah, *JRBI*. Vol. 1, No.1, januari 2005: 13-30.
- Sunyoto, Danang. 2015. *Penelitian Sumber Daya Manusia*. CAPS (Centre of Academic Publishing Service). Yogyakarta.
- Sunyoto, Danang. 2015. *Manajemen Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (Dilengkapi dengan Budaya Organisasi, Pengembangan Organisasi, outsourcing)*. CAPS (Centre of Academic Publishing Service). Yogyakarta.
- Sedarmayati. 2001. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Mandar Maju. Bandung.
- Syafri, Wirman dan Alwi. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi Publik*. IPDN Press. Bandung.
- Siagian, Sondang P. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksa. Jakarta.
- U. Ummanah. 2012. *Pengertian Beban Kerja*. Repository.usu.ac.id.