



## PENGARUH BEBAN KERJA, LINGKUNGAN KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA BIRO UMUM SETDA PROVINSI PAPUA BARAT

Yonas Nelson Rumbarar<sup>1</sup>, Saban Echdar<sup>2</sup>, Maryadi<sup>3</sup>, Lucia Rahaded<sup>4</sup>

ITB Nobel Indonesia<sup>1, 3</sup>

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Amkop Makassar<sup>2</sup>

Universitas Caritas Indonesia<sup>4</sup>

[rahadedlucia@gmail.com](mailto:rahadedlucia@gmail.com)

### ABSTRACT

*This study aims to analyze the effect of: 1) workload, work environment and job satisfaction partially on employee performance, 2) workload, work environment and job satisfaction simultaneously on employee performance, 3) the most dominant variable influencing employee performance in At the General Bureau of the Regional Secretariat of West Papua Province. The population of this study was 45 people, using a saturated sample technique, with multiple linear regression analysis techniques.*

*The results of the study show that: 1) workload, work environment and job satisfaction partially have a positive and significant effect on employee performance, 2) workload, work environment and job satisfaction simultaneously have a positive and significant effect on employee performance, 3) job satisfaction variable the most dominant influence on employee performance at the General Bureau of the Regional Secretariat of West Papua Province.*

**Keywords:** *Workload, work environment, job satisfaction and employee performance.*

### PENDAHULUAN

Pentingnya Sumber Daya Manusia dalam organisasi adalah bahwa segala potensi sumber daya yang dimiliki manusia yang dapat dimanfaatkan sebagai usaha untuk meraih keberhasilan dalam mencapai tujuan baik secara pribadi individu maupun di dalam organisasi. Sumber daya tersebut yaitu waktu, tenaga dan kemampuan manusia (baik daya pikir serta daya fisiknya) benar-benar dapat dimanfaatkan secara terpadu dan secara optimal bagi kepentingan organisasi. Sumber Daya Manusia sebagai faktor pertama dan utama dalam proses pembangunan dan pencapaian tujuan organisasi.

Suatu organisasi perusahaan didirikan karena mempunyai tujuan tertentu yang ingin dan harus dicapai. Dalam mencapai tujuannya setiap organisasi di pengaruhi perilaku organisasi. Salah satu kegiatan yang paling lazim di lakukan dalam organisasi adalah kinerja pegawai, yaitu bagaimana ia melakukan segala sesuatu yang berhubungan dengan sesuatu pekerjaan atau peranan dalam organisasi.

Kinerja atau *performance* merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan visi dan misi organisasi yang di tuangkan melalui perencanaan strategi suatu organisasi. Arti kata kinerja berasal dari kata-kata *job performance* dan di sebut juga *actual performance* atau prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang telah di capai oleh seseorang karyawan (Moeherionto,2012)

Moeheriono (dalam Rosyida 2010) mengatakan bahwa kinerja pegawai atau *performance* sebagai hasil kinerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi baik secara kualitatif maupun secara kuantitatif, sesuai dengan kewenangan, tugas dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral ataupun etika. Kinerja atau *performance* merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian suatu pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang di tuangkan melalui perencanaan suatu strategi organisasi.

Beban kerja menurut Vanchapo (2020) adalah sebuah proses atau kegiatan yang harus segera diselesaikan oleh seorang pekerja dalam jangka waktu tertentu. Apabila seorang pekerja mampu menyelesaikan dan menyesuaikan diri terhadap sejumlah tugas yang diberikan, maka hal tersebut tidak menjadi suatu beban kerja. Namun, jika pekerja tidak berhasil maka tugas dan kegiatan tersebut menjadi suatu beban kerja. Linda (2014) menyatakan bahwa beban kerja merupakan usaha yang harus dilakukan seseorang berdasarkan suatu permintaan pekerjaan tersebut untuk diselesaikan. Menurut Monika (2018) beban kerja adalah proses yang dilakukan seseorang dalam menyelesaikan tugas dari suatu pekerjaan atau suatu kelompok jabatan yang dilakukan dalam keadaan normal dalam suatu jangka waktu tertentu.

Menurut Siagian (2018) lingkungan kerja adalah lingkungan dimana pegawai melakukan pekerjaannya sehari-hari. Budi Soetjipto (2011) mengemukakan bahwa lingkungan kerja adalah segala suatu hal atau unsur-unsur yang dapat mempengaruhi secara langsung maupun tidak langsung terhadap organisasi atau perusahaan yang akan memberikan dampak baik atau buruk terhadap kinerja dan kepuasan kerja karyawan. Lain halnya menurut Sedarmayanti (2013) mengemukakan bahwa suatu tempat yang terdapat sebuah kelompok dimana di dalamnya terdapat beberapa fasilitas pendukung untuk mencapai tujuan perusahaan sesuai dengan visi dan misi perusahaan.

Sementara kepuasan kerja menurut Robbins (2018) adalah suatu sikap umum terhadap pekerjaan seseorang sebagai perbedaan antara banyaknya ganjaran yang diterima pekerja dengan banyaknya ganjaran yang diyakini seharusnya diterima. Kepuasan kerja merupakan hal penting yang dimiliki individu di dalam bekerja. Setiap individu pekerja memiliki karakteristik yang berbeda-beda, maka tingkat kepuasan kerjanya pun berbeda-beda pula tinggi rendahnya kepuasan kerja tersebut dapat memberikan dampak yang tidak sama.

Menurut Hani Handoko (2018) kepuasan kerja (*Job Satisfaction*) adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan para karyawan memandang pekerjaan mereka. Waktu/lama penyelesaian merupakan pencerminan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Ini dapat dilihat dari sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu di lingkungannya.

Fenomena yang ada pada Biro Umum SETDA Provinsi Papua Barat saat ini menunjukkan bahwa beban kerja pegawai selama ini melebihi beban kerja yang

seharusnya menjadi tugas dan tupoksi pegawai yang bersangkutan. Tingginya beban kerja yang diberikan Biro Umum Setda Provinsi Papua Barat kepada pegawai membuat pegawai merasa berat dan muncul sikap apatis terhadap organisasinya. Di satu sisi pegawai diminta untuk bekerja secara optimal untuk dapat mencapai target atau tujuan program organisasi, namun tingkat kesejahteraan atau kepuasan kerja pegawai kurang diperhatikan oleh pimpinan akibatnya pegawai bekerja dibawah standar yang diharapkan organisasi.

Demikian halnya factor lingkungan kerja juga dirasakan pegawai kurangnya nyamanan saat bekerja. Padahal dengan lingkungan kerja yang kondusif akan memberikan rasa aman dan memungkinkan para pegawai untuk dapat bekerja secara optimal. Jika pegawai menyenangi lingkungan kerja dimana dia bekerja, maka pegawai tersebut akan betah di tempat kerjanya untuk melakukan aktivitas sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif dan dipastikan kinerja pegawai juga akan meningkat. Lingkungan kerja tersebut mencakup hubungan kerja yang terbentuk antara sesama pegawai dan hubungan kerja antar bawahan dan atasan serta lingkungan fisik tempat pegawai bekerja.

Oleh sebab itu jika variabel-variabel tersebut bisa ditangani dan ditingkatkan dengan baik, beban kerja diatur dengan baik dan adil, lingkungan kerja yang baik dan kondusif, serta meingkatkan kepasan kerja pegawai maka dapat dipastikan kinerja pegawai pada Biro Umum SETDA Provinsi Papua Barat dapat dapat meningkat secara signifikan.

## **TINJAUAN LITERATUR**

### **Beban Kerja**

Menurut Sunyoto (2012), bahwa : “Beban kerja adalah yang terlalu banyak dapat menyebabkan ketegangan dalam diri seseorang sehingga menimbulkan stres. Hal ini bisa disebabkan oleh tingkat keahlian yang dituntut terlalu tinggi, kecepatan kerja mungkin terlalu tinggi, volume kerja mungkin terlalu banyak dan sebagainya.” Sedangkan pendapat lain yang menyatakan pendapat beban kerja yang menekankan kepada tuntutan tugas yang harus dikerjakan pegawai adalah dalam buku Tarwaka Beban Kerja.

Menurut Hart & Staveland dalam (Tarwaka, 2011) bahwa: “Beban kerja merupakan suatu yang muncul dari interaksi antara tuntutan tugas-tugas lingkungan kerja dimana digunakan sebagai tempat kerja, keterampilan dan persepsi dari pekerja. Beban kerja kadang-kadang didefinisikan secara operasional pada faktor-faktor seperti tuntutan tugas atau upaya-upaya yang dilakukan untuk melakukan pekerjaan” Beban kerja yang harus dilaksanakan pegawai hendaknya merata, sehingga dapat dihindarkan adanya seorang pegawai yang mempunyai beban kerja terlalu banyak atau terlalu sedikit. Namun demikian beban kerja yang merata ini tidak berarti bahwa setiap pegawai dalam organisasi tersebut harus tetap sama beban kerjanya.

### **Lingkungan Kerja**

Lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan (Nitisemito, 2010). Selanjutnya menurut Sedarmayati (2013), lingkungan kerja merupakan keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok.

Menurut Bambang (2010), lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja seorang pegawai. Seorang pegawai yang bekerja di lingkungan kerja yang mendukung dia untuk bekerja secara optimal akan menghasilkan kinerja yang baik, sebaliknya jika seorang pegawai bekerja dalam lingkungan kerja yang tidak memadai dan tidak mendukung untuk bekerja secara optimal akan membuat pegawai yang bersangkutan menjadi malas, cepat lelah sehingga kinerja ASN tersebut akan rendah.

### **Kepuasan Kerja**

Menurut Robbins (2018), kepuasan kerja adalah suatu sikap umum terhadap pekerjaan seseorang sebagai perbedaan antara banyaknya ganjaran yang diterima pekerja dengan banyaknya ganjaran yang diyakini seharusnya diterima. Kepuasan kerja merupakan hal penting yang dimiliki individu di dalam bekerja. Setiap individu pekerja memiliki karakteristik yang berbeda – beda, maka tingkat kepuasannya pun berbeda – beda pula tinggi rendahnya kepuasan kerja tersebut dapat memberikan dampak yang tidak sama.

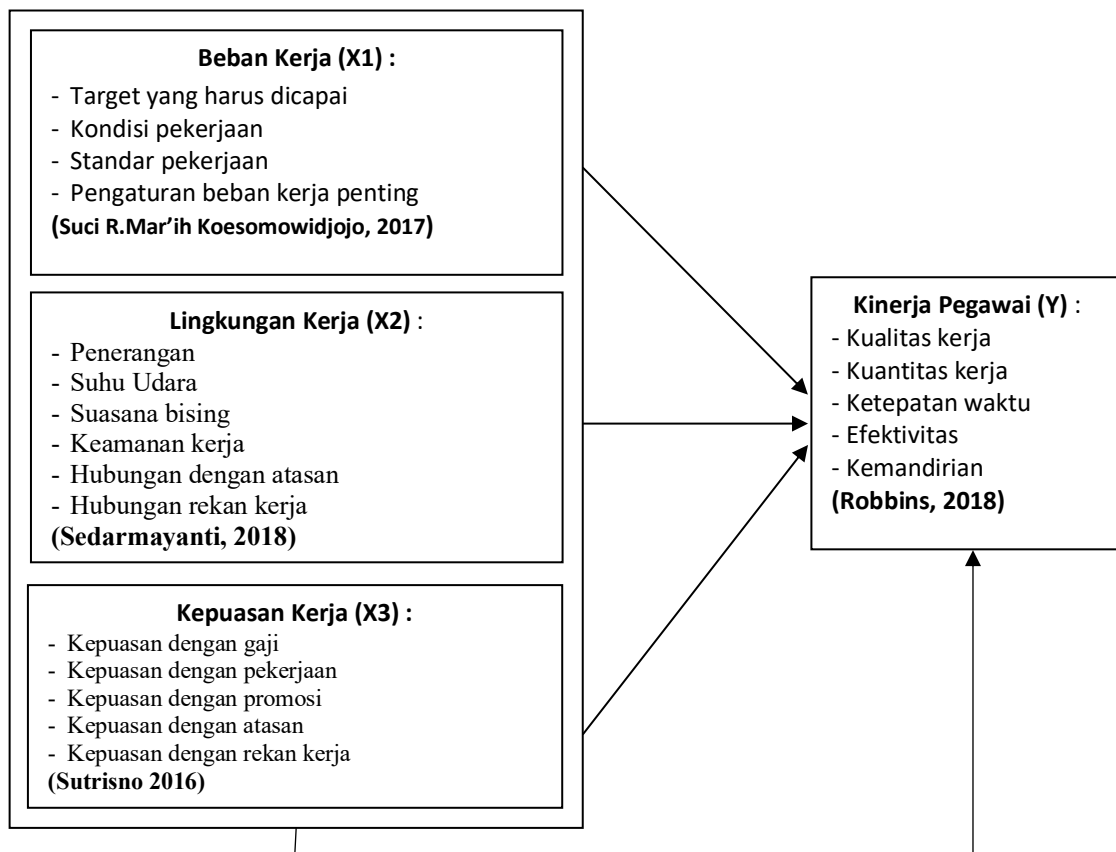
Menurut Yusuf (2015), kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan di mana para karyawan memandang pekerjaannya. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Hal ini tampak pada sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya.

### **Kinerja Pegawai**

Wibowo (2017) menyatakan bahwa kinerja dapat dipandang sebagai proses maupun hasil pekerjaan. Kinerja merupakan suatu proses tentang bagaimana pekerjaan berlangsung untuk mencapai hasil kerja. Namun, hasil pekerjaan itu sendiri juga menunjukkan kinerja. Sedangkan menurut Mangkunegara (2009 dalam Irawati, 2017) mendefinisikan kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dicapai karyawan berdasarkan kualitas yang dimiliki karyawan dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya untuk melaksanakan tugasnya. Menurut Rivai (2018) kinerja merupakan perilaku yang ditampilkan setiap orang secara nyata sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya. Rahadi (2010) menyimpulkan bahwa kinerja merupakan tingkat keberhasilan yang diraih oleh pegawai dalam melakukan suatu aktivitas kerja dengan merujuk kepada tugas yang harus dilakukannya.

Mangkunegara (2018) mengatakan bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan seseorang sepatutnya memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu. Menurut Suyadi Prawirosentono (2016), kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam satu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai moral dan etika.

Berdasarkan latar belakang, rumusan masalah, maka dibawah ini ditunjukkan kerangka konsep penelitian ini, yaitu:



**Gambar 1. Kerangka Konseptual**

- H1 : Beban kerja, lingkungan kerja dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Biro Umum SETDA Provinsi Papua Barat
- H2 : Beban kerja, lingkungan kerja dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja pegawai pada Biro Umum SETDA Provinsi Papua Barat.
- H3 : Variabel kepuasan kerja yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Biro Umum SETDA Provinsi Papua Barat.

## **METODE PENELITIAN**

### **Populasi dan Sampel**

Populasi penelitian ini adalah semua pegawai pada Biro Umum Setda Provinsi Papua Barat berjumlah 45 orang. Sedangkan penentuan sampel penelitian ini menggunakan Teknik sampel jenuh sehingga dengan demikian jumlah sampel sama dengan jumlah populasi penelitian yakni sebanyak 45 orang.

### **Analisis Data**

Pengujian hipotesis 1, 2 dan 3 menggunakan alat analisis regresi berganda. Penggunaan regresi ini dimaksudkan untuk mengetahui secara terpisah (parsial) berbagai variabel independen yang ada tanpa ada pengaruh unsur variabel lain. Persamaan regresi

berganda:

$$Y = a + b^1 X^1 + b^2 X^2 + b^3 X^3 + e^1$$

Keterangan:

Y = kinerja pegawai

a = konstanta

$b^1 b^2 b^3$  = nilai koefisien masing-masing variabel bebas

$X^1$  = beban kerja

$X^2$  = lingkungan kerja

$X^3$  = kepuasan kerja

$e^1$  = nilai kesalahan

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Hasil Analisa Deskriptif

Berikut ini data deskriptif dapat dilihat dibawah:

**Tabel 1. Uji Validitas**

VARIABEL	Indikator	R-hitung	R-tabel	Sig.	Ket
Beban Kerja (X1)	X1.1	0.833	0.294	0	Valid
	X1.2	0.633	0.294	0	Valid
	X1.3	0.843	0.294	0	Valid
	X1.4	0.860	0.294	0	Valid
	X1.5	0.863	0.294	0	Valid
Lingkungan Kerja (X2)	X2.1	0.911	0.294	0	Valid
	X2.2	0.915	0.294	0	Valid
	X2.3	0.937	0.294	0	Valid
	X2.4	0.940	0.294	0	Valid
	X2.5	0.926	0.294	0	Valid
Kepuasan Kerja (X3)	X3.1	0.825	0.294	0	Valid
	X3.2	0.825	0.294	0	Valid
	X3.3	0.834	0.294	0	Valid
	X3.4	0.847	0.294	0	Valid
	X3.5	0.786	0.294	0	Valid
Kinerja Pegawai (Y)	Y1	0.870	0.294	0	Valid
	Y2	0.747	0.294	0	Valid
	Y3	0.870	0.294	0	Valid
	Y4	0.929	0.294	0	Valid
	Y5	0.818	0.294	0	Valid

Sumber data di olah (2023)

Berasarkan hasil uji validitas yang terlihat pada tabel 1 maka diperoleh angka korelasi (r-hitung) yang hasilnya lebih besar dari r-tabel yang disyaratkan yaitu sebesar 0. 294. Hasil tersebut menunjukkan bahwa nilai r-hitung > 0. 294 (r-tabel), sehingga menunjukkan bahwa semua item pernyataan pada kuesioner Bbeban Kerja, Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai adalah valid atau mampu mengungkapkan

sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut, sehingga dapat digunakan untuk analisis selanjutnya.

**Tabel 2. Uji Reliabilitas**

Variabel	Crombach's Alpha	Nilai Standar	Ket
Beban Kerja (X1)	0.916	0.6	Reliabel
Lingkungan Kerja (X2)	0.958	0.6	Reliabel
Kepuasan Kerja (X3)	0.951	0.6	Reliabel
Kinerja Pegawai (Y)	0.895	0.6	Reliabel

Sumber data di olah (2023)

Berdasarkan hasil uji reliabilitas variabel Beban Kerja, Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai pada tabel 2 menghasilkan koefisien alpha (Cronbach's Alpha) > 0,60 sehingga dapat disimpulkan bahwa instrumen yang digunakan reliable.

### Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Hasil pengujian regresi linier berganda yang dilakukan dengan bantuan program SPSS versi 25 diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 5.213 + 0.040X_1 + 0.363X_2 + 0.384X_3$$

Persamaan regresi di atas memperlihatkan hubungan antara variabel independent dan variabel dependent secara parsial, dari persamaan tersebut dapat di ambil kesimpulan bahwa:

1. Nilai constanta adalah (5.213) artinya jika tidak terjadi perubahan variabel Beban Kerja (X1), Lingkungan Kerja (X2), Kepuasan Kerja (X3) (nilai X1, X2 dan X3 adalah 0) maka Kinerja Pegawai ada sebesar (5.213).
2. Nilai koefisien regresi Kompetensi adalah 0.040 artinya jika variabel Beban Kerja (X1), Lingkungan Kerja (X2), Kepuasan Kerja (X3) sebesar 1% dengan asumsi variabel Lingkungan Kerja (X2), Kepuasan Kerja (X3) dan constanta adalah 0, maka Kinerja Pegawai meningkat sebesar 0.040 %. Hal tersebut menunjukkan bahwa variabel Beban Kerja berkontribusi positif terhadap Kinerja Pegawai.
3. Nilai koefisien regresi Lingkungan Kerja (X2) adalah 0.363 artinya jika variabel Lingkungan Kerja (X2) meningkat sebesar 1% dengan asumsi variabel Beban Kerja (X1), Kepuasan Kerja (X3) dan constanta adalah 0, maka Kinerja Pegawai meningkat sebesar 0.363%. Hal tersebut menunjukkan bahwa variabel Lingkungan Kerja berkontribusi positif terhadap Kinerja Pegawai.
4. Nilai koefisien regresi Kepuasan Kerja adalah 0.384 artinya jika variabel Kepuasan Kerja (X3) meningkat sebesar 1% dengan asumsi variabel Beban Kerja (X1), Lingkungan Kerja (X2) dan constanta adalah 0, maka Kinerja Pegawai meningkat sebesar 0.384%. Hal tersebut menunjukkan bahwa variabel Kepuasan Kerja berkontribusi positif terhadap Kinerja Pegawai.

**Koefisien Determinasi ( $R^2$ )**

Berikut ini data deskriptif dapat dilihat dibawah:

**Tabel 3. Hasil Analisa Regresi Linier Berganda Model Summary**

Model Summary <sup>b</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.759 <sup>a</sup>	.577	.546	2.845
a. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja, Lingkungan Kerja, Beban Kerja				
b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai				

Sumber data di olah (2023)

Berdasarkan tampilan output model summary pada tabel 3, maka dapat disimpulkan bahwa koefisien determinasi yang telah disesuaikan adalah 0.577 Nilai ini menunjukkan bahwa 57.7%. Semakin besar angka *R Square* maka akan semakin kuat hubungan dari ketiga variabel dalam model regresi. Dapat disimpulkan bahwa 57.7% variabel kinerja dapat dijelaskan oleh variabel independen yaitu Beban Kerja (X1), Lingkungan Kerja (X2), Kepuasan Kerja (X3) sedangkan sisanya 42.3% dijelaskan oleh variabel lain di luar model.

**Hasil Uji Hipotesis**

Berikut ini data deskriptif dapat dilihat dibawah:

**Tabel 4. Pengujian Secara Parsial (Uji T)**

Coefficients <sup>a</sup>									
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics		
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF	
1	(Constant)	5.213	1.885		2.765	.008			
	Beban kerja	.040	.121	.049	.334	.740	.476	2.099	
	Lingkungan kerja	.363	.088	.484	4.133	.000	.752	1.330	
	Kepuasan Kerja	.384	.169	.370	2.271	.028	.390	2.567	
a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai									

Sumber: Data diolah (2023)

Melihat output SPSS hasil coefficients pada uji-t diatas, berikut pembahasan uji parsial antara Beban kerja, lingkungan kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja.

**1) Uji Hipotesis 1 ( Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai).**

Dari tabel koefisien diperoleh nilai t-hitung sebesar 0.334 dan nilai t-tabel diketahui sebesar 2.016 Dengan membandingkan antara t-hitung dan t-tabel maka ditemukan bahwa  $t\text{-hitung} > t\text{-tabel} = 0.334 > 2.016$ , karena nilai t-hitung lebih besar dari t-tabel, maka dapat disimpulkan bahwa koefisien regresi variabel Beban Kerja, tidak signifikan. Dan hasil yang diperoleh dari perbandingan nilai sig dengan taraf signifikansi:  $\text{sig. } \alpha = 0.740 > 0,05$ . Karena  $\text{sig.} < \alpha$ , maka dapat disimpulkan bahwa H1 ditolak dan H0 diterima,

artinya koefisien regresi pada variabel **Beban Kerja secara parsial (individu) tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai, Maka Hipotesis I di tolak.**

**2) Uji Hipotesis 2 (Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai)**

Dari tabel koefisien diperoleh nilai t-hitung sebesar 4.133 dan nilai t-tabel diketahui sebesar 2.016. Dengan membandingkan antara t-hitung dan t-tabel maka ditemukan bahwa  $t\text{-hitung} < t\text{-tabel} = 4.133 > 2.016$ , karena nilai t-hitung lebih besar dari t-tabel, maka dapat disimpulkan bahwa koefisien regresi variabel Lingkungan Kerja signifikan. Dan hasil yang diperoleh dari perbandingan nilai sig dengan taraf signifikansi:  $\text{sig. } \alpha = 0,000 < 0,05$ . Karena  $\text{sig.} < \alpha$ , maka dapat disimpulkan bahwa H2 diterima dan H0 ditolak, artinya koefisien regresi pada variabel **Lingkungan Kerja secara parsial (individu) berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai. Maka Hipotesis II diterima.**

**3) Uji Hipotesis 3 (Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai)**

Dari tabel koefisien diperoleh nilai t-hitung sebesar 2.271 dan nilai t-tabel diketahui sebesar 2.016. Dengan membandingkan antara t-hitung dan t-tabel maka ditemukan bahwa  $t\text{-hitung} < t\text{-tabel} = 2.271 < 2.016$ , karena nilai t-hitung lebih besar dari t-tabel, maka dapat disimpulkan bahwa koefisien regresi variabel Kepuasan Kerja signifikan. Dan hasil yang diperoleh dari perbandingan nilai sig dengan taraf signifikansi:  $\text{sig. } \alpha = 0,028 > 0,05$ . Karena  $\text{sig.} > \alpha$ , maka dapat disimpulkan bahwa H3 ditolak dan H0 diterima, artinya koefisien regresi pada variabel **Kepuasan Kerja secara parsial (individu) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Maka Hipotesis III diterima.**

**Uji F (Uji Simultan)**

Uji statistik F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen atau bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen atau terikat. Bila nilai F lebih besar dari pada 4 maka H0 dapat ditolak pada derajat kepercayaan 5%. Dengan kata lain kita menerima hipotesis alternatif yang menyatakan bahwa semua variabel independen secara serentak dan signifikan mempengaruhi variabel dependen (Ghozali,2018). Hasil pengolahan data menggunakan SPSS 25, ditunjukkan pada tabel berikut.

**Tabel 5. Pengujian Secara Simultan (Uji F)**

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	451.867	3	150.622	18.606	.000 <sup>b</sup>
	Residual	331.911	41	8.095		
	Total	783.778	44			
a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai						
b. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja, Lingkungan Kerja, Beban Kerja						

Sumber: Data diolah (2023)

Berdasarkan Tabel. 5 dapat disimpulkan bahwa Beban Kerja, Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja berpengaruh secara simultan dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Hal tersebut dapat dilihat dari nilai F-hitung di atas sebesar 18.606 lebih besar dari pada 2.81 dan probabilitas 0,000 lebih kecil dari 0,05, dan diperoleh nilai F-hitung > F-tabel Dengan demikian diperoleh F-hitung > F-tabel ( $18.606 > 2.81$ ) **maka hipotesis IV diterima.**

## **Pembahasan**

### **1. Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai**

Berdasarkan hasil pengujian variabel kompetensi memiliki pengaruh positif dan tidak signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Dengan demikian dapat dikatakan kompetensi bukan merupakan salah satu faktor penentu meningkat dan tidaknya Kinerja Pegawai pada Biro Umum SETDA Provinsi Papua Barat. Selanjutnya dapat diketahui dari kuesioner yang dibagikan oleh peneliti bahwa rata-rata dari indikator berada pada kategori tinggi dengan kata lain sebagian besar dari pegawai menyatakan setuju dari pernyataan yang diajukan. Namun dampak yang tidak signifikan dalam penelitian ini dapat disebabkan dengan adanya pengaturan beban kerja yang bervariasi salah satunya ditujukan dengan adanya pegawai yang beban pekerjaannya berat/banyak sementara pegawai yang lain beban kerjanya sedikit yang menyebabkan kurang seriusnya pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya yang berakibat pada kinerja yang menurun.

### **2. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai**

Berdasarkan hasil pengujian ditemukan hasil variabel Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Biro Umum SETDA Provinsi Papua Barat. Dengan demikian dapat dikatakan Lingkungan Kerja merupakan salah satu faktor penentu meningkat dan turunnya Kinerja Pegawai. Selanjutnya dapat diketahui dari kuesioner yang dibagikan oleh peneliti bahwa rata-rata dari indikator berada pada kategori tinggi dengan kata lain sebagian besar dari pegawai menyatakan setuju dari pernyataan yang diajukan.

### **3. Pengaruh Kepuasan Terhadap Kinerja Pegawai**

Berdasarkan hasil pengujian ditemukan hasil variabel kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Biro Umum SETDA SETA Provinsi Papua Barat.. Dengan demikian dapat dikatakan kepuasan kerja merupakan salah satu faktor penentu meningkat dan turunnya kinerja pegawai. Selanjutnya dapat diketahui dari kuesioner yang dibagikan oleh peneliti bahwa rata-rata dari indikator berada pada kategori sangat tinggi dengan kata lain sebagian besar dari pegawai menyatakan setuju dari pernyataan yang diajukan.

### **4. Pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai.**

Dapat disimpulkan bahwa Beban Kerja, Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja berpengaruh secara simultan dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal tersebut dapat dilihat dari nilai F-hitung di atas sebesar 18.606 lebih besar dari pada 2.81 dan probabilitas 0,000 lebih kecil dari 0,05, dan diperoleh nilai F-hitung > F-tabel Dengan demikian diperoleh F-hitung > F-tabel (18.606 > 2.81) karena  $\text{sig.} < \alpha$ , maka dapat disimpulkan bahwa H4 diterima dan H0 ditolak, artinya koefisien regresi pada variabel Beban Kerja, Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja secara simultan (bersama-sama) berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

### **5. Variabel yang paling dominan**

Dari hasil penelitian ini, variabel yang paling dominan adalah Kepuasan Kerja (X3), karena  $\beta = 0.384$  dan P value = 0,000, sehingga variabel Kepuasan Kerja (X3) yang memberikan pengaruh paling dominan terhadap kinerja pegawai. Nilai p value X3 ( $0,000 < 0,05$ ) dan mempunyai nilai yang paling signifikan dan nilai  $\beta = 0.384$  yang paling besar diantara variabel lainnya terhadap variabel Y (Kinerja), sehingga di tetapkan menjadi variabel yang paling dominan dalam penelitian ini.

### **Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dikemukakan sebelumnya maka dapat disimpulkan beberapa hal sebagai berikut: 1) Beban Kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Biro Umum SETDA Provinsi Papua Barat. Hal ini berarti Beban Kerja memiliki hubungan searah dan tidak menjadi salah satu faktor penentu naik turunnya Kinerja Pegawai, beban kerja perlu diatur dengan seksama dan adil. 2) Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Biro Umum SETDA Provinsi Papua Barat. Hal ini berarti Lingkungan Kerja memiliki hubungan searah dan menjadi salah satu faktor penentu naik turunnya Kinerja Pegawai. 3) Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Biro Umum SETDA Provinsi Papua Barat. Hal ini berarti Kepuasan Kerja memiliki hubungan searah dan menjadi salah satu faktor penentu naik turunnya Kinerja Pegawai. 4) Variabel Beban Kerja, Lingkungan Kerja, dan Beban Kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja pegawai pada Biro Umum SETDA Provinsi Papua Barat. 5) Variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada Biro Umum SETDA Provinsi Papua Barat adalah Kepuasan Kerja (X3).

### **Saran**

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan di atas, maka penulis memberikan saran sebagai berikut : 1) Meningkatkan Beban Kerja: Biro Umum SETDA Provinsi Papua Barat perlu mengkaji beban kerja pegawai yang selama ini tidak seimbang/adil antar pegawai. Sebab beban kerja yang tidak seimbang antara pegawai akan menimbulkan kedemburuan dan sifat apatis dari sebagian pegawai yang merasa ketidakadilan beban kerja tersebut. Perlu dibuat SOP yang jelas tentang pengaturan beban kerja sehingga pegawai merasa adil dalam bekerja dan tentunya akan berdampak pada produktivitas kerja dan peningkatan kinerja pegawai. 2) Menciptakan lingkungan kerja yang kondusif: Lingkungan kerja yang positif dan mendukung akan membantu pegawai dalam memberikan pelayanan yang baik. Biro Umum SETDA Provinsi Papua Barat perlu menciptakan budaya kerja yang inklusif, kolaboratif, dan saling mendukung antar pegawai. Penghargaan dan pengakuan terhadap kinerja yang baik juga dapat menjadi motivasi tambahan bagi pegawai. Dengan lingkungan kerja yang kondusif dan baik pegawai akan bekerja dengan baik sehingga produktivitas kerja mereka akan meningkat. 3) Kepuasan Kerja: Peningkatan kepuasan kerja merupakan faktor kunci dalam meningkatkan kinerja pegawai. Biro Umum SETDA Provinsi Papua Barat perlu meningkatkan kepuasan kerja pegawai melalui berbagai cara, antara lain memberikan penghargaan bagi yang berprestasi, pembayaran gaji yang tepat waktu, memberikan reward kepada pegawai yang punya kinerja tinggi, misalnya promosi jabatan atau kesempatan untuk lanjut studi ke jenjang yang lebih tinggi. 4) Bagi peneliti selanjutnya, Bagi peneliti selanjutnya diharapkan dapat lebih luas dalam mengembangkan penelitian ini dengan menggunakan variabel atau indikator yang berbeda sehingga dapat diperoleh informasi atau hasil yang lebih dan akurat tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai.

### **DAFTAR PUSTAKA**

Afandi Pandi. 2016. *Concept & Indicator Human Resources Management for Management Research*. Yogyakarta Indonesia.

- Busro, Muhammad. 2018. Teori-teori Manajemen Sumber Daya Manusia. Penerbit: Prenadamedia Group. Jakarta.
- Echdar, Saban. 2017. Metode Penelitian Manajemen dan Bisnis. Bogor: Penerbit Ghalia Indonesia.
- Danim, Sudarwan. 2004. *Motivasi Kepemimpinan dan Efektivitas Kelompok*. Jakarta: Rineka Cipta Utama.
- Dessler, Gary, 2011. Manajemen sumber daya manusia. Penerbit Indeks, Jakarta.
- Dubrin, Andrew J. 2005. *Leadership (Terjemahan). Edisi Kedua*. Jakarta: Prenada Media.
- Ghozali, Imam, 2012. Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS. Yogyakarta : Universitas Diponegoro.
- Ganta, Vinay Chaitanya. 2014. *Motivation In The Workplace To Improve The Employee Performance. International Journal of Engineering Technology, Management and Applied Sciences. Vol. 2 Issue 6*.
- Mangkuprawira dan Hubeis. 2016. Manajemen Mutu Sumber Daya Manusia Bogor: Ghalia Indonesia.
- Muhtor. 2019. Hubungan Antara Motivasi Kerja dan Pengalaman Kerja dengan Kinerja Guru Madrasah. Jawa Timur: Uwais Inspirasi Indonesia
- Prihartanta, Widayat. 2015. Teori-teori Motivasi. *Jurnal Adabiya, Vol.1 No.83 (Online)*.(Diakses 28 April 2020)
- Purnono, Eko & Saragih, Herlina JR. 2016. Teori Kepemimpinan dalam Organisasi.
- Rahadi, Dedi Rianto. 2010. Manajemen Kinerja Sumber Daya Manusia. Penerbit: Tunggal Mandiri Publishing.
- Rees, Erik. 2001. *Seven Principles of Transformational Leadership: Creating A Synergy of Energy*. Online: [cicministry.org](http://cicministry.org)
- Riniwati, Harsuko. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia. Aktivitas Utama dan Pengembangan SDM. Penerbit: UB Media. Malang
- Robbins dan Judge. 2018. *Perilaku Organisasi, Edisi Duabelas*. Jakarta: Salemba Empat.
- Robbins, Stephen P. 2016. Perilaku Organisasi. Edisi Bahasa Indonesia. PT. Indeks. Jakarta.
- Wibowo. 2016. Teori Kepemimpinan. Badan Kepegawaian Daerah. Kota: Yogyakarta.
- Wijono, Sutarto. 2018. Kepemimpinan dalam Perspektif Organisasi. Jakarta: Prenada Media Group.
- Yukl, Gary. 2010. *Kepemimpinan dalam Organiasasi*. Jakarta: Indeks.

