

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, DISIPLIN, DAN BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DINAS PUPR KABUPATEN NGANJUK

Milatun Nafisa¹, Zulistiani², Itot Bian Raharjo³

Universitas Nusantara PGRI Kediri

Jl. Ahmad Dahlan No. 76, Kec. Mojoroto, Kota Kediri

nafisamilatun@gmail.com¹, zulistiani@unpkediri.ac.id², itotbianraharjo18@gmail.com³

Tanggal Masuk :	Informasi artikel :	Tanggal diterima:
27 Agustus 2024	Tanggal Revisi : 7 September 2024	14 September 2024

Abstract

The problem of work discipline, workload, and work environment elements that affect employee performance at the PUPR Office of Nganjuk Regency is the driving force behind this research. The purpose of this study is to determine whether workload, work environment, and work discipline at the PUPR Office of Nganjuk Regency affect employee performance. Participants in this study were employees of the PUPR Office. The sampling method used in this study was saturated sampling. This research methodology combines causal research strategies with quantitative research. By using hypothesis testing (*t*-test and *F*-test) and adjusted R Square, the multiple linear regression analysis approach can be used to provide a complete picture of the relationship between one variable and another. The results of the study indicate that the work environment, work discipline, and workload have a significant effect on employee performance, both partially and simultaneously.

Keywords: Work Environment, Work Discipline, Workload, Employee Performance

Abstrak

Permasalahan orang mengenai unsur yang disiplin orang kerja, beban orang kerja, dan lingkungan orang kerja di yang mempengaruhi di akibat maka kinerja pegawai pada di Dinas PUPR pada Kabupaten di Nganjuk menjadi yang pendorong dilakukannya untuk penelitian ini. Tujuan untuk dari penelitian ini adalah ialah untuk mengetahui daripada apakah beban kerja, lingkungan orang kerja, dan disiplin dari orang kerja pada di Dinas PUPR maka Kabupaten untuk Nganjuk berpengaruh terhadap dari kinerja untuk pegawai. Partisipan untuk dalam penelitian ini hanya adalah pegawai Dinas di PUPR. Metode pengambilan untuk maka sampel yang untuk digunakan dalam penelitian untuk ini adalah ialah sampel yaitu jenuh. Metodologi penelitian untuk ini menggabungkan maka strategi yaitu penelitian di kausal untuk dengan penelitian pada kuantitatif. Hasil penelitian yaitu menunjukkan di bahwa lingkungan orang kerja, disiplin orang kerja, dan beban orang kerja berpengaruh untuk signifikan terhadap yaitu kinerja karyawan maka secara parsial dan maupun secara untuk simultan.

Keywords: Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, Beban Kerja, Kinerja Karyawan

PENDAHULUAN

Review kinerja pegawai dilakukan secara berkala di seluruh instansi, khususnya di instansi pemerintah. Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 2019 (terlihat pada tabel terlampir) menetapkan standar penilaian kinerja yang harus dipenuhi pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Nganjuk agar dapat digolongkan sebagai Aparatur Sipil Negara (ASN).

Tabel 1
Penilaian Kinerja Pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Nganjuk

No	Nilai (%)	Kategori
1	91 – ke atas	Sangat Baik
2	76 – 90	Baik
3	61 – 75	Cukup Baik
4	51 – 60	Kurang
5	50 – ke bawah	Buruk

Sumber: Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Nganjuk (2024)

Tabel 1 mengilustrasikan bagaimana kinerja dibandingkan dengan menggunakan kategori dan nilai kuantitatif yang diperoleh sebagai dasar perbandingan. Kinerja dievaluasi melalui proses ini. Akibatnya, kelayakan, kemanjuran, dan efisiensinya dinilai lebih lanjut. Berdasarkan data capaian kinerja Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Nganjuk tahun 2021–2023, maka dapat diketahui permasalahan yang dihadapi oleh Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Nganjuk sebagai berikut:

Tabel 2
Pencapaian Kinerja Pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang (PUPR) Kabupaten Nganjuk

No	Unsur-Unsur Di Nilai	Target (%) Tahun			Pencapaian (%) Tahun		
		2021	2022	2023	2021	2022	2023
1	SKP				51,18	50,24	47,68
2	Perilaku Kerja	100	100	100	35,23	32,49	28,10
Jumlah					86,41	82,73	75,78
Kategori					Baik	Baik	Cukup

SKP = Sasaran Kerja Pegawai

Jumlah = SKP + Perilaku Kerja

Sumber: Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Nganjuk (2023)

Kinerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Nganjuk selama tiga tahun terakhir mengalami fluktuasi, seperti terlihat pada Tabel 2. Pada tahun 2021, hasil kinerja pegawai sebesar 86,41 mendapat predikat baik. Pada tahun 2022 nilainya turun menjadi 82,73 dan mendapat predikat baik. Pada tahun 2023, skornya turun menjadi 75,78 dan mendapat pertanda baik. Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Nganjuk telah berjuang untuk mencapai tujuannya dan mengalami perubahan kinerja selama tiga tahun terakhir, menurut statistik kinerja. Guna mendorong pegawai untuk bekerja sekeras mungkin mencapai tujuan instansi pemerintah yang dimaksud, Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Nganjuk berupaya meningkatkan kinerjanya melalui beberapa cara, antara lain dengan memberikan gaji dan memberikan tunjangan lainnya.

Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh [1] menunjukkan bahwa tempat kerja memiliki pengaruh yang besar terhadap kinerja karyawan. Menurut temuan penelitian yang dilakukan oleh [2], kinerja karyawan dipengaruhi oleh tempat kerja; lebih lanjut, [3] menemukan bahwa tiga faktor secara signifikan mempengaruhi kinerja karyawan: beban kerja, lingkungan kerja, dan disiplin kerja. Namun, hasil penelitiannya bertentangan dengan penelitian lain [4], yang memverifikasi bahwa beban kerja dan lingkungan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Di sisi lain, penelitian oleh [5] mengungkapkan bahwa beban pekerja secara signifikan mempengaruhi kinerjanya. Penelitian ini berbeda dari penelitian sebelumnya karena melihat faktor yang berbeda dan memeriksa subjek yang berbeda, sesuai dengan kesenjangan penelitian, maka peneliti ingin lebih dalam meneliti permasalahan yang ada pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Nganjuk.

Kinerja merupakan hasil akhir yang dihasilkan oleh suatu perusahaan, baik yang menghasilkan laba maupun tidak, dalam jangka waktu tertentu. Kinerja merupakan hasil akhir dari kerja keras seseorang dalam jangka waktu tertentu [6]. Salah satu unsur penting yang menentukan keberhasilan atau kegagalan suatu usaha adalah kinerja. Berikut ini adalah indikator kinerja [7]:

- a) Kuantitas
- b) Kualitas
- c) Pelaksanaan tugas
- d) Tanggung jawab

Faktor-faktor berikut digunakan untuk menentukan pencapaian kinerja: Kemampuan karyawan terdiri dari Faktor Kemampuan, Kemampuan Realitas, dan Kemampuan Prospektif (IQ) (keterampilan pengetahuan). Ini berarti bahwa pekerja akan merasa lebih mudah untuk mencapai kinerja yang tepat jika mereka memiliki kecerdasan di atas rata-rata, memiliki pendidikan yang dibutuhkan untuk pekerjaan mereka, dan mampu menangani tanggung jawab sehari-hari. Faktanya, bisnis dan organisasi benar-benar membutuhkan orang dengan IQ di atas rata-rata. Karyawan harus ditempatkan pada posisi yang meningkatkan bidang kompetensi mereka. Faktor-faktor yang memotivasi (motivasi), Motivasi dibentuk oleh perspektif pekerja terhadap lingkungan kerjanya.

Ketika diperintahkan untuk mencapai tujuan organisasi, pekerja harus terinspirasi untuk melakukannya (tujuan kerja). Sikap positif di tempat kerja memotivasi pekerja untuk memberikan segalanya di kantor [7].

Segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan dan berpotensi mempengaruhi cara mereka menyelesaikan tugas yang diberikan dianggap sebagai lingkungan kerja [8]. Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang harus diperhatikan untuk mencapai tujuan perusahaan karena memiliki pengaruh yang positif dan substansial terhadap kinerja karyawan [1]. Metrik berikut digunakan untuk mengukur lingkungan kerja fisik [8]:

- a) Warna
- b) Kebersihan
- c) Pertukaran Udara
- d) Penerangan
- e) Musik
- f) Keamanan
- g) Kebisingan

Segala sesuatu yang berdampak pada kinerja pekerja adalah lingkungan kerja mereka, yang berperan dalam menginspirasi atau memotivasi mereka untuk menyelesaikan pekerjaan mereka. Ada dua kategori yang membentuk lingkungan kerja: tempat kerja sebenarnya, Lingkungan fisik tempat kerja yang mungkin berdampak pada anggota staf secara langsung atau tidak langsung disebut sebagai lingkungan kerja fisik. Lingkungan kerja non-fisik: Istilah ini mengacu pada situasi apa pun yang muncul sehubungan dengan interaksi di tempat kerja, termasuk hubungan dengan rekan kerja, atasan, dan bawahan [9].

Dalam bekerja, karyawan juga harus memiliki kedisiplinan. Kedisiplinan kerja berdampak pada kemampuan organisasi dalam melaksanakan tugasnya. Agar karyawan dapat mematuhi standar yang ditetapkan oleh organisasi, maka karyawan harus memiliki kedisiplinan kerja. Tindakan yang berkaitan dengan kedisiplinan pada hakikatnya adalah upaya untuk meningkatkan standar kinerja karyawan di dalam perusahaan [10]. Kedisiplinan kerja harus menjadi prioritas utama bagi organisasi yang ingin meningkatkan produktivitas karyawan karena berdasarkan penelitian menunjukkan bahwa kedisiplinan kerja berdampak positif dan signifikan terhadap kinerja pekerja [2]. Tinggi rendahnya disiplin kerja didukung oleh lima faktor yang dapat dijadikan sebagai tolok ukur kedisiplinan kerja karyawan. Berikut ini adalah lima unsur yang mendasari kedisiplinan [11]:

- a) Ketepatan waktu hadir dalam bekerja
- b) Ketaatan terhadap standar kerja
- c) Kepatuhan terhadap peraturan
- d) Tingkat kewaspadaan
- e) Bekerja etis

Manajer biasanya memiliki dampak langsung pada perilaku staf mereka. Pemimpin membentuk kebiasaan orang melalui tindakan mereka sendiri serta budaya dan lingkungan mereka. Kepemimpinan yang efektif merupakan prasyarat untuk mencapai disiplin yang baik. Ada dua elemen yang memengaruhi disiplin kerja, khususnya: Karakteristik Kepribadian, Cita-cita seseorang yang terkait erat dengan disiplin memainkan peran penting dalam kepribadian mereka. Nilai-nilai seseorang terlihat jelas dalam sikap mereka, dan nilai-nilai seharusnya tercermin dalam perilaku seperti disiplin berbasis internalisasi, identitas, dan konformitas. Elemen Lingkungan Interaksi seseorang dengan lingkungan mereka, khususnya lingkungan sosial mereka, membentuk disiplin mereka. Akibatnya, disiplin berkembang sesuai dengan pedoman proses pembelajaran. Pemimpin yang mendorong perubahan harus mengikuti pedoman untuk keterbukaan [12].

Bidang kedua yang dapat ditangani adalah beban kerja karyawan, yang didefinisikan sebagai perbedaan antara bakat seseorang dan persyaratan jabatannya. Pekerja mengalami tingkat stres yang berbeda karena pekerjaan manusia melibatkan pekerjaan mental dan fisik. Di sisi lain, jika bakat karyawan tidak sesuai dengan apa yang dituntut darinya, stres dan kelelahan akan menyebabkan kinerjanya di bawah standar [13]. Hal ini menunjukkan bahwa beban kerja memiliki dampak yang baik dan signifikan terhadap kinerja karyawan [3].

Menurut terdapat beberapa indikator yang digunakan untuk mengetahui seberapa besar beban kerja yang harus diselesaikan karyawan yaitu sebagai berikut [14]:

- a) Kondisi pekerjaan
- b) Penggunaan waktu kerja
- c) Target yang harus dicapai

Beban kerja dipengaruhi oleh beberapa faktor, seperti faktor lingkungan fisik. Lingkungan fisik pekerja

adalah lingkungan sekitar mereka. Aspek fisik tempat kerja, seperti desain ruang kerja dan penempatan kursi, meja, dan perlengkapan kantor lainnya yang tepat, dapat berdampak pada kepuasan dan kenyamanan kerja karyawan. Selain itu, desain pekerjaan mengacu pada proses mengidentifikasi alat yang digunakan, serta teknik atau protokol yang diikuti untuk menyelesaikan pekerjaan. Elemen lingkungan psikologis. Lingkungan psikologis tempat kerja dapat memiliki efek yang menguntungkan dan merugikan. Ini berkaitan dengan hubungan interpersonal dan komunal di antara karyawan. Faktor psikologis yang memengaruhi kebahagiaan kerja seseorang meliputi: bekerja terlalu keras dan memiliki tenggat waktu untuk menyelesaikan tugas. Namun, stres tidak selalu disebabkan oleh terlalu banyaknya pekerjaan. Praktik pengawasan yang buruk atau tidak efektif meliputi pendelegasian kekuasaan dan tanggung jawab yang tidak merata, ketidakpastian politik, dan kurangnya umpan balik atas kinerja pekerjaan. Ketidakhahagiaan juga dapat disebabkan oleh pekerjaan yang memiliki banyak tanggung jawab tetapi tidak diimbangi dengan banyak wewenang [15].

Menurut temuan studi observasional, kinerja karyawan sangat dipengaruhi oleh lingkungan kantor. Karyawan lebih mampu mengerjakan tugasnya karena lebih mudah bagi mereka untuk melakukannya. Tentu saja, karyawan mencari keamanan dan kenyamanan di tempat kerja, tetapi banyak dari mereka masih bertindak tidak semestinya. Masih ada pekerja yang tidak mematuhi peraturan kerja yang relevan. Mayoritas pekerja yang menunda tugas mereka membuktikan hal ini. Kategori beban kerja terakhir terdiri dari kegiatan yang sedang berlangsung, seperti kegiatan yang menumpuk dengan cepat dan tujuan kelembagaan yang perlu dicapai. Beban kerja merupakan salah satu strategi yang digunakan oleh instansi untuk meningkatkan produktivitas pegawai, namun apabila beban kerja yang diberikan terlalu berat tanpa mempertimbangkan bakat pegawai, terkadang dapat merugikan tujuan organisasi atau perusahaan. Semua faktor tersebut berpotensi untuk mempengaruhi dan menurunkan produktivitas pegawai di Dinas Pekerjaan Umum dan Tata Ruang Kabupaten Nganjuk. Tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

Untuk mengetahui dan menganalisis secara parsial mengenai dampak lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Tata Ruang Kabupaten Nganjuk, dengan mempertimbangkan permasalahan yang dihadapi oleh instansi tersebut. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Nganjuk secara parsial. Untuk mengetahui dan mengevaluasi pengaruh beban kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Tata Ruang Kabupaten Nganjuk Untuk menilai dan mengevaluasi secara bersamaan pengaruh beban kerja, lingkungan kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Tata Ruang Kabupaten Nganjuk.

Dinas Pekerjaan Umum dan Tata Ruang Kabupaten Nganjuk mengharapkan hasil penelitian ini dapat memberikan kontribusi bagi upaya pemeliharaan dan peningkatan pengelolaan sumber daya manusia dalam rangka mencapai tujuan perusahaan, khususnya dalam bidang kinerja pegawai dengan memperhatikan faktor-faktor yang ada di perusahaan yaitu: lingkungan kerja, disiplin kerja, dan beban kerja yang diterima pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Tata Ruang.

METODE

Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif. Analisis data statistik atau kuantitatif merupakan dasar dari metode penelitian kuantitatif, yang menganalisis hipotesis melalui pengumpulan pengetahuan dan pemeriksaan populasi atau sampel. Penelitian ini mengambil sikap kausal. Tujuan dari analisis kausal ini adalah untuk memastikan bagaimana kinerja karyawan dipengaruhi oleh hubungan antara beban kerja, disiplin kerja, dan lingkungan kerja. Batas waktu penyelesaian proyek penelitian ini adalah tiga bulan, dari Februari 2024 hingga Juni 2024. Ini meliputi pengumpulan dan pemrosesan data, yang dilakukan sebagai tesis sambil mendapatkan bantuan. Skala Likert digunakan untuk mengukur variabel independen dan dependen. Strategi pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari fase-fase berikut: observasi, kuesioner, dan tinjauan pustaka. Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah Teknik Analisis Deskriptif, Teknik Analisis Regresi Linier Berganda, Uji Asumsi Klasik, Koefisien Determinasi (Adjusted R²), dan Uji Hipotesis.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

HASIL PENELITIAN

1. Uji Asumsi Klasik

Data menyebar dan mengikuti garis diagonal pada hasil uji normalitas. Sebaran data responden beban kerja, lingkungan kerja, disiplin kerja, dan kinerja pegawai di antara garis diagonal menunjukkan bahwa hasil regresi memenuhi asumsi normalitas. Hasil uji multikolinearitas menunjukkan bahwa tidak terjadi multikolinearitas atau korelasi sempurna antar variabel bebas dalam produk regresi. Multikolinearitas tidak mungkin terjadi apabila nilai toleransi lebih dari 0,1 dan nilai VIF beban kerja, disiplin kerja, dan lingkungan kerja kurang dari 10. Oleh karena tidak terdapat pola yang jelas dan titik-titik tersebar di atas dan di bawah angka 0 pada Y, maka uji heteroskedastisitas menyimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas. Hal ini dapat diartikan bahwa tanggapan responden mengenai beban kerja, lingkungan kerja, dan disiplin kerja tidak semuanya memiliki standar deviasi atau deviasi yang sama jika dilihat dari data kinerja pegawai.

2. Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 3
Hasil Analisis Regresi Linier Berganda
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized
		B	Std. Error	Coefficients Beta
1	(Constant)	1.425	3.792	
	Lingkungan Kerja	.149	.090	.263
	Disiplin Kerja	.208	.084	.286
	Beban Kerja	.596	.226	.399

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Output SPSS, 2024

Persamaan regresi disusun sebagai berikut, dengan mempertimbangkan hasil komputasi yang ditunjukkan pada tabel 3:

$$Y = 1,425 + 0,149 X_1 + 0,208 X_2 + 0,596 X_3$$

Artinya :

- $a = 1,425$: Kinerja pegawai bernilai 1,425 apabila beban kerja (X_3), lingkungan kerja (X_1), dan disiplin kerja (X_2) dianggap tidak ada hubungannya sama sekali ($=0$).
- $b_1 = 0,149$: Secara spesifik apabila lingkungan kerja (X_1) 1 (satu) satuan dan disiplin kerja (X_2) juga beban kerja (X_3), maka jam kerja pegawai akan naik sebesar 0,149 satuan.
- $b_2 = 0,208$: Dengan kata lain apabila disiplin pegawai (X_2) mencapai 1 (tunggal) satuan, lingkungan pegawai (X_1), dan perilaku pegawai (X_3) tetap sama maka jam kerja pegawai akan mencapai 0,208 satuan.
- $b_3 = 0,596$: Dengan demikian apabila jam kerja (X_3) mencapai satu hari kerja, lingkungan kerja (X_1) dan disiplin kerja (X_2) tidak berubah, maka jam kerja pegawai mencapai 0,596 hari kerja.

3. Koefisien Determinasi

Untuk memahami beberapa pengaruh signifikan variabel dependen terhadap variabel dependen digunakan Koefisien determinasi. Nilai customized R square seperti terlihat pada Tabel 4.10 digunakan untuk menentukan koefisien determinasi.

Tabel 4
Hasil Uji Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.806 ^a	.649	.620	3.41996

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

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Output SPSS, 2024

Nilai R square yang telah dikoreksi berdasarkan Tabel 4 adalah sebesar 0,620. Hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja, disiplin kerja, dan beban kerja memiliki pengaruh sebesar 62,0% terhadap kinerja karyawan. Artinya masih ada variabel lain yang memiliki pengaruh sebesar 38,0% terhadap kinerja karyawan, namun tidak diteliti dalam penelitian ini karena pengaruhnya disesuaikan dengan jumlah variabel independen.

4. Uji Hipotesis

a. Uji t (Uji pengaruh secara parsial / individu)

Berikut hasil berdasarkan uji t yang telah selesai:

Tabel 5
Hasil Uji t
Coefficients^a

Model		t	Sig.
1	(Constant)	.376	.709
	Lingkungan Kerja	2.661	.005
	Disiplin Kerja	2.463	.019
	Beban Kerja	2.641	.012

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Output SPSS, 2024

Berdasarkan perhitungan tabel 5 maka diketahui bahwa :

1. Variabel lingkungan kerja mempunyai tingkat signifikansi $0,005 < 0,05$ dan tingkat thitung sebesar 2,661, sedangkan tabel mempunyai tingkat thitung sebesar 1,683 artinya H_0 ditolak dan H_1 diterima. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja (X^{-1}), baik individual maupun pelit, berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan (Y).
2. Variabel disiplin kerja mempunyai nilai signifikansi sebesar $0,019 < 0,05$ dan nilai thitung sebesar 2,463, sedangkan nilai tabel sebesar $1,683 < 0,05$ menunjukkan bahwa H_0 ditolak dan H_2 diterima. Berdasarkan hal tersebut dapat disimpulkan bahwa Disiplin Kerja (X^{-2}) baik yang bersifat individual maupun pelit mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Prestasi Kerja Pegawai (Y).
3. Dengan nilai signifikansi sebesar $0,012 < 0,05$ dan nilai thitung sebesar 2,641 untuk variabel beban kerja diperoleh nilai tabel sebesar 1,683 yang berarti thitung $>$ tabel serta menolak H_0 dan menerima H_3 . Oleh karena itu ditetapkan bahwa kinerja karyawan (Y) dipengaruhi secara signifikan oleh beban kerja parsial atau individu (X^{-3}).

b. Uji F (Uji pengaruh secara simultan / serempak)

Nilai-nilai berikut diperoleh berdasarkan hasil uji F yang dilakukan:

Tabel 6
Hasil Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	778.941	3	259.647	22.199	.000 ^b
	Residual	421.059	36	11.696		
	Total	1200.000	39			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

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

Sumber: Output SPSS, 2024

Nilai Fhitung sebesar 22,199 lebih besar dari Ftabel sebesar 2,606 yang diperoleh dari perhitungan Tabel 6, dan nilai tanda sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa H4 diterima sedangkan H0 ditolak. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kinerja karyawan (Y) dipengaruhi oleh lingkungan kerja (X1), disiplin kerja (X2), dan beban kerja (X3) secara bersamaan.

Pembahasan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel ketiga memiliki dampak yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Berikut adalah penjelasan tentang masing-masing variabel:

1. Variabel Lingkungan Kerja Secara Parsial Berpengaruh Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan jawaban 40 responden dengan nilai mean 3,70 dapat dikatakan bahwa Dinas PUPR Kabupaten Nganjuk memiliki lingkungan kerja yang baik sesuai dengan indikator variabel lingkungan kerja. Tabel 5 menampilkan hasil uji statistik yang menunjukkan bahwa kinerja pegawai (Y) dipengaruhi secara signifikan oleh variabel lingkungan kerja (X1). Hal ini didukung oleh nilai thitung sebesar 2,661, nilai ttabel sebesar 1,683, dan nilai signifikansi sebesar $0,005 < 0,05$. Oleh karena thitung lebih besar dari ttabel, maka H0 ditolak dan H1 diterima. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kinerja pegawai (Y) dipengaruhi secara signifikan oleh lingkungan kerja (X-1). Temuan penelitian ini menguatkan temuan [1, 4, 2, 3, dan 4] yang menemukan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi secara signifikan oleh lingkungan kerja. Lebih jauh, penelitian ini juga mendukung gagasan yang diajukan oleh [8] yang menyatakan bahwa segala sesuatu di sekitar karyawan yang mungkin berdampak pada seberapa baik mereka melakukan tugas yang diberikan kepada mereka serupa dengan apa yang telah dikemukakan oleh [9] yang meyakini bahwa segala sesuatu yang berkaitan dengan kesehatan mental dan fisik yang berdampak pada kinerja pekerja, baik secara langsung maupun tidak langsung, merupakan bagian dari lingkungan kerja.

Dinas PUPR Kabupaten Nganjuk berupaya menciptakan suasana kerja yang aman, tenteram, dan menyenangkan, sehingga pegawai dapat bekerja secara optimal.

2. Variabel Disiplin Kerja Secara Parsial Berpengaruh Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan

Dinas PUPR Kabupaten Kediri memiliki disiplin kerja yang kuat dan sesuai dengan indikasi variabel disiplin kerja, menurut 40 responden yang memberikan jawaban, dan nilai rata-rata sebesar 3,91. Dinas PUPR Kabupaten Kediri memiliki disiplin kerja yang kuat dan sesuai dengan indikasi variabel disiplin kerja, menurut komentar responden. Hasil uji statistik yang ditunjukkan pada Tabel 5 menunjukkan bahwa ada hubungan yang substansial antara kinerja pegawai (Y) dengan variabel disiplin kerja (X2). Nilai t sebesar 2,463 dan nilai signifikansi variabel adalah 0,019, keduanya kurang dari 0,05, mendukung hal ini. Namun, nilai ttabel adalah 1,683, menunjukkan bahwa thitung lebih besar dari ttabel, mendukung penerimaan H2 dan penolakan H0. Akibatnya, telah dibuktikan bahwa disiplin kerja (X2) mempengaruhi kinerja karyawan (Y) baik secara keseluruhan maupun sebagian. Hasil penelitian ini menguatkan temuan [1] dan [2], yang menunjukkan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi secara signifikan oleh disiplin kerja. Lebih jauh, penelitian ini memperkuat gagasan [16], yang menyatakan bahwa disiplin kerja adalah ketaatan secara sadar terhadap

pedoman dan kebiasaan yang relevan. Menurut [17], disiplin adalah kemauan orang untuk mematuhi hukum yang berlaku di sekitar mereka.

Dinas PUPR Kabupaten Nganjuk diharapkan dapat memberikan peraturan yang tegas dan memberikan sanksi yang berat terhadap pelanggaran agar para pekerja dapat disiplin dan bekerja sesuai dengan kemampuan yang dimilikinya.

3. Variabel Beban Kerja Secara Parsial Berpengaruh Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan

Mayoritas responden setuju dengan pernyataan beban kerja, hal ini menunjukkan bahwa beban kerja pegawai di Dinas PUPR Kabupaten Kediri sesuai dengan indikasi variabel beban kerja. Pegawai Dinas PUPR Kabupaten Kediri banyak mengalami stres dan pekerjaan, sehingga perlu adanya perbaikan, hal ini ditunjukkan dengan total jawaban responden sebanyak 40 orang dengan skor rata-rata 4,00. Variabel beban kerja (X3) mempunyai pengaruh yang cukup signifikan terhadap kinerja pegawai (Y). Mengingat variabel beban kerja menghasilkan nilai t hitung sebesar 2,641 dan nilai signifikansi $0,012 < 0,05$, maka hasil uji statistik Tabel 5 menunjukkan bahwa nilai t tabel sebesar 1,683 yang berarti t hitung lebih besar dari t tabel setelah itu H_0 dan H_3 dibuang. setuju. Dengan demikian, beban kerja (X3) ditemukan memiliki dampak yang cukup besar terhadap kinerja karyawan (Y), baik secara individu maupun sebagian. Penelitian ini memverifikasi penelitian oleh [4], [5], dan [3] yang menunjukkan bahwa beban kerja memiliki pengaruh besar terhadap kinerja karyawan. Beban kerja adalah serangkaian tugas yang harus diselesaikan oleh unit organisasi atau pemegang pekerjaan dalam jangka waktu tertentu, menurut [18]. Beban kerja harus dikelola dengan bakat dan kapasitas individu karyawan; jika tidak, masalah pada akhirnya dapat muncul yang dapat mengganggu kinerja pekerja di masa mendatang. Beban kerja, sebagaimana didefinisikan oleh [19], adalah sejumlah besar proses atau aktivitas yang dapat menyebabkan stres pada seseorang.

Dinas PUPR Kabupaten Kediri sebaiknya memberikan pengurangan jam kerja dan hari libur atau cuti kepada stafnya guna meningkatkan produktivitas kerja. Karyawan dapat kembali dari liburan atau cuti dengan cara ini dan melakukan pekerjaan semaksimal mungkin.

4. Variabel Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, dan Beban Kerja Secara Simultan Berpengaruh Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan tanggapan yang diberikan dapat disimpulkan bahwa sebagian besar responden setuju dengan pernyataan tentang kinerja pegawai yaitu pegawai pada Dinas PUPR Kabupaten Kediri telah bekerja dengan baik dan sesuai dengan indikator karakteristik kinerja pegawai. Dinas PUPR Kabupaten Kediri harus mempertahankan dan meningkatkan kinerja pegawai agar dapat meningkatkan profitabilitas yang ditunjukkan dengan total tanggapan sebanyak 40 responden dengan nilai rata-rata sebesar 3,93. Oleh karena nilai likelihood sebesar $0,000 < 0,05$ dan $F_{hitung} 22,199 >$, maka pada Tabel 6 diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,000 untuk variabel lingkungan kerja (X1), disiplin kerja (X2), dan beban kerja (X3). Nilai F_{tabel} sebesar 2,606 maka H_0 ditolak dan H_4 diterima. Hal ini menunjukkan bahwa tiga faktor—beban kerja (X3), disiplin kerja (X2), dan lingkungan kerja (X1)—mempengaruhi kinerja karyawan (Y) secara bersamaan. Penelitian ini mendukung premis yang dikemukakan oleh [6], yang menyatakan bahwa kinerja organisasi ditentukan oleh hasil jangka panjang, berorientasi laba atau nirlaba. Kinerja seseorang dapat didefinisikan sebagai hasil kerja yang dilakukan dalam jangka waktu tertentu. [7] menyatakan bahwa kuantitas dan kualitas pekerjaan yang dilakukan dalam melaksanakan kewajiban yang diberikan menentukan "kinerja (prestasi kerja) seorang pegawai." Dinas PUPR Kabupaten Kediri harus memperhatikan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja, seperti beban kerja, lingkungan kerja, dan disiplin kerja, agar kinerja pegawai dapat meningkat.

KESIMPULAN

Fokus utama penelitian ini adalah pada manajemen sumber daya manusia, khususnya bagaimana beban kerja, budaya tempat kerja, dan disiplin kerja mempengaruhi kinerja pegawai di Dinas Pekerjaan Umum dan Tata Ruang Kabupaten Nganjuk. Berdasarkan hasil penelitian dan analisis data yang telah dilakukan, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut : Lingkungan kerja Dinas Pekerjaan Umum dan Tata Ruang Kabupaten Nganjuk memiliki pengaruh yang signifikan, jika tidak dapat dikatakan eksklusif, terhadap kinerja pegawai. Disiplin kerja memiliki pengaruh yang besar terhadap kinerja pegawai di Dinas Pekerjaan Umum dan Tata Ruang Kabupaten Nganjuk, paling tidak sebagian. Beban kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap

kinerja pegawai di Dinas Pekerjaan Umum dan Tata Ruang Kabupaten Nganjuk. Beban kerja sangat mempengaruhi kinerja pegawai. Lingkungan, harapan, dan beban kerja pegawai di Dinas Pekerjaan Umum dan Tata Ruang Kabupaten Nganjuk sangat mempengaruhi kinerja pegawai.

Berdasarkan simpulan penelitian ini, maka dapat disampaikan saran-saran sebagai berikut: Disarankan kepada Dinas Pekerjaan Umum dan Tata Ruang Kabupaten Nganjuk untuk senantiasa mengikuti perkembangan terbaru dalam hal keselamatan kerja, beban kerja, dan suasana kerja dengan menciptakan lingkungan kerja yang nyaman dan tenteram memodifikasi undang-undang dengan cara menambah denda dan mengurangi kewajiban. Tugas diberikan kepada pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Tata Ruang Kabupaten Nganjuk untuk meningkatkan produktivitas mereka.

Untuk menyempurnakan hasil penelitian, peneliti selanjutnya dapat menggunakan penelitian ini sebagai titik awal untuk penelitian sejenis dengan memasukkan karakteristik yang belum dibahas dalam penelitian ini, seperti etos kerja, gaya kepemimpinan, dan produktivitas staf. Hal ini dikarenakan penelitian menunjukkan bahwa unsur-unsur yang tidak termasuk dalam penelitian ini memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai.

DAFTAR RUJUKAN

- [1] A. R. Hideyo, "Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Dinas Pekerjaan Umum, Perumahan dan Energi Sumber Daya Mineral," 2019.
- [2] I. P. Indah, "Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Kota Palembang," *Nucl. Phys.*, vol. 13, no. 1, pp. 104–116, 2023.
- [3] L. N. Apriliani, A. Sutrisna, and A. K. Asyiah, "Pengaruh Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pekerjaan Umum Penataan Ruang Dan Pertanahan Ciamis," *J. Manuhara Pus. Penelit. Ilmu Manaj. dan Bisnis*, vol. 1, no. 4, 2023.
- [4] R. Nabawi, "Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pekerjaan Umum Dan Perumahan Rakyat Kabupaten Aceh Tamiang," *J. Ilm. Magister Manaj.*, vol. 2, no. 2, 2019.
- [5] R. Karauwan, "Pengaruh Etos Kerja, Budaya Organisasi, dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Pekerjaan Umum Minahasa Selatan," *Emba*, vol. 3, no. 3, 2019.
- [6] I. Fahmi, *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Aplikasi*. Bandung: Alfabeta, vol. 4, no. 6. 2019.
- [7] Mangkunegara, "Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Universitas Dharmawangsa," *Manajemen*, no. November, 2018.
- [8] A. Nitisemito, *Manajemen Sumber Daya Manusia Manajemen Personal*. Jakarta Timur: Ghalia Indonesia, 2020.
- [9] dan N. A. S. Yoyo Sudaryo, Agus Wibowo, *Manajemen Sumber Daya Manusia Kompensasi Tidak Langsung dan Lingkungan Kerja Fisik*, Edisi Pert. Yogyakarta: ANDI, 2020.
- [10] M. S. Sutikno, *Pemimpin dan Kepemimpinan*. 2019.
- [11] V. R. Zainal, "Manajemen Sumber Daya Manusia," *Manaj. sumber daya Mns. untuk Perusah. dari Teor. ke Prakt.*, 2018.
- [12] I. Hartatik, Puji, *Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Laksana, 2018.
- [13] N. R. Hariyati, "Perbandingan Dan Pengukuran Beban Kerja Mental Dengan Pendekatan Nasa-TLX (Studi Kasus : IKM Maria Jaya dan IKM Mukti Abadi)," *Univ. Muhamadiyah Surakarta*, 2017.

-
- [14] S. R. M. Koesomowidjojo, "Praktis & Mudah Menyusun Analisis Beban Kerja," in *Buku Manajemen*, 2021.
- [15] M. Gandung and S. Suwanto, "Pengaruh Kecerdasan Emosional Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Sony Indonesia Di Jakarta Pusat," *J. Ilm. PERKUSI*, vol. 2, no. 1, 2022, doi: 10.32493/j.perkusi.v2i1.17628.
- [16] M. S. P. Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara, 2017.
- [17] Singodimedjo, *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi*. Yogyakarta: Pustak Pelajar, 2017.
- [18] M. A. Rohman And R. M. Ichsan, "Pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Honda Daya Anugrah Mandiri Cabang Sukabumi: Manajemen Sumber Daya Manusia," *J. Mhs. ...*, 2021.
- [19] Y. Fransiska and Z. Tupti, "Pengaruh Komunikasi, Beban Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai," *Maneggio J. Ilm. Magister Manaj.*, vol. 3, no. 2, 2020.