



PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI KOMISI PEMILIHAN UMUM (KPU) PROVINSI RIAU

Nadhila Putri Ridarman¹⁾, Sabarno Dwirianto*²⁾

^{1,2)}Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial

Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau

Corresponding Author

Email: sabarno.dwirianto@uin-suska.ac.id

Abstract. *The assessment of employee performance at the Riau Province General Election Commission (KPU) has many factors that influence the resulting performance to be optimal. This research aims to determine the influence of the work environment and workload on the performance of Riau Province General Election Commission (KPU) employees. This research uses a quantitative descriptive method which describes variables as they are, supported by data in the form of numbers generated from the actual situation. The data used is primary data and secondary data. The population in this study was 36 (thirty six) people and the sample used in this research was 36 (thirty six) people. The results of the research show that the work environment influences employee performance, as does the workload which influences the performance of Riau Province General Election Commission (KPU) employees. The magnitude of the influence is shown by the coefficient of determination of 0.383 or 38.3%. This shows that 38.3% of employee performance is influenced by the work environment and workload and 61.7% is influenced by other variables not examined in this research.*

Keywords: *Work Environment, Workload, Employee Performance*

Abstrak. *Penilaian kinerja pegawai pada Komisi Pemilihan Umum (KPU) Provinsi Riau memiliki banyak faktor yang mempengaruhi agar kinerja yang dihasilkan dapat optimal. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja dan beban kerja terhadap kinerja pegawai Komisi Pemilihan Umum (KPU) Provinsi Riau. Penelitian ini menggunakan metode deskriptif kuantitatif yang menggambarkan variabel secara apa adanya didukung dengan data-data berupa angka yang dihasilkan dari keadaan sebenarnya. Data yang digunakan adalah data primer dan data sekunder. Adapun populasi dalam penelitian ini berjumlah 36 (tiga puluh enam) orang dan sampel yang digunakan dalam penelitian ini berjumlah 36 (tiga puluh enam) orang. Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai, begitu juga beban kerja yang berpengaruh terhadap kinerja pegawai Komisi Pemilihan Umum (KPU) Provinsi Riau. Adapun besaran pengaruhnya ditunjukkan dengan koefisien determinasi sebesar 0,383 atau sebesar 38,3% hal ini menunjukkan bahwa 38,3% kinerja pegawai dipengaruhi oleh lingkungan kerja dan beban kerja dan 61,7% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.*

Katakunci: *Lingkungan Kerja, Beban Kerja, Kinerja Pegawai*

1. Pendahuluan

Sumber daya manusia merujuk pada potensi, keterampilan, pengetahuan dan kemampuan yang dimiliki individu atau tenaga kerja dalam suatu organisasi. Salah satu faktor penting dalam suatu organisasi adalah sumber daya manusia. Organisasi dibuat



berdasarkan visi untuk mencapai kepentingan bersama dan dalam pelaksanaan misinya dilakukan oleh manusia. Tanpa adanya manusia, sebuah organisasi tidak dapat berjalan dengan baik. Selain itu, sumber daya manusia juga merupakan faktor penggerak dan penentu jalannya suatu organisasi dalam mencapai tujuan dan keberhasilan organisasi. Maka dibalik kesuksesan dan kemajuan organisasi terdapat sumber daya manusia sebagai penggerak utama (Sukmarwati, 2013).

Berikut data sumber daya manusia pada Kantor Komisi Pemilihan Umum (KPU) Provinsi Riau:

Tabel 1 : Jumlah Pegawai Komisi Pemilihan Umum (KPU) Provinsi Riau

No.	Jabatan	Jumlah
1.	Komisioner	5 (lima)
2.	Sekretaris	1 (satu)
3.	Kepala Bagian	4 (empat)
4.	Staf PNS Organik	25 (dua puluh lima)
5.	Pegawai Non PNS	6 (enam)
Jumlah Total		41 (empat puluh satu)

Sumber: Data Internal KPU Provinsi Riau

Dari tabel 1 diatas dapat dilihat bahwa sumber daya manusia KPU Provinsi Riau berjumlah sebanyak 41 (empat puluh satu) orang. Dari data jumlah pegawai diatas dapat dilihat kinerja pegawai dalam tabel dibawah ini:

Tabel 2 : Penilaian Kinerja Pegawai Komisi Pemilihan Umum (KPU) Provinsi Riau

No.	Tahun	Capaian Kinerja	Kategori
1.	2019	91,35	Baik
2.	2020	94,28	Baik
3.	2021	96,31	Baik
4.	2022	95,72	Baik

Sumber: Data Internal KPU Provinsi Riau

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa capaian kinerja pada KPU Provinsi Riau mengalami peningkatan dan berada dalam kategori baik. Namun mengalami sedikit penurunan pada tahun 2022 dari tahun sebelumnya. Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan oleh peneliti dengan pegawai, beliau menjelaskan mengenai fenomena yang terjadi di sekretariat KPU Provinsi Riau, yaitu terkait dengan lingkungan kerja dan sumber daya manusia yang dirasa tidak seimbang dengan beban kerja. Kinerja pegawai akan meningkat jika beban kerja serta lingkungan kerjanya baik. Begitupun sebaliknya, beban kerja dan lingkungan kerja yang buruk akan mengakibatkan kinerja pegawai yang buruk.



2. Tinjauan Pustaka

Kinerja Pegawai

Kinerja pegawai merupakan suatu ukuran yang dapat digunakan untuk menetapkan perbandingan hasil pelaksanaan tugas, tanggung jawab yang diberikan organisasi pada periode tertentu dan relatif digunakan untuk mengukur prestasi kerja (Khair, 2018). Menurut Kasmir (2019) kinerja adalah hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam pemenuhan tugas dan tanggung jawab yang diberikan selama periode waktu tertentu. Sedangkan menurut Husein (2017) kinerja adalah hasil atau keseluruhan dari sebuah pekerjaan yang ditugaskan dalam suatu organisasi/institusi. Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Satwika & Himam, 2014)

Berdasarkan beberapa pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja pegawai adalah hasil kerja dari seorang pegawai selama dia bekerja dalam menjalankan tugas-tugas pokok jabatannya yang dapat dijadikan sebagai landasan apakah pegawai itu bisa dikatakan mempunyai prestasi kerja yang baik atau sebaliknya.

Menurut Kasmir (2019) mengemukakan bahwa dimensi dan indikator kinerja dapat diukur yaitu sebagai berikut:

1. Kualitas, pengukuran kinerja dapat dilakukan dengan melihat kualitas (mutu) dari pekerjaan yang dihasilkan melalui suatu proses tertentu.
2. Kuantitas, untuk mengukur kinerja dapat pula dilakukan dengan melihat kuantitas (jumlah) yang dihasilkan oleh seseorang.
3. Waktu, untuk jenis pekerjaan tertentu diberikan batas waktu dalam menyelesaikan pekerjaannya.
4. Penekanan biaya, biaya yang dikeluarkan untuk setiap aktivitas Perusahaan sudah dianggarkan sebelum aktivitas dijalankan.
5. Pengawasan, hamper seluruh jenis pekerjaan perlu melakukan dan memerlukan pengawasan terhadap pekerjaan yang sedang berjalan.
6. Hubungan antar karyawan, penilaian kinerja sering kali dikaitkan dengan kerja sama atau kerukunan antar karyawan dan antar pimpinan.

Beban Kerja

Beban kerja merupakan proses atau kegiatan yang harus diselesaikan oleh seorang pekerja dalam jangka waktu tertentu. Jika seorang pekerja mampu menyelesaikan dan menyesuaikan diri terhadap sejumlah tugas yang telah diberikan maka hal itu tidak menjadi suatu beban kerja. Sebaliknya, jika pekerja tidak berhasil menyelesaikan tugas dan juga kegiatan tersebut maka hal itu menjadi suatu beban kerja (Mendrofa, 2023). Koesmowidjojo (2017) menuturkan bahwa beban kerja adalah segala bentuk pekerjaan yang diberikan kepada sumber daya manusia untuk diselesaikan dalam kurun waktu tertentu.

Menurut Munandar (2014) beban kerja adalah tugas-tugas yang diberikan pada tenaga kerja atau karyawan untuk diselesaikan pada waktu tertentu dengan menggunakan keterampilan dan potensi dari tenaga kerja. Sama halnya menurut Silalaho & Siregar (2020) mengemukakan bahwa beban kerja merupakan segala bentuk pekerjaan yang diberikan kepada sumber daya manusia untuk diselesaikan dalam kurun waktu tertentu.

Berdasarkan beberapa pengertian tersebut dapat disimpulkan bahwa beban kerja adalah sesuatu yang muncul dikarenakan jumlah kegiatan atau tugas-tugas yang harus



diselesaikan oleh karyawan secara sistematis dengan menggunakan keterampilan yang harus diselesaikan berdasarkan waktu.

Koesmowidjojo (2017) menuturkan dimensi dan indicator lingkungan kerja adalah sebagai berikut:

1. Kondisi pekerjaan, yaitu bagaimana seorang karyawan memahami pekerjaan tersebut dengan baik.
2. Penggunaan waktu kerja, waktu kerja yang sesuai dengan SOP (*Standar Operating Procedure*) tentunya akan meminimalisir beban kerja karyawan.
3. Target yang harus dicapai, target kerja yang ditetapkan oleh Perusahaan tentunya secara langsung akan mempengaruhi beban kerja yang diterima oleh karyawan.

Lingkungan Kerja

Wahyuningtyas (2013) memaparkan, lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan yang mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Menurut Sedarmayanti (2017) lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Sedangkan menurut Mardiana (2015) lingkungan kerja adalah lingkungan dimana pegawai melakukan pekerjaannya sehari-hari. Lingkungan kerja yang baik diperlukan untuk menciptakan kondisi yang memungkinkan individu untuk bekerja secara efektif dan efisien (Triyadin & Yusuf, 2011). Lingkungan kerja yang kurang baik akan menimbulkan rasa tidak nyaman dan kebosanan dalam bekerja. Ketidaknyamanan lingkungan kerja akan mempengaruhi semangat dan gairah pegawai dalam bekerja sehingga kinerja menjadi menurun (Chusnah & Khoridah, 2022). Jika pegawai menyenangi lingkungan kerja dimana ia bekerja, maka pegawai tersebut akan betah di tempat kerjanya, melakukan aktivitasnya dengan baik sehingga waktu kerja digunakan secara efektif. Produktifitas akan tinggi dan otomatis prestasi kerja pegawai juga tinggi (Ahmad Sahru Romadhon, 2015)

Dari beberapa pendapat diatas maka dapat dipahami bahwa lingkungan kerja mencakup berbagai aspek yang mempengaruhi kesejahteraan dan produktivitas individu di tempat bekerja. Indikator lingkungan kerja menurut Sedarmayanti (2017) adalah sebagai berikut:

1. Penerangan/cahaya di tempat kerja
2. Sirkulasi udara di tempat kerja
3. Kebisingan di tempat kerja
4. Bau tidak sedap di tempat kerja
5. Keamanan di tempat kerja

3. Metode Penelitian

Populasi dan Sampel

Populasi merupakan wilayah generalisasi yang terdiri atas objek dan subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan. Populasi didefinisikan sebagai keseluruhan anggota atau kelompok yang membentuk objek dikenakan investigasi oleh peneliti (Sukaria Sinulingga, 2018). Adapun populasi yang terdapat dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Komisi Pemilihan Umum (KPU) Provinsi Riau sebanyak 36 orang.



Teknik Pengumpulan Data

Untuk memperoleh data yang dikehendaki sesuai dengan permasalahan dalam penelitian ini, maka penulis menggunakan beberapa metode sebagai berikut:

1. Metode Observasi

Observasi disebut juga dengan pengamatan, meliputi kegiatan pemantauan perhatian terhadap seluruh objek yang tertangkap oleh alat indera. Metode ini digunakan untuk mengamati kondisi lingkungan kerja dan beban kerja di Komisi Pemilihan Umum (KPU) Provinsi Riau.

2. Metode Dokumentasi

Metode dokumentasi merupakan metode pengumpulan data dengan mengumpulkan berbagai macam dokumen pendukung penelitian.

3. Metode Angket (Kuesioner)

Metode angket atau yang sering dikenal dengan metode kuesioner merupakan salah satu metode pengumpulan data dengan menggunakan pertanyaan atau pernyataan tertulis yang diberikan kepada responden untuk mengetahui informasi yang dibutuhkan peneliti. Peneliti menggunakan metode ini untuk mencari data yang berhubungan langsung dengan objek yang diteliti.

4. Hasil dan Pembahasan

Uji Validitas

Uji validitas data digunakan untuk mengetahui seberapa baik instrumen mengukur konsep dan tingkat validitas pada setiap pertanyaan. r tabel untuk sampel 36 orang responden pada $df N - 2$ dengan tingkat signifikan 0,05 yaitu 0,3291.

- Jika r hitung $>$ r tabel maka item pernyataan berkorelasi signifikan terhadap skor total dan dinyatakan valid.
- Jika r hitung $<$ r tabel maka item pernyataan tidak berkorelasi signifikan terhadap skor dan dinyatakan tidak valid.

Tabel 3 : Hasil Uji Validitas

Variabel	Nomor Pernyataan	r Hitung	r Tabel	Keterangan
Kinerja Pegawai (Y)	1	0,486	0,3291	Valid
	2	0,399	0,3291	Valid
	3	0,599	0,3291	Valid
	4	0,353	0,3291	Valid
	5	0,397	0,3291	Valid
	6	0,358	0,3291	Valid
	7	0,548	0,3291	Valid
	8	0,364	0,3291	Valid
	9	0,530	0,3291	Valid
	10	0,433	0,3291	Valid



	11	0,467	0,3291	Valid
	12	0,546	0,3291	Valid
	13	0,415	0,3291	Valid
	14	0,537	0,3291	Valid
	15	0,524	0,3291	Valid
	16	0,537	0,3291	Valid
Lingkungan Kerja	1	0,800	0,3291	Valid
(X1)	2	0,441	0,3291	Valid
	3	0,409	0,3291	Valid
	4	0,800	0,3291	Valid
	5	0,571	0,3291	Valid
	6	0,743	0,3291	Valid
	7	0,635	0,3291	Valid
	8	0,706	0,3291	Valid
	9	0,551	0,3291	Valid
	10	0,506	0,3291	Valid
	11	0,486	0,3291	Valid
Beban Kerja (X2)	1	0,807	0,3291	Valid
	2	0,505	0,3291	Valid
	3	0,694	0,3291	Valid
	4	0,878	0,3291	Valid
	5	0,862	0,3291	Valid
	6	0,558	0,3291	Valid
	7	0,526	0,3291	Valid

Sumber: Data Olahan SPSS Versi 22, 2024



Reliabilitas

Realibilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel. Suatu kuesioner dikatakan realibel jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten dari waktu ke waktu. Uji realibilitas dapat dilakukan dengan menggunakan program SPSS dengan uji statistik *Cronbach Alpha* (α). Suatu konstruk atau variabel dikatakan realibel jika memberikan nilai *Cronbach Alpha* $> 0,60$.

Tabel 4 : Uji Reliabilitas

No.	Variabel	Nilai Alpha	Batas Cronbach's Alpha	Keterangan
1.	Kinerja Pegawai (Y)	0,731	0,60	Realibel
2.	Lingkungan Kerja (X1)	0,807	0,60	Realibel
3.	Beban Kerja (X2)	0,826	0,60	Realibel

Sumber: Data Olahan SPSS Versi 22, 2024

Berdasarkan tabel 4 diatas, hasil pengujian alat ukur yang digunakan dalam penelitian ini, nilai cronbach's yang dihasilkan dengan pengolahan menggunakan bantuan SPSS 22 berada diatas 0,60 maka alat instrument yang digunakan dalam penelitian ini dinyatakan reliabel atau konsisten bila digunakan dalam beberapa kali pengukuran.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Salah satu cara untuk melihat apakah data distribusi normal atau tidak dengan analisis one-sample kolmogorov-smirnov (K-S) text untuk mengetahui apakah distribusi residual terdistribusi normal jika nilai signifikan lebih dari 0,05 dengan demikian data tersebut berdistribusi normal.

Tabel 5 : Hasil Uji Normalitas

		Unstandardized Residual
N		36
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	4.85673208
Most Extreme Differences	Absolute	.135
	Positive	.085
	Negative	-.135
Test Statistic		.135
Asymp. Sig. (2-tailed)		.094 ^c

Sumber: Data Olahan SPSS Versi 22, 2024

Dari hasil pengujian diatas nilai ExactSig (2-tailed) $0,200 > 0,05$. Maka nilai signifikan lebih besar dari 0,05 maka berdistribusi normal. Dengan demikian dapat disimpulkan model regresi berganda memenuhi asumsi normalitas.



Uji Autokorelasi

Autokorelasi adalah keadaan dimana variabel gangguan pada periode tertentu berkorelasi dengan variabel gangguan pada periode lain. Autokorelasi diuji dengan menggunakan Durbin Watson (DW).

Tabel 6 : Hasil Uji Autokorelasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.480 ^a	.230	.183	5.00174	1.739

Sumber: Data Olahan SPSS Versi 22, 2024

Uji Heteroskedastisitas

Untuk memperkuat bahwa data bebas dari Heterokedastisitas, data akan diuji kembali dengan Uji Glejser, uji ini digunakan untuk memberikan angka-angka yang lebih detail untuk menguatkan apakah data yang akan diolah mengalami Heterokedastisitas atau tidak. Ada atau tidaknya heterokedastisitas dapat dilihat dari nilai dignifikansi variabel bebas terhadap variabel terikat. Apabila hasil dari uji Geljser kurang dari atau sama dengan 0.05 maka dapat disimpulkan bahwa data mengalami Heterokedastisitas dan sebaliknya.

Tabel 7: Hasil Uji Heteroskedastisitas

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	7.871	4.541		1.733	.092
	Lingkungan Kerja	-.268	.157	-.469	-1.711	.096
	Beban Kerja	.273	.202	.371	1.353	.185

Sumber: Data Olahan SPSS Versi 22, 2024

Dari hasil tabel 7 diatas menunjuk kan bahwa nilai (sig) lebih besar dari 0,05 maka dapat dikatakan bahwa tidak terjadi gejala heterokedastisitas dalam model regresi.

Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Model Regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi antar variabel independen. Deteksi adanya multikolinearitas pada suatu model dapat dilihat dengan menghitung nilai VIF (Variance Inflatori Factor). Model regresi antar variabel bebas dapat dikatakan tidak ada multikolinearitas jika hasil nilai VIF menunjukkan nilai tolerance > 10% atau nilai VIF < 10.

Tabel 8 : Hasil Uji Multikolinearitas

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Lingkungan Kerja	.371	2.697
	Beban Kerja	.371	2.697

Sumber: Data Olahan SPSS Versi 22, 2024



Dari tabel hasil pengolahan data terlihat bahwa nilai VIF (Variance Inflation Factor) yang ada tidak lebih besar dari 10, dimana VIF untuk lingkungan kerja (X1) = 2.697 dan VIF untuk beban kerja (X2) = 2.697. berarti tidak terjadi persoalan multikolinearitas pada model yang dibuat.

Hasil Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda adalah alat analisi yang dipergunakan untuk mengukur pengaruh dua atau lebih variabel bebas terhadap variabel terikat. Adapun hasil penelitiannya sebagai berikut:

Tabel 9 : Hasil Regresi Linear Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	47.700	7.594		6.282	.000
Lingkungan Kerja	.622	.262	.596	2.374	.024
Beban Kerja	.213	.338	.348	2.632	.002

Sumber: Data Olahan SPSS Versi 22, 2024

Berdasarkan tabel 5.13 dapat diketahui persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y = a1 + b1X1 + b2X2 + e$$

$$Y = 47,700 + 0,622 X1 + 0,213X2 + e$$

Arti dari angka tersebut dapat dijabarkan dalam persamaan berikut:

1. Nilai konstanta (a) sebesar 47,700. Artinya adalah apabila lingkungan kerja dan beban kerja diasumsikan bernilai nol (0), maka kinerja pegawai pada Komisi Pemilihan Umum (KPU) Provinsi Riau akan bernilai tetap sebesar 47,700 satuan.
2. Nilai koefisien regresi variabel lingkungan kerja sebesar 0,622 artinya adalah jika lingkungan kerja mengalami peningkatan sebesar 1 (satu) satuan maka kinerja pegawai Komisi Pemilihan Umum (KPU) Provinsi Riau akan mengalami peningkatan sebesar 0,622 satuan.
3. Nilai koefisien regresi beban kerja sebesar 0,213 artinya adalah jika beban kerja mengalami peningkatan 1 (satu) satuan maka kinerja pegawai Komisi Pemilihan Umum (KPU) Provinsi Riau akan mengalami peningkatan sebesar 0,213 satuan.

Hasil Uji F

Uji statistik F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen atau bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen/terikat

Tabel 10 : Hasil Uji F

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	246.731	2	123.365	4.931	.013 ^b
Residual	825.575	33	25.017		
Total	1072.306	35			

Sumber: Data Olahan SPSS Versi 22, 2024



Dari tabel diatas diketahui bahwa secara simultan variabel independen terhadap variabel dependen dilakukan dengan cara membandingkan F tabel dengan F hitung. Hipotesis diterima jika $F \text{ hitung} > F \text{ tabel}$ dan nilai $\text{sig} < 0,05$. Nilai F tabel pada $\alpha = 0,05$ adalah 3,28 nilai F hitung adalah 4.931 dengan nilai sig adalah 0,013.

Dengan demikian $F \text{ hitung} > F \text{ tabel}$ yaitu $4,913 > 3,28$ dengan $\text{sig} 0,013 < 0,05$. Hal ini menunjukkan pengaruh secara simultan variabel independen terhadap variabel dependen, yaitu lingkungan kerja dan beban kerja secara simultan berpengaruh pada kinerja pegawai Komisi Pemilihan Umum (KPU) Provinsi Riau.

Hasil Uji t

Uji parsial digunakan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen. Pengujian hipotesis uji t menggunakan bantuan program *SPSS for Windows Release 22*.

Tabel 11: Hasil Uji Parsial (Uji T)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	47.700	7.594		6.282	.000
Lingkungan Kerja	.622	.262	.596	2.374	.024
Beban Kerja	.213	.338	.348	2.632	.002

Sumber: Data Olahan SPSS Versi 22, 2024

1. Pengujian Hipotesis H1

Diketahui nilai sig untuk pengaruh X1 terhadap Y adalah sebesar $0,024 < 0,05$ dan nilai t hitung $2,374 > 2,0369$, sehingga dapat disimpulkan bahwa H1 diterima yang berarti terdapat pengaruh X1 terhadap Y.

2. Pengujian Hipotesis H2

Diketahui nilai sig untuk pengaruh X2 terhadap Y adalah sebesar $0,002 < 0,05$ dan nilai t hitung $2,362 > 2,03693$, sehingga dapat disimpulkan bahwa H2 diterima yang berarti terdapat pengaruh X2 terhadap Y.

Koefisien Determinasi (R²)

Uji koefisien korelasi digunakan untuk mengukur seberapa besar hubungan linear variabel bebas yang diteliti terhadap variabel terikat. Koefisien korelasi (R) memiliki nilai antara -1.00 hingga +1.00. semakin R mendekati angka 1.00 maka dapat diartikan hubungan antar variabel bebas dengan variabel terikat semakin kuat dan begitu juga sebaliknya. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 12: Hasil Uji Koefisien Korelasi (R) dan Koefisien Determinasi (R²)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.630 ^a	.407	.383	4.456

Sumber: Data Olahan SPSS Versi 22, 2024

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa nilai korelasi yang dihasilkan sebesar 0,630 yang berada pada interval 0,600 – 0,799. Sehingga dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja dan beban kerja memiliki hubungan yang sangat kuat terhadap kinerja



pegawai. Koefisien determinasi (R^2) merupakan besarnya kontribusi variabel bebas terhadap variabel terikat. Berdasarkan Tabel diatas dapat diketahui nilai Adjust R Square sebesar 0,383 menjelaskan bahwa lingkungan kerja dan beban kerja memiliki kontribusi sebesar 38,3% terhadap kinerja tenaga pendidik. Sedangkan sisanya 61,7% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

5. Kesimpulan dan Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah diuraikan peneliti, maka dapat diambil kesimpulan bahwa lingkungan kerja berpengaruh pada kinerja pegawai Komisi Pemilihan Umum (KPU) Provinsi Riau, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja memiliki nilai t hitung sebesar $2,374 > t$ tabel $2,03693$ dan $sig (0,024) < (0,05)$. Maka H_1 diterima, artinya variabel terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai.

Beban kerja berpengaruh pada kinerja pegawai Komisi Pemilihan Umum (KPU) Provinsi Riau, hasil penelitian ini diketahui nilai sig untuk pengaruh beban kerja terhadap kinerja adalah sebesar $0,002 < 0,05$ dan nilai t hitung $2,632 > 2,03693$, sehingga dapat disimpulkan bahwa H_2 diterima yang berarti terdapat pengaruh X_2 terhadap Y . lingkungan kerja dan beban kerja memiliki kontribusi sebesar 38,3% terhadap kinerja pegawai. Sedangkan sisanya sebanyak 61,7% dipengaruhi oleh variable lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Komisi Pemilihan Umum (KPU) Provinsi Riau sebaiknya membuat penilaian kerja pegawai, sehingga dapat diketahui secara tepa tapa yang sedang dihadapi dan target yang harus dicapai. Dan juga diharapkan instansi dapat melakukan penilaian berkala terhadap beban kerja di setiap divisi agar beban kerja dapat dinilai secara objektif.

6. Referensi

- Ahmad (2020) *Manajemen Strategis*. Makassar: Nass Media Pustaka
- Chusnah, C., & Khoridah, L.A. (2020). *Pengaruh Motivasi Kerja dan Total Quality Control (Tqc) Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pt. Syansyu Precision Indonesia)*
- Hussein Fattah. 2017. *Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai*. Yogyakarta: Elmatara. Ajat Rukajat.
- Kasmir (2019). *Analisis Laporan Keuangan*. Edisi Pertama. Cetakan Kedua belas. PT Raja Grafindo Persada. Jakarta
- Khair, T. S. (2018). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening*
- Kiki A Wahyuningtias. (2013). *Pengaruh Biaya Kualitas Terhadap Produk Rusak Pada CV. AKE Abadi*. Jurnal EMBA. Vol 1, No.3
- Koismowidjojo, Suci (2017). *Panduan Praktis Menyusun Analisis Beban Kerja*. Jakarta: Raih Asa Sukses
- Mardiana, Militina, T. (2015). *Pengaruh Bauran Promosi dan Harga Terhadap Keputusan Customer Membeli Cat Minyak Merk Avian Pada PT. Tirtakencana Tatawarna Samarinda*. *Ekonomia*, 4(2)



- Mendrofa, A. (2023). *Pengaruh Kompetensi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Komisi Pemilihan Umum (KPU) Kota Gunungsitoli*. Jurnal Suluh Pendidikan, 11(2)
- Munandar, Ashar Sunyoto. (2014). *Psikologi Industri dan Organisasi*. Jakarta: Universitas Indonesia
- Satwika, P. A., & Himam, F. (2014). *Kinerja Karyawan Berdasarkan Keterbukaan Terhadap Pengalaman, Organizational Citizenship Behavior dan Budaya Organisasi*. Jurnal Psikologi, 41(2)
- Sedarmayanti. (2017). *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Refika Aditama
- Silalaho, R. D & Siregar, H. (2020). *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Super Setia Sagita Medan*. Jurnal Ilmiah Socio Secretum.
- Sukaria Simulangga. (2018). *Metode Penelitian*. Edisi 3. Medan: USU Press
- Triyadin, A & Yusuf, M. (2021). *Pengaruh Beban Kerja Terhadap Produktifitas Kerja Pegawai Pada ULP Rayon Woha*. Forum Ekonomi