



## Pengaruh Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Perizinan Terpadu Satu Pintu Kota Sibolga

Rahmadani

STIE Al-Washliyah Sibolga, Sibolga, Indonesia

### ARTICLE INFO

#### Kata kunci:

Beban Kerja,  
Lingkungan Kerja,  
Kinerja Pegawai

#### Keywords:

Workload,  
Work Environment,  
Employee Performance

#### Email :

rahmadani0116@gmail.com

### ABSTRACT

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Perizinan Terpadu Satu Pintu Kota Sibolga. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode regresi linier berganda. Populasi dalam penelitian berjumlah 38 pegawai, dan karena jumlah populasi kurang dari 100 orang, seluruh populasi dijadikan sampel (sampel jenuh). Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial Beban Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja dengan nilai  $t_{hitung} 3,907 > t_{tabel} 2,030$  dan signifikansi  $0,000 < 0,05$ , serta Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja dengan nilai  $t_{hitung} 2,064 > t_{tabel} 2,030$  dan signifikansi  $0,047 < 0,05$ . Secara simultan, Beban Kerja dan Lingkungan Kerja juga berpengaruh signifikan terhadap Kinerja dengan nilai  $F_{hitung} 11,073 > F_{tabel} 3,267$  dan signifikansi  $0,000 < 0,05$ . Persamaan regresi yang diperoleh adalah  $Y = 13,369 + 0,451X_1 + 0,227X_2$ . Nilai koefisien determinasi (Adjusted R Square) sebesar 0,388 menunjukkan bahwa 38,8% variasi Kinerja Pegawai dapat dijelaskan oleh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja, sedangkan 61,2% dipengaruhi oleh variabel lain di luar penelitian ini. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa Beban Kerja dan Lingkungan Kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

This study aims to analyze the effect of Workload and Work Environment on Employee Performance at the Investment and One-Stop Integrated Service Office of Sibolga City. This research employed a quantitative approach using multiple linear regression analysis. The population consisted of 38 employees, and since the population was fewer than 100 individuals, all members were selected as the sample (census sampling). The results showed that partially, Workload has a positive and significant effect on Employee Performance, with a  $t$ -value of  $3.907 > t\text{-table } 2.030$  and a significance value of  $0.000 < 0.05$ . The Work Environment also has a positive and significant effect on Employee Performance, with a  $t$ -value of  $2.064 > t\text{-table } 2.030$  and a significance value of  $0.047 < 0.05$ . Simultaneously, Workload and Work Environment significantly affect Employee Performance, as indicated by an  $F$ -value of  $11.073 > F\text{-table } 3.267$  and a significance value of  $0.000 < 0.05$ . The multiple linear regression equation obtained is  $Y = 13.369 + 0.451X_1 + 0.227X_2$ . The coefficient of determination (Adjusted R Square) of 0.388 indicates that 38.8% of the variation in Employee Performance can be explained by Workload and Work Environment, while the remaining 61.2% is influenced by other variables not examined in this study. Therefore, it can be concluded that Workload and Work Environment have a positive and significant effect on Employee Performance.

Copyright © 2026 EBISMA.

All rights reserved is Licensed under a [Creative Commons Attribution- NonCommercial 4.0 International License \(CC BY-NC 4.0\)](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/)

## PENDAHULUAN

Perkembangan globalisasi dan digitalisasi telah meningkatkan tuntutan masyarakat terhadap kualitas pelayanan publik yang cepat, akurat, transparan, dan akuntabel. Instansi pemerintah dituntut untuk mampu meningkatkan profesionalisme dan efektivitas kinerja aparatur dalam memberikan layanan kepada masyarakat. Kinerja pegawai menjadi salah satu faktor kunci dalam mewujudkan pelayanan publik yang berkualitas, karena kinerja mencerminkan tingkat pencapaian hasil kerja baik dari aspek kuantitas, kualitas, maupun tanggung jawab terhadap tugas yang diberikan (Mangkunegara, 2017; Robbins & Judge, 2017).

Dalam konteks manajemen sumber daya manusia, kinerja pegawai dipengaruhi oleh berbagai faktor, di antaranya beban kerja dan lingkungan kerja. Beban kerja merupakan sejumlah tugas yang harus diselesaikan dalam kurun waktu tertentu, yang apabila tidak dikelola secara proporsional dapat menimbulkan kelelahan fisik maupun psikologis dan berdampak pada penurunan produktivitas (Kasmir, 2019). Sementara itu, lingkungan kerja mencakup kondisi fisik dan nonfisik di tempat kerja yang dapat memengaruhi kenyamanan, motivasi, dan semangat kerja pegawai (Sedarmayanti, 2018). Lingkungan kerja yang kondusif—ditandai

dengan fasilitas yang memadai, hubungan kerja yang harmonis, serta komunikasi yang efektif—akan mendorong peningkatan kinerja. Sebaliknya, lingkungan kerja yang kurang mendukung berpotensi menurunkan efektivitas dan kualitas hasil kerja.

Permasalahan terkait beban kerja dan lingkungan kerja juga ditemukan pada instansi pelayanan publik yang memiliki intensitas interaksi tinggi dengan masyarakat, termasuk Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Perizinan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP) Kota Sibolga. Instansi ini memiliki peran strategis dalam memberikan layanan perizinan dan mendukung iklim investasi daerah. Dalam pelaksanaannya, pegawai dihadapkan pada volume dan kompleksitas pekerjaan yang tinggi, mulai dari pengelolaan dokumen perizinan berbagai sektor usaha, konsultasi langsung dengan masyarakat, hingga koordinasi internal dan pelaporan berkala. Kondisi tersebut berpotensi menimbulkan beban kerja yang tinggi, terlebih apabila tidak didukung dengan pembagian tugas yang jelas, fasilitas kerja yang memadai, serta sistem kerja yang terorganisir secara optimal.

Beberapa penelitian terdahulu menunjukkan hasil yang beragam terkait pengaruh beban kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja. Penelitian oleh Da Silva et al. (2021) menemukan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan beban kerja tidak berpengaruh signifikan. Temuan serupa juga disampaikan oleh Mussadieq et al. (2022) yang menyimpulkan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja pegawai, sementara beban kerja tidak menunjukkan pengaruh yang berarti. Perbedaan hasil penelitian tersebut mengindikasikan bahwa pengaruh kedua variabel dapat bervariasi tergantung pada karakteristik organisasi, kompleksitas tugas, serta sistem kerja yang diterapkan.

Berbeda dengan instansi yang bersifat administratif rutin, DPMPTSP Kota Sibolga memiliki karakteristik pekerjaan yang dinamis, kompleks, dan menuntut ketepatan serta kecepatan layanan. Oleh karena itu, penting untuk mengkaji secara empiris sejauh mana beban kerja dan lingkungan kerja memengaruhi kinerja pegawai pada instansi tersebut. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi teoretis dalam pengembangan kajian manajemen sumber daya manusia sektor publik, sekaligus menjadi dasar pertimbangan praktis bagi pimpinan instansi dalam meningkatkan efektivitas pengelolaan beban kerja dan penciptaan lingkungan kerja yang kondusif.

Berdasarkan uraian tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh beban kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Perizinan Terpadu Satu Pintu Kota Sibolga, baik secara parsial maupun simultan.

## **METODE**

Metodologi penelitian ini menggunakan pendekatan deskriptif kuantitatif yang bertujuan untuk menggambarkan serta menganalisis hubungan antara variabel beban kerja (X1) dan lingkungan kerja (X2) terhadap kinerja pegawai (Y). Penelitian dilaksanakan di Kantor Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Perizinan Terpadu Satu Pintu Kota Sibolga pada bulan Maret hingga Agustus, dengan populasi sekaligus sampel sebanyak 38 pegawai yang terdiri dari ASN, PPPK, dan tenaga honorer (menggunakan teknik sensus karena jumlah populasi kurang dari 100 orang). Jenis data yang digunakan adalah data subjek (self-report data) yang bersumber dari data primer melalui kuesioner, observasi, dan wawancara, serta data sekunder dari studi kepustakaan dan dokumen pendukung. Instrumen penelitian menggunakan skala Likert lima poin dengan indikator yang telah ditetapkan untuk masing-masing variabel, yaitu beban kerja (kondisi pekerjaan, penggunaan waktu kerja, dan target), lingkungan kerja (kondisi fisik dan nonfisik seperti pencahayaan, ventilasi, kelembapan, tata warna, dan temperatur), serta kinerja (kualitas, kuantitas, pelaksanaan tugas, dan tanggung jawab). Uji instrumen dilakukan melalui uji validitas (Product Moment) dan reliabilitas (Cronbach's Alpha), sedangkan uji asumsi klasik meliputi uji normalitas, heteroskedastisitas, dan multikolinearitas. Analisis data menggunakan regresi linier berganda untuk menguji pengaruh parsial dan simultan, disertai analisis koefisien determinasi ( $R^2$ ), uji t untuk pengaruh parsial, dan uji F untuk pengaruh simultan dengan tingkat signifikansi 0,05.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

### **Hasil**

Responden dalam penelitian ini berjumlah 38 orang pegawai pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Perizinan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP) Kota Sibolga yang terdiri dari ASN, PPPK, dan tenaga paruh waktu (honorer). Berdasarkan data kepegawaian tahun 2025, struktur jabatan responden meliputi

pimpinan (Kepala Dinas dan Sekretaris), kepala bidang, analis kebijakan, analis keuangan, pranata komputer, penata layanan operasional, operator layanan, pengadministrasi perkantoran, hingga tenaga administrasi paruh waktu. Keberagaman jabatan ini menunjukkan bahwa responden merepresentasikan seluruh jenjang struktural dan fungsional di lingkungan DPMPSTSP Kota Sibolga, sehingga data yang diperoleh mencerminkan kondisi organisasi secara menyeluruh.

### Deskripsi Responden

Karakteristik responden dalam penelitian ini diklasifikasikan berdasarkan umur, jenis kelamin, dan tingkat pendidikan untuk memberikan gambaran umum mengenai profil pegawai yang menjadi objek penelitian.

Tabel 1. Karakteristik Responden

| Karakteristik             | Jumlah (Orang) | Persentase %  |
|---------------------------|----------------|---------------|
| <b>Umur (Tahun)</b>       |                |               |
| 21-30                     | 6              | 15,79         |
| 31-40                     | 16             | 42,11         |
| 41-50                     | 15             | 39,47         |
| 50>                       | 1              | 2,63          |
| <b>Jumlah</b>             | <b>38</b>      | <b>100,00</b> |
| <b>Jenis Kelamin</b>      |                |               |
| Laki-laki                 | 20             | 52,63         |
| Perempuan                 | 18             | 47,37         |
| <b>Jumlah</b>             | <b>38</b>      | <b>100,00</b> |
| <b>Jenjang Pendidikan</b> |                |               |
| Pendidikan S2             | 3              | 7,89          |
| Pendidikan S1             | 17             | 44,74         |
| Pendidikan D3             | 5              | 13,16         |
| Pendidikan SLTA           | 13             | 34,21         |
| <b>Jumlah</b>             | <b>38</b>      | <b>100,00</b> |

Berdasarkan umur, sebagian besar responden berada pada rentang usia produktif 31–40 tahun sebanyak 16 orang (42,11%), diikuti usia 41–50 tahun sebanyak 15 orang (39,47%). Responden berusia 21–30 tahun berjumlah 6 orang (15,79%), sedangkan usia di atas 50 tahun hanya 1 orang (2,63%). Data ini menunjukkan bahwa mayoritas pegawai berada pada usia produktif yang umumnya memiliki pengalaman kerja dan tingkat kematangan yang cukup dalam melaksanakan tugas pelayanan publik.

Berdasarkan jenis kelamin, pegawai laki-laki berjumlah 20 orang (52,63%) dan pegawai perempuan sebanyak 18 orang (47,37%). Komposisi ini menunjukkan proporsi yang relatif seimbang antara pegawai laki-laki dan perempuan, sehingga pelaksanaan tugas dan pelayanan publik dilakukan secara kolaboratif tanpa dominasi gender tertentu.

Selanjutnya, berdasarkan tingkat pendidikan, mayoritas responden memiliki pendidikan S1 sebanyak 17 orang (44,74%), diikuti pendidikan SLTA sebanyak 13 orang (34,21%), pendidikan D3 sebanyak 5 orang (13,16%), dan pendidikan S2 sebanyak 3 orang (7,89%). Data ini menunjukkan bahwa sebagian besar pegawai telah memiliki latar belakang pendidikan tinggi (Diploma dan Sarjana), yang secara teoritis mendukung kompetensi dalam melaksanakan tugas pelayanan perizinan dan administrasi pemerintahan.

Secara keseluruhan, karakteristik responden menggambarkan bahwa pegawai DPMPSTSP Kota Sibolga didominasi oleh usia produktif, komposisi gender yang seimbang, serta tingkat pendidikan yang cukup memadai. Kondisi ini menjadi modal penting dalam mendukung kinerja organisasi, meskipun tetap perlu dianalisis lebih lanjut bagaimana beban kerja dan lingkungan kerja memengaruhi capaian kinerja pegawai.

### Deskriptif Variabel

Berdasarkan hasil pengolahan data penelitian pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Perizinan Terpadu Satu Pintu Kota Sibolga, diperoleh gambaran deskriptif mengenai variabel Beban Kerja (X1), Lingkungan Kerja (X2), dan Kinerja Pegawai (Y).

Variabel Beban Kerja (X1) menunjukkan nilai rata-rata keseluruhan sebesar 3,68 yang termasuk dalam kategori baik. Hal ini menunjukkan bahwa secara umum pegawai merasakan beban kerja yang masih dalam batas wajar dan dapat dikelola dengan baik. Meskipun terdapat tugas yang bersifat mendadak, target kerja berkala, serta tekanan dalam pencapaian target, pegawai tetap mampu mengatur waktu dan menyelesaikan tanggung jawabnya secara optimal. Nilai tertinggi terdapat pada pernyataan mengenai peningkatan tekanan kerja saat mencapai target, yang mengindikasikan bahwa target kerja menjadi faktor yang cukup menuntut, namun masih berada dalam kategori yang positif dan tidak menghambat pelaksanaan tugas.

Variabel Lingkungan Kerja (X2) memperoleh nilai rata-rata sebesar 3,50 dan juga berada dalam kategori baik. Hal ini menunjukkan bahwa kondisi lingkungan kerja fisik seperti pencahayaan, ventilasi, suhu ruangan, kelembapan udara, serta kombinasi warna ruangan dinilai cukup mendukung aktivitas kerja pegawai. Ventilasi dan kelembapan udara menjadi aspek yang relatif lebih baik dibandingkan indikator lainnya. Secara keseluruhan, lingkungan kerja di kantor dinilai cukup nyaman dan tidak menjadi hambatan utama dalam pelaksanaan pekerjaan sehari-hari.

Sementara itu, variabel Kinerja Pegawai (Y) memperoleh nilai rata-rata sebesar 3,81 yang termasuk dalam kategori baik dan merupakan nilai tertinggi dibandingkan variabel lainnya. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai mampu melaksanakan tugas sesuai prosedur, menyelesaikan pekerjaan tepat waktu, serta memiliki rasa tanggung jawab yang tinggi terhadap pekerjaan. Indikator pelaksanaan tugas sesuai prosedur memperoleh nilai paling tinggi, yang mengindikasikan adanya kepatuhan terhadap standar operasional yang berlaku.

Secara umum, hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa beban kerja dan lingkungan kerja berada dalam kondisi yang baik serta mampu mendukung terciptanya kinerja pegawai yang juga berada pada kategori baik. Kondisi ini menggambarkan bahwa organisasi telah berjalan secara cukup efektif, meskipun tetap diperlukan upaya peningkatan secara berkelanjutan untuk menjaga dan meningkatkan kualitas kinerja pegawai di masa yang akan datang.

## **Uji Statistik Kuantitatif**

### **a. Uji Validitas**

Uji validitas dilakukan untuk mengetahui sejauh mana item pernyataan dalam kuesioner mampu mengukur variabel yang diteliti, yaitu Beban Kerja (X1), Lingkungan Kerja (X2), dan Kinerja Pegawai (Y). Pengujian dilakukan dengan membandingkan nilai  $r$  hitung dengan  $r$  tabel pada taraf signifikansi 5% dengan jumlah responden ( $n$ ) = 38, sehingga diperoleh  $r$  tabel sebesar 0,3202.

Berdasarkan hasil uji validitas, seluruh item pada variabel Beban Kerja (X1) memiliki nilai  $r$  hitung yang lebih besar dari  $r$  tabel (0,3202). Nilai  $r$  hitung berkisar antara 0,529 sampai dengan 0,762. Dengan demikian, seluruh 10 item pernyataan pada variabel Beban Kerja dinyatakan valid. Pada variabel Lingkungan Kerja (X2), seluruh item juga menunjukkan nilai  $r$  hitung lebih besar dari  $r$  tabel, dengan rentang nilai antara 0,521 sampai dengan 0,798. Hal ini menunjukkan bahwa seluruh 10 item pernyataan pada variabel Lingkungan Kerja dinyatakan valid dan mampu mengukur konstruk yang dimaksud. Demikian pula pada variabel Kinerja Pegawai (Y), seluruh item memiliki nilai  $r$  hitung lebih besar dari 0,3202 dengan rentang nilai antara 0,525 sampai dengan 0,674. Dengan demikian, seluruh 10 item pernyataan pada variabel Kinerja dinyatakan valid.

Berdasarkan hasil tersebut, dapat disimpulkan bahwa seluruh butir pernyataan dalam kuesioner penelitian ini dinyatakan valid dan layak digunakan sebagai instrumen pengumpulan data.

### **b. Uji Reliabilitas**

Uji reliabilitas dilakukan untuk mengetahui konsistensi atau tingkat keandalan instrumen penelitian dalam mengukur variabel. Pengujian reliabilitas menggunakan metode Cronbach's Alpha dengan ketentuan bahwa suatu variabel dikatakan reliabel apabila nilai Cronbach's Alpha lebih besar dari 0,70.

Tabel 2. Hasil Uji Realibilitas Variabel Beban Kerja (X1), Lingkungan Kerja (X2) dan Kinerja (Y)

| No | Variabel         | Reability Statistic |            | Keterangan |
|----|------------------|---------------------|------------|------------|
|    |                  | Cronbach's Alpha    | N Of Items |            |
| 1  | Beban Kerja      | 0,831               | 10         | Reliabel   |
| 2  | Lingkungan Kerja | 0,847               | 10         | Reliabel   |
| 3  | Kinerja          | 0,816               | 10         | Reliabel   |

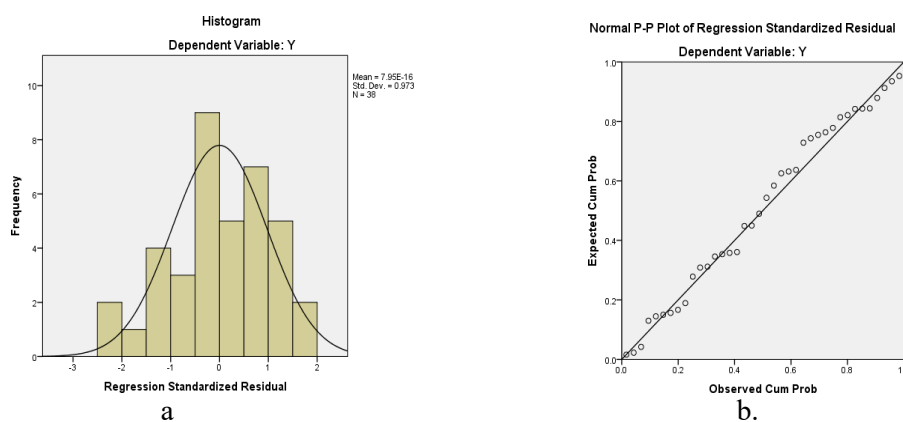
Berdasarkan hasil uji reliabilitas pada Tabel 2, variabel Beban Kerja (X1) memiliki nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,831, variabel Lingkungan Kerja (X2) sebesar 0,847, dan variabel Kinerja (Y) sebesar 0,816. Seluruh nilai tersebut lebih besar dari 0,70.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa seluruh variabel dalam penelitian ini dinyatakan reliabel. Artinya, instrumen kuesioner yang digunakan memiliki tingkat konsistensi yang baik dan dapat dipercaya sebagai alat ukur dalam penelitian ini.

## Uji Asumsi Klasik

### a. Uji Normalitas

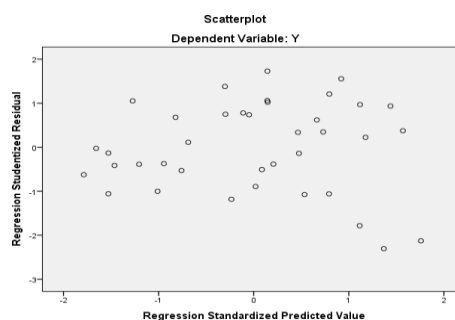
Uji normalitas menunjukkan bahwa data berdistribusi normal. Hal ini terlihat dari grafik histogram yang membentuk pola menyerupai lonceng dan tidak menceng ke kiri maupun ke kanan. Selain itu, pada grafik P-P Plot, titik-titik menyebar di sekitar dan mengikuti garis diagonal. Dengan demikian, asumsi normalitas terpenuhi.



Gambar 1. (a) Histogram; (b) Grafik P-Plot

### b. Uji Heteroskedastisitas

Hasil uji heteroskedastisitas melalui scatterplot menunjukkan bahwa titik-titik menyebar secara acak di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y serta tidak membentuk pola tertentu. Hal ini menunjukkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas, sehingga asumsi terpenuhi.



Gambar 2. Scatterplot

### c. Uji Multikolinearitas

Tabel 3. Uji Multikolineritas

| Variabel bebas   | Tolerance | VIF   | Keterangan             |
|------------------|-----------|-------|------------------------|
| Lingkungan Kerja | 0,981     | 1,019 | Bebas Multikolineritas |
| Beban Kerja      | 0,981     | 1,019 | Bebas Multikolineritas |

Hasil uji multikolinearitas menunjukkan nilai Tolerance sebesar 0,981 ( $> 0,10$ ) dan VIF sebesar 1,019 ( $< 10$ ) untuk masing-masing variabel independen. Hal ini menunjukkan bahwa tidak terdapat gejala multikolinearitas dalam model regresi.

#### Uji Analisis Data

Tabel 4. Regresi Linier Berganda

| Model                 | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | T     | Sig. |
|-----------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
|                       | B                           | Std. Error | Beta                      |       |      |
| 1 (Constant)          | 13,369                      | 5,383      |                           | 2484  | ,018 |
| Beban Kerja (X1)      | ,451                        | ,115       | ,522                      | 3,907 | ,000 |
| Lingkungan Kerja (X2) | ,227                        | ,110       | ,276                      | 2,064 | ,047 |

Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda menggunakan SPSS versi 23 dengan tingkat signifikansi 5%, diperoleh persamaan regresi yaitu  $Y = 13,369 + 0,451X_1 + 0,227X_2$ . Nilai konstanta sebesar 13,369 menunjukkan bahwa jika Beban Kerja (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) bernilai nol, maka Kinerja (Y) tetap sebesar 13,369. Koefisien Beban Kerja sebesar 0,451 berarti setiap kenaikan Beban Kerja akan meningkatkan Kinerja sebesar 0,451, sedangkan koefisien Lingkungan Kerja sebesar 0,227 menunjukkan bahwa setiap kenaikan Lingkungan Kerja akan meningkatkan Kinerja sebesar 0,227. Kedua variabel memiliki pengaruh positif terhadap Kinerja.

Tabel 5. Uji Koefisien Determinasi

| Model | R                 | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1     | .623 <sup>a</sup> | .388     | .353              | 4.526                      |

Hasil uji koefisien determinasi menunjukkan nilai Adjusted R Square sebesar 0,388, yang berarti 38,8% variasi Kinerja dapat dijelaskan oleh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja secara bersama-sama, sedangkan 61,2% dipengaruhi oleh variabel lain di luar penelitian ini.

Tabel 6. Uji Korelasi Variabel X1 (Beban Kerja) dan X2 (Lingkungan Kerja) terhadap Variabel Y (Kinerja)

| Correlations          |                     |                  |                       |             |
|-----------------------|---------------------|------------------|-----------------------|-------------|
|                       |                     | Beban Kerja (X1) | Lingkungan Kerja (X2) | Kinerja (Y) |
| Beban Kerja (X1)      | Pearson Correlation | 1                | .137                  | .559**      |
|                       | Sig. (2-tailed)     |                  | .412                  | .000        |
|                       | N                   | 38               | 38                    | 38          |
| Lingkungan Kerja (X2) | Pearson Correlation | .137             | 1                     | .347*       |
|                       | Sig. (2-tailed)     | .412             |                       | .033        |
|                       | N                   | 38               | 38                    | 38          |
| Kinerja (Y)           | Pearson Correlation | .559**           | .347*                 | 1           |
|                       | Sig. (2-tailed)     | .000             | .033                  |             |
|                       | N                   | 38               | 38                    | 38          |

Pada uji koefisien korelasi, Beban Kerja memiliki nilai korelasi sebesar 0,559 yang termasuk kategori sedang, sedangkan Lingkungan Kerja sebesar 0,347 yang termasuk kategori rendah. Hal ini menunjukkan bahwa hubungan Beban Kerja terhadap Kinerja lebih kuat dibandingkan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja.

Tabel 7. Uji T (Uji Parsial)

| Model        | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | t     | Sig. |
|--------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
|              | B                           | Std. Error | Beta                      |       |      |
| 1 (Constant) | 13.369                      | 5.383      |                           | 2.484 | .018 |
| Beban Kerja  | .451                        | .115       | .522                      | 3.907 | .000 |

|                 |      |      |      |       |      |
|-----------------|------|------|------|-------|------|
| (X1)            |      |      |      |       |      |
| Lingkungan (X2) | .227 | .110 | .276 | 2.064 | .047 |

Hasil uji t (parsial) menunjukkan bahwa Beban Kerja memiliki nilai thitung 3,907 > ttabel 2,030 dengan signifikansi  $0,000 < 0,05$ , sehingga berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja. Lingkungan Kerja memiliki thitung 2,064 > ttabel 2,030 dengan signifikansi  $0,047 < 0,05$ , sehingga juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja.

Tabel 8. Uji F (Simultan)

|   | Model      | Sum of Squares | df | Mean Square | F      | Sig.              |
|---|------------|----------------|----|-------------|--------|-------------------|
| 1 | Regression | 453.711        | 2  | 226.855     |        |                   |
|   | Residual   | 717.053        | 35 | 20.487      | 11.073 | .000 <sup>b</sup> |
|   | Total      | 1170.763       | 37 |             |        |                   |

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X2, x1

Selanjutnya, hasil uji F (simultan) menunjukkan nilai Fhitung 11,073 > Ftabel 3,267 dengan signifikansi  $0,000 < 0,05$ . Hal ini berarti Beban Kerja dan Lingkungan Kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

### Pembahasan

Berdasarkan hasil penelitian, variabel Beban Kerja terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Perizinan Terpadu Satu Pintu Kota Sibolga. Hal ini ditunjukkan oleh nilai thitung sebesar 3,907 yang lebih besar dari ttabel 2,030 serta nilai signifikansi 0,000 yang lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian, hipotesis yang menyatakan bahwa Beban Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja diterima. Artinya, semakin baik pengelolaan beban kerja yang diterima pegawai, maka kinerja yang dihasilkan juga akan semakin meningkat.

Selanjutnya, variabel Lingkungan Kerja juga terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Hal ini dapat dilihat dari nilai thitung sebesar 2,064 yang lebih besar dari ttabel 2,030 dengan nilai signifikansi 0,047 yang lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian, hipotesis yang menyatakan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja diterima. Hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang nyaman, aman, dan kondusif dapat meningkatkan kinerja pegawai.

Secara simultan, Beban Kerja dan Lingkungan Kerja juga berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Hal ini dibuktikan dengan nilai Fhitung sebesar 11,073 yang lebih besar dari Ftabel 3,26 serta nilai signifikansi 0,000 yang lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa kedua variabel tersebut secara bersama-sama memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Perizinan Terpadu Satu Pintu Kota Sibolga.

### KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Perizinan Terpadu Satu Pintu Kota Sibolga, dapat disimpulkan bahwa Beban Kerja dan Lingkungan Kerja secara parsial maupun simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Beban kerja yang sesuai dengan kemampuan dan kapasitas pegawai mampu meningkatkan kinerja, sedangkan beban kerja yang berlebihan dapat menurunkannya, demikian pula lingkungan kerja yang kondusif, nyaman, serta didukung sarana dan prasarana yang memadai dapat mendorong peningkatan kinerja secara optimal. Nilai korelasi menunjukkan bahwa Beban Kerja memiliki hubungan sedang terhadap Kinerja (0,559) dan Lingkungan Kerja memiliki hubungan rendah (0,347), sementara nilai koefisien determinasi (Adjusted R Square) sebesar 0,388 menunjukkan bahwa 38,8% kinerja pegawai dipengaruhi oleh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja, sedangkan 61,2% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti. Oleh karena itu, pimpinan disarankan untuk mengatur beban kerja secara proporsional sesuai kapasitas dan kompetensi pegawai serta melakukan evaluasi berkala, sekaligus menjaga dan meningkatkan kualitas lingkungan kerja baik dari aspek fisik maupun nonfisik agar tercipta suasana kerja yang

nyaman, harmonis, dan produktif sehingga kinerja pegawai dapat terus meningkat secara berkelanjutan demi tercapainya tujuan organisasi.

### REFERENSI

- Afandi. (2018). Manajemen sumber daya manusia: Teori, konsep dan indikator. Zanafa Publishing.
- Arikunto, S. (2017). Prosedur penelitian: Suatu pendekatan praktik. Rineka Cipta.
- Bintoro, D. A., & Daryanto, A. (Eds.). (2017). Manajemen sumber daya manusia. Andi.
- Da Silva, Y. O., Aurelia, P. N., & Edellya, M. (2021). Pengaruh beban kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT Karya Cipta Buana Sentosa di Maumere Flores. *Gema Wiralodra*, 11(2).
- Da Silva, Y. O., Yuliana, M., & Rohi, T. D. (2021). Pengaruh beban kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT Karya Cipta Buana Sentosa di Maumere Flores. *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, 3(2).
- Dian Asriani, Muchran, B. L., & Abdullah, I. (2018). Pengaruh beban kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Tenaga Kerja Kota Makassar. *Jurnal Profitability Fakultas Ekonomi dan Bisnis*, 2(2).
- Duha, M. (Ed.). (2020). Manajemen sumber daya manusia. Rajawali Pers.
- Edison, S., Anwar, Y., & Komariyah, I. (2017). Manajemen sumber daya manusia: Teori dan praktik. Rajawali Pers.
- Ghozali, I. (2018). Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS 26. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, I. (2021). Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS 25 (Edisi ke-9). Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Indrawan, R. (2016). Metodologi penelitian: Kuantitatif, kualitatif, dan campuran untuk manajemen, pembangunan, dan pendidikan. Refika Aditama.
- Kadarisman, M. (2023). Analisis beban kerja dan analisis jabatan organisasi publik. Bintang Semesta Media.
- Kasmir. (2019). Manajemen sumber daya manusia: Teori dan praktik. Rajawali Pers.
- Koesomowidjojo. (2017). Analisis beban kerja. Raih Asa Sukses.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2017). Manajemen sumber daya manusia perusahaan. Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, A. A. A. S. (2019). Evaluasi kinerja sumber daya manusia. Refika Aditama.
- Mangkunegara, A. A. A. S. (2021). Evaluasi kinerja sumber daya manusia. Refika Aditama.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2021). Manajemen sumber daya manusia perusahaan. Remaja Rosdakarya.
- Mussadieq, M., Effendi, A., & Lestari, D. (2022). Pengaruh beban kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai melalui motivasi kerja sebagai variabel intervening (Studi pada ASN Kelurahan Kota Pekalongan). *Jurnal Ilmu Administrasi Publik*, 10(1), 12–24.
- Nitisemito, A. S. (2015). Tata laksana kantor dan manajemen perkantoran. Andi.
- Priansa, D. J. (2017). Manajemen sumber daya manusia. Graha Ilmu.
- Priansa, D. J. (2018). Manajemen sumber daya manusia. Graha Ilmu.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017). *Organizational behavior* (17th ed.). Pearson.
- Santoso, M. R., & Widodo, S. (2022). Pengaruh beban kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Dinas Perhubungan Provinsi DKI Jakarta. *Jurnal Ilmiah M-Progress*, 12(1).
- Sedarmayanti. (2017a). Manajemen sumber daya manusia. Refika Aditama.
- Sedarmayanti. (2017b). Perencanaan dan pengembangan SDM untuk meningkatkan kompetensi, kinerja dan produktivitas kerja. Refika Aditama.
- Sedarmayanti. (2018). Manajemen sumber daya manusia: Reformasi birokrasi dan manajemen pegawai negeri sipil. Refika Aditama.
- Sedarmayanti. (2019). Manajemen sumber daya manusia dan produktivitas kerja. Refika Aditama.
- STIE Al-Washliyah. (2025). Buku panduan penulisan skripsi dan tugas akhir edisi 2025.
- Sugiyono. (2017). Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D. Alfabeta.
- Sugiyono. (2018). Metode penelitian kuantitatif, kualitatif dan kombinasi (mix methods). Alfabeta.
- Sugiyono. (2019). Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D. Alfabeta.
- Sulaksono, M. (2015). Manajemen sumber daya manusia. Andi.
- Sutrisno, E. (2016). Manajemen sumber daya manusia (Edisi revisi). Kencana.

Syalimono, S., & Syaiful, B. (2019). Pengaruh penempatan pegawai, motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 16–30.