



## Lingkungan Kerja, Beban Kerja dan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Masbakhatil Alamiyah<sup>1</sup>, Kumara Adji Kusuma<sup>2\*</sup>, Rifdah Abadiyah<sup>3</sup>

<sup>1,2,3</sup>program Studi Manajemen, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

\*Email:[masbakhatilalamiyah@gmail.com](mailto:masbakhatilalamiyah@gmail.com)<sup>1</sup>,[adji@umsida.ac.id](mailto:adji@umsida.ac.id)<sup>\*2</sup>,[rifdahabadiyah@gmail.com](mailto:rifdahabadiyah@gmail.com)<sup>3</sup>

Doi: <https://doi.org/10.37339/e-bis.v8i1.163>

Diterbitkan oleh Politeknik Piksi Ganesha Indonesia

### Info Artikel

Diterima :  
2024-01-18  
Diperbaiki :  
2024-01-23  
Disetujui :  
**2024-01-23**

### Kata Kunci :

Lingkungan Kerja, Beban Kerja,  
Fasilitas Kerja, Kinerja Pegawai

### ABSTRAK

Sumber daya manusia (*human resources*) berperan penting dalam aktivitas perusahaan. meskipun didukung dengan sarana, prasarana dan kekuatan finansial yang baik, pelaksanaan kegiatan tidak akan berhasil jika tidak memiliki sumber daya manusia yang handal untuk mengelolah. Dalam penelitian ini ingin memahami secara mendalam mengenai elemen-elemen yang dapat membantu organisasi menaikkan efisiensi dan produktivitas pegawai. Tujuan dari penelitian ini untuk menguji kinerja pegawai pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa menggunakan tiga variabel independen yaitu lingkungan kerja, beban kerja, dan fasilitas kerja. Penelitian ini menggunakan teknik kuantitatif. Teknik pengambilan sampel menggunakan total sampling yaitu, teknik pengambilan sampel dimana sebagian jumlah karakteristik dari populasi. Populasi pada penelitian ini berjumlah 100 pegawai. Hasil yang didapatkan dalam penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dan fasilitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

### ABSTRACT

*Human resources (human resources) play an important role in company activities. Even though it is supported by good facilities, infrastructure and financial strength, the implementation of the activity will not be successful if it does not have reliable human resources to manage it. In this research, we want to understand in depth the elements that can help organizations increase employee efficiency and productivity. The aim of this research is to examine the performance of employees at the Community and Village Empowerment Service using three independent variables, namely work environment, workload and work facilities. This research uses quantitative techniques. The sampling technique uses total sampling, that is, a sampling technique that uses a portion of the characteristics of the population. The population in this study was 100 employees. The results obtained in the research show that the work environment has a positive and significant effect on employee performance, workload has a negative and significant effect on employee performance and work facilities have a positive and significant effect on employee performance.*

### Keywords:

Work Environment, Work Load,  
Work Facilities, Employee  
Performance

Alamat Korespondensi

: Jl. Letnan Jenderal Suprpto No.73 Kebumen, Jawa Tengah, Indonesia 54316

## PENDAHULUAN

Peran serta mutu layanan yang diberikan oleh Aparatur Sipil Negara (ASN) menunjukkan kepentingan yang sangat besar dalam mencapai efektivitas dan efisiensi dalam tujuan pembangunan. ASN memiliki peran strategis dalam menyongsong era modern ini, menjadi elemen kunci dalam mencapai kemajuan pembangunan secara optimal sebagai pegawai merupakan kekuatan utama organisasi dalam menetapkan tujuan dan mencapai target yang ditetapkan (Loi & Buulolo, 2021). Undang-undang Nomer 5 Tahun 2014, Aparatur Sipil Negara yang sering disebut ASN adalah profesi pegawai pemerintah yang mempunyai perjanjian kerja dan dipekerjakan pada suatu instansi pemerintah. Pegawai pemerintah dan pegawai negeri sipil yang diangkat oleh badan administratif berdasarkan kontrak kerja, pegawai negeri sipil ditugaskan untuk pekerjaan pemerintah atau tanggung jawab pemerintah lainnya dan mendapatkan gaji yang ditetapkan oleh undang-undang.(Reza Nurul Ichsan1, 2022).

Organisasi memiliki kemampuan untuk mengarahkan tindakan berbagai sumber daya manusia menuju pencapaian tujuan dengan cara mendistribusikan tugas dan tanggung jawab di dalam lingkungan kerja (Marlius & Vebrian, 2020). Dalam pelaksanaan kegiatan organisasi memerlukan sumber daya manusia (*human resources*) dengan kompetensi yang memadai (Nurfadila et al., 2023). Sumber daya manusia (*human resources*) berperan penting dalam aktivitas perusahaan. Walaupun dilengkapi dengan fasilitas, infrastruktur, dan dukungan finansial yang memadai, suksesnya pelaksanaan suatu kegiatan tidak dapat tercapai tanpa kehadiran sumber daya manusia yang kompeten untuk mengelolanya (Yunus, 2018). Dalam penelitian ini ingin memahami secara mendalam mengenai elemen-elemen yang dapat membantu organisasi menaikkan efisiensi dan produktivitas pegawai. Kondisi lingkungan kerja yang kondusif, fasilitas kerja, dan beban kerja yang memadai dapat meningkatkan motivasi pegawai pada peningkatan kinerja individu dan tim. Selanjutnya, riset ini dapat memberikan pandangan terkait kebijakan perusahaan dalam menciptakan kondisi kerja yang mendukung. Dengan memahami pengaruh yang ditimbulkan oleh kondisi lingkungan kerja, tingkat beban kerja, dan fasilitas kerja terhadap kinerja para pegawai.

Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa (DPMD) terletak di sebelah barat Kwadengan, Lemahputro, Kecamatan Sidoarjo, Kabupaten Sidoarjo, Jawa Timur. Selain memenuhi kebutuhan masyarakat dan merancang kebijakan terkait dengan kemajuan desa dan pemberdayaan masyarakat, dinas pemberdayaan masyarakat dan desa juga dapat bertugas melaksanakan pelimpahan kewenangan pemerintah secara resmi kepada gubernur. (Nurfadila et al., 2023).

Keberhasilan suatu organisasi tidak lepas dari unsur kinerja pegawainya yang dituntut untuk bekerja sebaik-baiknya agar lembaga pemerintah tersebut dapat mencapai tujuannya (Marlius & Vebrian, 2020). Kemampuan menampilkan hasil kerja disebut dengan kinerja. Oleh karena itu, prestasi individu seorang karyawan dapat dinilai melalui capaian yang diperoleh dalam periode waktu tertentu (Dunggio, 2020). Dalam situasi ini, organisasi harus menciptakan suasana dan keadaan yang mendorong pengembangan kemampuan dan keterampilan karyawan semaksimal mungkin, khususnya yang berkaitan dengan kinerja.

**Table 1.** *Penilaian Kinerja Dinas Pemberdayaan Masyarakat Dan Desa Kabupaten Sidoarjo (DPMD)*

No	Nama Bidang	2021		2022		Target SKP dan Perilaku Kerja (%)
		Realisasi dan Perilaku Kerja (%)	SKP	Realisasi dan Perilaku Kerja (%)	SKP	
1.	Sekretariat	90,28		90,37		
2.	Bidang Penataan dan Kerjasama Desa	90,63		90,47		
3.	Bidang Pemberdayaan Lembaga Kemasyarakatan Desa	90,55		90,76		100
4.	Bidang Administrasi Pemerintahan Desa	90,31		89,57		
5.	Bidang Pembinaan dan Pengawasan Pemerintahan Desa	89,36		90,17		

**Sumber :** *Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Sidoarjo*

Tabel 1 menunjukkan laporan kinerja karyawan Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Sidoarjo. Dimana terdapat kenaikan dan penurunan terhadap kinerja pegawai. Dapat dilihat pada bidang penataan dan kerja sama desa pada tahun 2021 realisasi SKP sebesar 90,63% dan pada tahun 2022 realisasi SKP menurun menjadi 90,47%. Pada bidang administrasi desa pada tahun 2021 realisasi SKP sebesar 90,31% serta pada tahun 2022 mengalami penurunan menjadi 89,57%. Performa pegawai di Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa dinilai positif. Meskipun begitu, ketika dianalisis berdasarkan pencapaian target SKP dan tingkat kepatuhan perilaku kerja mencapai 100%, evaluasi kinerja pada beberapa aspek tersebut masih belum mencapai standar yang diharapkan untuk memenuhi target SKP.

Faktor yang dapat memengaruhi prestasi individu melibatkan interplay antara peningkatan kinerja dan kondisi lingkungan tempat kerja di mana seseorang beraktivitas. Keseluruhan fasilitas dan infrastruktur di sekitar pegawai dapat memiliki dampak yang signifikan terhadap eksekusi tugasnya (Siahaan & Bahri, 2019). Ada tiga alasan untuk hal ini: terdapat bukti bahwa pekerjaan dapat diselesaikan dengan baik dalam lingkungan kerja yang positif, bukti bahwa manajer mempunyai kekuasaan untuk mempengaruhi lingkungan kerja di unit organisasi yang diawasinya dan bukti bahwa hubungan antara individu dan organisasi sangat penting untuk mencapai tujuan organisasi (Parashakti & Putriawati, 2020).

Selain faktor lingkungan kerja, tingkat beban kerja juga memiliki potensi untuk memengaruhi performa seorang pegawai. Beban kerja merupakan tekanan sebagai respon non-adaptasi yang dipengaruhi perbedaan individu, yang berakibat dari tindakan diluar perusahaan yaitu (lingkungan, situasi, dan peristiwa yang mengakibatkan tuntutan psikologis atau fisik) pada individu lain (Kenanga et al., 2020). Beban kerja menurut (Suparman, 2020) satu atau lebih tugas yang perlu diselesaikan pemegang jabatan dalam jangka waktu yang telah tertentu. Oleh karena itu, karyawan perlu memahami jenis pekerjaan yang harus mereka laksanakan agar tugas-tugas tersebut dapat terselesaikan sesuai dengan jadwal yang telah ditetapkan.

Selain pengaruh lingkungan kerja dan tingkat beban kerja, fasilitas kerja juga merupakan faktor yang berperan dalam memengaruhi kinerja para pegawai. Fasilitas yang secara fisik menunjang operasional suatu instansi, digunakan sebagaimana umumnya instansi tersebut, mempunyai masa manfaat jangka panjang dan dapat memberikan manfaat dimasa mendatang (Manurung et al., 2021). Fasilitas kerja sangat penting bagi dunia usaha dan organisasi karena dapat membantu kinerja karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan (Rifai'i, 2019).

Penelitian ini dilatarbelakangi oleh *evidence gap* dikarenakan adanya inkonsistensi dalam temuan-temuan pada penelitian sebelumnya. Ada hasil penelitian yang menegaskan bahwa efek positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai disebabkan oleh lingkungan kerja (Nurjaya, 2021). Sebaliknya, hasil studi lain menunjukkan bahwa, secara terpisah, lingkungan kerja tidak memberikan dampak yang signifikan pada kinerja pegawai (Siahaan & Bahri, 2019). Selain itu, penelitian mencatat bahwa variabel beban kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan (Neksen et al., 2021), Selain itu, penelitian mencatat bahwa variabel beban kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan (Polakitang et al., 2019). Juga temuan penelitian menunjukkan bahwa variabel fasilitas kerja memiliki dampak pada kinerja pegawai (Sinaga, 2020), Namun, hasil tersebut bertentangan dengan penelitian lain yang menyatakan bahwa fasilitas kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Kelatow et al., 2016). Berdasarkan konteks tersebut, peneliti tertarik untuk menggali lebih dalam hubungan antara lingkungan kerja, beban kerja, dan fasilitas dengan kinerja pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Sidoarjo.

## **KAJIAN PUSTAKA**

### **Lingkungan Kerja**

Lingkungan kerja melingkupi karyawan dan berpotensi mempengaruhi cara mereka menjalankan kewajibannya. Karena memengaruhi karyawan secara langsung dan tidak langsung, Karenanya, bagi individu yang bekerja di suatu organisasi, kondisi lingkungan kerja memiliki keberartiannya sendiri (Parashakti & Putriawati, 2020). Jika berada dalam lingkungan kerja yang tidak mendukung, kinerja karyawan cenderung stagnan, sementara di lingkungan yang kondusif, kinerja akan mengalami peningkatan. Apabila seseorang menikmati lingkungan dimana dia bekerja maka akan merasa lebih nyaman, sehingga dapat melakukan aktivitas dengan efisien dan efektif. Indikator lingkungan kerja antara lain : 1. Penerangan 2. keamanan kerja 3. kondisi kerja 4. hubungan antar karyawan dan pimpinan 5. penggunaan warna (Risky Nur Adha, Nurul Qomariah, 2022).

### **Beban Kerja**

Beban kerja mencakup sejumlah tugas dan waktu yang ditentukan sebagai persyaratan pekerjaan untuk suatu jabatan atau organisasi. Kecenderungan kebosanan akan timbul ketika kemampuan seseorang melebihi kebutuhan yang diperlukan untuk menyelesaikan tugas tersebut. Sebaliknya, rasa lelah akan semakin muncul jika kemampuan seorang pekerja tidak mencapai apa yang dibutuhkan. (Setiyo Utomo, 2019). Beban kerja yaitu ketidaksesuaian antara kemampuan seorang pegawai dengan harapan pekerjaan yang harus dipenuhinya (Hermingsih & Purwanti, 2020). Berdasarkan perspektif para ahli yang disebutkan, dapat diambil kesimpulan jika beban kerja mengacu pada banyaknya tanggung jawab yang perlu dituntaskan sesuai ketentuan perusahaan. Indikator beban kerja menurut Putra & Achmad antara lain: 1. target yang harus dicapai 2. kondisi pekerjaan 3. standar pekerjaan. (Nurhasanah et al., 2022).

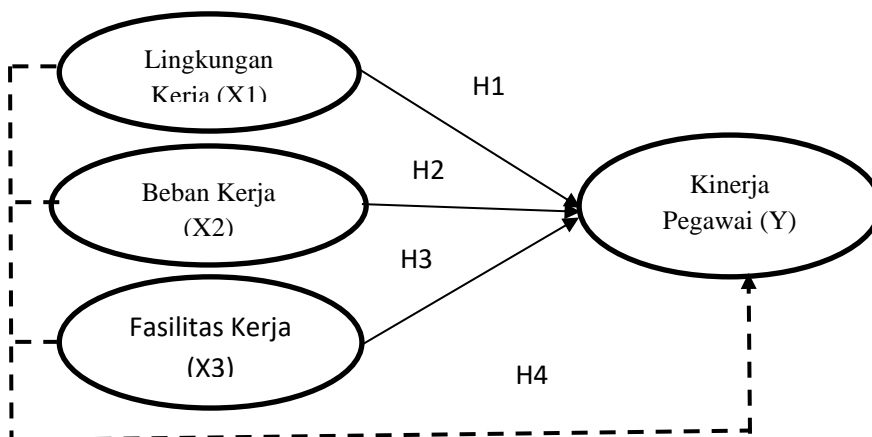
### **Fasilitas Kerja**

Fasilitas kerja merujuk pada bentuk pelayanan yang disediakan bagi para pekerja, bertujuan untuk mendukung kinerja mereka dengan memenuhi kebutuhan yang diinginkan oleh karyawan dan meningkatkan efisiensi dalam menjalankan tugas-tugas mereka (Dika et al., 2023). Fasilitas merupakan bentuk kepuasan yang nyata. Dalam dunia kerja, komponen fasilitas yang disediakan dapat dipergunakan untuk kegiatan sehari-hari organisasi, mempunyai batasan waktu kegunaan pada umumnya, dan bermanfaat di masa iyang iakan idatang. Perusahaan menyediakan fasilitas sebagai bentuk pelayanan non-tunai kepada karyawan, yang dapat dinikmati baik secara individu maupun dalam kelompok (Jufrizen, 2021). Menurut Nitisemito, fasilitas kerja dianggap sebagai kelengkapan kerja yang diwajibkan oleh suatu organisasi (Sinaga, 2020). Indikator fasilitas kerja mencakup berbagai elemen, seperti mesin dan peralatan, prasarana, perlengkapan kantor, tanah dan bangunan, serta alat transportasi (Rangkuti et al., 2021).

### Kinerja Pegawai

Prestasi kerja atau yang dikenal juga sebagai kinerja pegawai adalah hasil dari upaya yang dilakukan oleh seorang karyawan dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya, baik dari segi kuantitas maupun kualitas. Kinerja mempunyai dampak langsung pada kepuasan karyawan terhadap tingkat kinerja kesesuaian kerja. kemampuan dan motivasi harus diperhitungkan, dan kinerja yang unggul sebagian disebabkan oleh tidak adanya hambatan bagi pekerja (E. D. Rahayu et al., 2023). Pentingnya kinerja bagi suatu organisasi dalam mencapai tujuannya tidak dapat dipandang enteng. Kinerja dapat diartikan sebagai "kualitas dan kuantitas tugas yang diselesaikan, baik secara individu maupun dalam kelompok" kinerja dapat didefinisikan sebagai sejauh mana tujuan organisasi terpenuhi, kinerja dapat menunjukkan seseorang dalam menjalankan tugas (Rangkuti et al., 2021). Performa merupakan suatu tindakan atau strategi yang diarahkan untuk mencapai tujuan, sasaran, visi, dan misi yang telah ditetapkan dalam suatu organisasi (K. W. Rahayu, 2015). Parameter evaluasi kinerja karyawan mencakup: 1. mutu, 2. jumlah, 3. waktu, 4. biaya. (Rolos et al., 2018).

### Kerangka Konseptual



*Gambar 1 Kerangka Konseptual*

**Keterangan :**

—————> : secara parsial

-----> : secara simultan

**H1** : Lingkungan Kerja berpengaruh secara parsial pada Kinerja Pegawai

**H2** : Beban Kerja berpengaruh secara parsial pada Kinerja Pegawai

**H3** : Fasilitas Kerja berpengaruh secara parsial pada Kinerja Pegawai

**H4** : Lingkungan Kerja, Beban Kerja dan Fasilitas Kerja berpengaruh simultan pada Kinerja Pegawai

**METODE**

Penelitian ini mengadopsi metode kuantitatif, dengan lokasi penelitian dilakukan di Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Sidoarjo. Populasi yang menjadi subjek penelitian adalah keseluruhan pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Sidoarjo, yang teridentifikasi berjumlah 100 orang. Populasi merupakan total keseluruhan item yang ditetapkan peneliti sehingga dapat diambil kesimpulan (Anam & Rahardja, 2017). Sampel diambil dengan menggunakan teknik probabilitas sampling, mencakup seluruh anggota populasi sebagai total sampel. Total sampling ialah teknik pengambilan sampel yang menggunakan beberapa karakteristik populasi untuk melakukan penelitian. Data yang digunakan dalam penelitian ini bersumber dari data primer dan sekunder. Informasi dari pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Sidoarjo dijadikan sebagai data primer, di mana mereka berperan sebagai responden. Sementara itu, data tambahan atau sekunder diperoleh dari berbagai dokumen seperti struktur organisasi, catatan, dan arsip lainnya (Kusuma et al., 2020).

Dalam penelitian ini, teknik pengumpulan data melibatkan observasi dan penyebaran kuesioner, di mana tanggapan dari responden dinilai menggunakan skala Likert. Penggunaan skala Likert sebagai alat penilaian umumnya melibatkan penilaian pernyataan dengan skala 1 (sangat tidak setuju), 2 (tidak setuju), 3 (netral), 4 (setuju), hingga 5 (sangat setuju). Metode analisis data yang diterapkan adalah regresi linier berganda, suatu teknik yang berguna untuk menilai hubungan antara dua atau lebih variabel bebas dan satu variabel terikat (Sinaga, 2020). Selain itu, data diolah menggunakan uji instrumen data, uji asumsi klasik, dan uji hipotesis menggunakan uji T dan uji F, serta uji koefisien determinasi berganda (R<sup>2</sup>). Proses analisis ini dilakukan dengan menggunakan perangkat lunak SPSS Versi 25.

**ANALISA DAN PEMBAHASAN**

**Table 2.** Hasil Uji Validitas

Variabel	Item	Correlation (r-hitung)	r-tabel	Sig.	Keterangan
Lingkungan Kerja	X1.1	0,91	0,195	0,000	Valid
	X1.2	0,775	0,195	0,000	Valid
	X1.3	0,860	0,195	0,000	Valid



	X1.4	0,810	0,195	0,000	Valid
	X1.5	0,857	0,195	0,000	Valid
	X1.6	0,852	0,195	0,000	Valid
Beban Kerja	X2.1	0,707	0,195	0,000	Valid
	X2.2	0,853	0,195	0,000	Valid
	X2.3	0,824	0,195	0,000	Valid
	X2.4	0,782	0,195	0,000	Valid
Fasilitas Kerja	X3.1	0,702	0,195	0,000	Valid
	X3.2	0,685	0,195	0,000	Valid
	X3.3	0,822	0,195	0,000	Valid
	X3.4	0,729	0,195	0,000	Valid
	X3.5	0,773	0,195	0,000	Valid
	X3.6	0,705	0,195	0,000	Valid
Kinerja Pegawai	Y.1	0,795	0,195	0,000	Valid
	Y.2	0,725	0,195	0,000	Valid
	Y.3	0,811	0,195	0,000	Valid
	Y.4	0,795	0,195	0,000	Valid
	Y.5	0,851	0,195	0,000	Valid

Sumber : Hasil Uji Validitas SPSS 25, 2024

Tabel 1 menyajikan data valid korelasi tiap indikator dan skor konstruk keseluruhan tiap variabel. karena r hitung lebih besar dari r tabel. Dengan demikian, setiap item pernyataan kuesioner telah dianggap valid.

**Table 3.** Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Nilai Kritis	Keterangan
Lingkungan Kerja	0,906	0,6	Reliabel
Beban Kerja	0,803	0,6	Reiabel
Fasilitas Kerja	0,831	0,6	Reliabel
Kinerja Pegawai	0,854	0,6	Reliabel

Sumber : Hasil Uji Reliabilitas SPSS 25, 2024

Diantara variabel-variabel tersebut kita mengetahui nilai koefisien reliabilitas Cronbach's Alpha > 0,60. Sehingga instrumen kuisisioner yang telah digunakan dapat dikatakan reliabel.

**Table 4.** Uji Normalitas  
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		100
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.06952105
Most Extreme Differences	Absolute	.081
	Positive	.081
	Negative	-.055
Test Statistic		.081
Asymp. Sig. (2-tailed)		.107 <sup>c</sup>

Sumber : Hasil Uji Normalitas SPSS 25, 2024

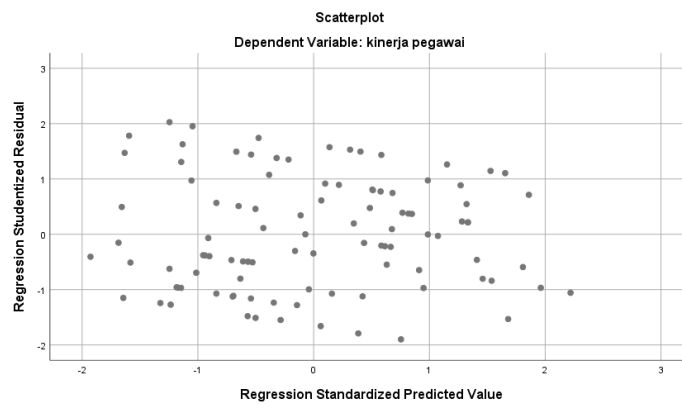
Berdasarkan informasi yang tercantum pada tabel uji normalitas, diperoleh nilai One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test sebesar 0,107. Mengingat signifikansi nilai residu lebih besar dari 0,05, dapat disarankan bahwa data tersebut dapat dianggap terdistribusi secara normal.

**Table 5 . Hasil Uji Multikolinearitas**

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
Lingkungan kerja	0,910	1,098
Beban kerja	0,961	1,040
Fasilitas kerja	0,946	1,057

Sumber : Hasil Uji Multikolinearitas SPSS 25, 2024

Hasil uji multikolinearitas memiliki nilai toleransi variabel X1 senilai 0,911 > 0,10, dan nilai variance inflating factor senilai 1,097 < 10. Nilai inflating factor pada variabel X2 senilai 1,039 < 10, dan nilai toleransinya senilai 0,962 yang > 0,10. Sedangkan variabel fasilitas kerja (X3) mempunyai nilai toleransi senilai 0,946 > dari 0,10. Untuk nilai VIF kurang dari 10, yaitu 1,057. akibatnya, hal ini menandakan bahwasannya tidak ada gejala multikolinearitas di antara item-item yang digunakan dalam riset.



Gambar 2. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Sumber : Hasil Uji Heteroskedastisitas SPSS 25, 2024

Dalam riset ini uji heteroskedastisitas dikerjakan menggunakan metode grafis yang hasilnya dapat dilihat dari scatterplot. Berdasarkan gambar diatas terlihat bahwa data dapat tersebar merata diseluruh kuadran. Sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak ada heteroskedastisitas.

**Table 6. Hasil Uji Regresi Linier Berganda**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	16.811	.587		28.651	.000
	lingkungan kerja	.159	.018	.523	9.023	.000



beban kerja	-.219	.024	-.507	-8.987	.000
fasilitas kerja	.049	.017	.161	2.833	.006

a. Dependent Variable: Y

Sumber : Hasil Uji Regresi Linier Berganda SPSS 25, 2024

Dari hasil pengujian regresi linier berganda, formulasi persamaan regresi linier berganda dapat diungkapkan sebagai berikut:

$$Y = a + B1X_1 + B2X_2 + B3X_3 + e$$

$$Y = 16,811 + 0,159X_1 + -0,219X_2 + 0,049X_3$$

Hasil persamaan regresi linier berganda tersebut, dijelaskan sebagai berikut:

1. Nilai constant (a) bernilai positif 16,811. Hal ini membuktikan bahwa variabel Lingkungan Kerja (X1), Beban Kerja (X2), Fasilitas Kerja (X3) dianggap konstan atau memiliki nilai tetap maka Kinerja Pegawai adalah sebesar 16,811.
2. Kinerja pegawai akan meningkat jika lingkungan kerja pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Sidoarjo membaik, sesuai dengan nilai koefisien regresi lingkungan kerja (B1) yang bertanda positif.
3. Nilai koefisien regresi beban kerja atau (B2) bernilai negatif yang menunjukkan bahwa kinerja pegawai akan menurun seiring dengan meningkatnya beban kerja Dinas Pemberdayaan Masyarakat Desa Kabupaten Sidoarjo. Hal ini menyebabkan beban kerja pegawai tidak sesuai dengan kemampuannya.
4. Nilai koefisien regresi fasilitas kerja atau (B3) bernilai positif, menunjukkan bahwa semakin baik fasilitas kerja Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Sidoarjo maka semakin baik pula kinerja pegawainya.

Table 7 Hasil Uji Parsial (Uji T)  
Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.
		B	Std. Error	Coefficients		
1	(Constant)	16,811	,587		28,61	,000
	Lingkungan kerja	,159	,018	,523	9,023	,000
	Beban kerja	-,219	,024	-,507	-8,987	,000
	Fasilitas kerja	,049	,017	,161	2,833	,000

Sumber : Hasil Uji Parsial (t) SPSS 25, 2024

Tabel 7 menyajikan nilai statistik hasil analisis yang menunjukkan hal-hal sebagai berikut:

1. Hasil perhitungan Lingkungan Kerja (X1) membuktikan bahwa nilai sig 0,000 lebih kecil 0,05 dan  $T_{hitung} 9,023 > T_{tabel} 1,984$ , yang menunjukkan adanya pengaruh lingkungan kerja yang signifikan terhadap kinerja pegawai (Y).
2. Variabel Beban Kerja (X2) memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y) yang ditunjukkan dengan hasil perhitungan Beban Kerja (X2) = nilai sig 0,000 < 0,05 dan  $T_{hitung} -8,987 < T_{tabel} 1,984$ .
3. Variabel Fasilitas Kerja (X3) =  $T_{hitung} 2,833 >$  dan nilai sig 0,000 lebih kecil 0,05  $T_{tabel} 1,984$  membuktikan fasilitas kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Y).

**Table 8.** Hasil Uji Simultan (Uji F)

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	89,736	3	29,912	76,963	,000 <sup>b</sup>
	Residual	37,311	96	,389		
	Total	127,047	99			

a. Dependent Variable: Y.

b. Predictors: (Constant), Fasilitas kerja, Beban kerja, Lingkungan kerja

Sumber : Hasil Uji Simultan (F) SPSS 25, 2024

$F_{tabel}$  berada di taraf kepercayaan sig 5% (0,05) sehingga didapat  $df = k - 1 = 4 - 1 = 3$ ,  $df_2 = n - k - 1$  (  $100 - 4 - 1 = 96$ ) sehingga diperoleh  $F_{tabel}$  2,70. Dari hasil uji simultan membuktikan bahwa nilai  $F_{hitung}$  sebesar  $76,963 > F_{tabel}$  2,70 dan nilai signifiakansi diperoleh 0,000 lebih kecil 0,05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel lingkungan kerja (X1), beban kerja (X2) dan fasilitas kerja (X3) berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai (Y).

Table 9 Uji Koefisien Determinasi

**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted Square	R Std. Error of the Estimate
1	,840 <sup>a</sup>	,706	,697	,62342

a. Predictors: (Constant), Fasilitas kerja, Beban kerja, Lingkungan kerja

b. Dependent Variable: Y.2

Sumber : Hasil Uji Koefisien Determinasi SPSS 25, 2024

Dari data dalam tabel, dapat disimpulkan bahwa koefisien determinasi ( $R^2$ ) sebesar 0,706. Hal ini menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja, Beban Kerja, dan Fasilitas Kerja, sebagai variabel independen, secara kolektif memberikan kontribusi sebesar 70,6% terhadap variasi dalam variabel dependen, yaitu Kinerja Pegawai. Sementara itu, sebesar 29,4% sisanya diatribusikan pada faktor-faktor lain yang tidak dijelaskan dalam model ini.

## Pembahasan

### Hipotesis 1 : Lingkungan Kerja Berpengaruh Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil analisis statistik menunjukkan adanya hubungan positif dan signifikan antara lingkungan kerja dan kinerja pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Sidoarjo. Interpretasinya adalah bahwa peningkatan kinerja pegawai dapat terjadi jika terdapat lingkungan kerja yang nyaman. Temuan ini sejalan dengan temuan penelitian sebelumnya (Siagian & Khair, 2018), yang menegaskan bahwa lingkungan kerja secara positif dan signifikan memengaruhi kinerja karyawan. Penelitian juga mengindikasikan bahwa kinerja dipengaruhi secara signifikan oleh tempat kerja (Elizar & Tanjung, 2018). Namun, hasil penelitian ini berlawanan dengan penelitian lain yang menyimpulkan bahwa secara parsial, lingkungan kerja tidak memberikan pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Siahaan & Bahri, 2019).

### **Hipotesis 2 : Beban Kerja Berpengaruh Terhadap Kinerja Pegawai**

Berdasarkan hasil pengujian, terungkap bahwa terdapat korelasi yang berkebalikan dan signifikan antara beban kerja dan kinerja pegawai di Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Sidoarjo. Ini dapat diinterpretasikan sebagai tanda bahwa tingkat beban kerja yang tinggi berpotensi merugikan kinerja pegawai, sementara mengurangi beban kerja mungkin meningkatkan kinerja. Temuan ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang menegaskan bahwa beban kerja memiliki dampak negatif dan signifikan terhadap kinerja (Rolos et al., 2018). Namun, hasil ini bertentangan dengan penelitian yang menyimpulkan bahwa beban kerja dapat memberikan dampak positif terhadap kinerja karyawan (Rusda & Dini Arimbi, 2017).

### **Hipotesis 3 : Fasilitas Kerja Berpengaruh Terhadap Kinerja Pegawai**

Berdasarkan hasil analisis statistik yang dihasilkan, ditemukan adanya korelasi positif dan signifikan antara fasilitas kerja dan kinerja pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Sidoarjo. Ini dapat diartikan bahwa semakin baik fasilitas yang diberikan oleh suatu organisasi, semakin meningkat pula kinerjanya. Temuan ini juga mendukung pandangan yang diungkapkan (Lukiyana & Tualaka, 2019) yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan dari fasilitas kerja terhadap kinerja pegawai. Namun, hasil penelitian ini berlawanan dengan temuan dari Kelatow yang menyimpulkan bahwa fasilitas kerja tidak memiliki dampak terhadap kinerja pegawai. (Kelatow et al., 2016).

### **Hipotesis 4 : Lingkungan Kerja, Beban Kerja Dan Fasilitas Kerja Berpengaruh Secara Simultan Terhadap Kinerja Pegawai**

Dari hasil analisis statistik yang telah dilakukan, terungkap bahwa lingkungan kerja, beban kerja, dan fasilitas kerja memiliki pengaruh signifikan secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai di Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Sidoarjo. Detilnya, dari hasil kuesioner, terlihat bahwa aspek yang paling memberikan kontribusi besar terhadap kinerja pegawai di dinas tersebut adalah lingkungan kerja, dengan indikator tertentu, yakni kondisi kerja yang mendukung interaksi dengan rekan sejawat, dibandingkan dengan beban kerja dan fasilitas kerja. kondisi kerja yang baik sangat berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

## **SIMPULAN**

Kesimpulan yang dapat ditarik berdasarkan analisis dan pembahasan sebelumnya adalah sebagai berikut. Riset ini menunjukkan bahwa kinerja pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Sidoarjo dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh kondisi lingkungan kerja. Selain itu, ditemukan bahwa beban kerja memiliki dampak negatif yang signifikan terhadap kinerja pegawai di lembaga tersebut. Sementara itu, variabel fasilitas kerja terbukti berpengaruh positif secara signifikan terhadap kinerja pegawai. Secara keseluruhan, hasil penelitian menegaskan bahwa lingkungan kerja, beban kerja, dan fasilitas kerja berkontribusi secara bersamaan terhadap kinerja pegawai.

Pada penelitian ini, disajikan beberapa rekomendasi yang dapat diterapkan terkait dengan riset yang telah dilakukan. Untuk meningkatkan produktivitas para anggota Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa, disarankan untuk memberikan perhatian khusus pada

elemen-elemen seperti kondisi lingkungan kerja, tingkat beban kerja, dan optimalisasi ruang kerja. Selain itu, untuk mencegah penurunan kinerja pegawai, setiap instansi seharusnya melakukan riset terkait beban kerja yang tidak sepadan dengan keterampilan pegawai. Dan untuk peneliti selanjutnya dilakukan riset menyeluruh terhadap elemen-elemen yang mempengaruhi peningkatan kinerja pegawai.

Keterbatasan dalam penelitian ini yaitu waktu penelitian dan sumber daya yang dapat mempengaruhi hasil penelitian. Karena adanya perbedaan dan pemahaman, informasi yang diberikan oleh responden melalui kuesioner selama proses pengumpulan data terkadang tidak secara akurat mencerminkan sudut pandang responden yang sebenarnya.

## REFERENSI

Anam, K., & Rahardja, E. (2017). PENGARUH FASILITAS KERJA, LINGKUNGAN KERJA NON FISIK DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi pada Pegawai Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Jawa Tengah). *Diponegoro Journal of Management*, 6, 1–11. <http://ejournal-s1.undip.ac.id/index.php/dbr>

Dika, A., Rochim, T., Suwarsono, B., & Kurniawan, B. W. (2023). Pengaruh Fasilitas Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PR. Dua Dewi Cabang Kediri. *Jurnal Penelitian Mahasiswa*, 2(4), 49–61. <https://doi.org/10.58192/populer.v2i4.1321>

Dunggio, S. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Camat Duingi Kota Gorontalo. *Publik: Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, Administrasi Dan Pelayanan Publik*, 7(1), 1–9. <https://doi.org/10.37606/publik.v7i1.114>

Hermingsih, A., & Purwanti, D. (2020). Pengaruh Kompensasi Dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Pemoderasi. *Jurnal Dimensi*, 9(3), 574–597. <https://doi.org/10.33373/dms.v9i3.2734>

Jufrizen, J. (2021). Pengaruh Fasilitas Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja. *Sains Manajemen*, 7(1), 35–54. <https://doi.org/10.30656/sm.v7i1.2277>

Kelato, C. G., Adolfini, & Trang, I. (2016). Pengaruh evaluasi pekerjaan, gaji, dan fasilitas kerja terhadap kinerja pegawai pada RS Pancaran Kasih Manado. *Jurnal Ekonomi Manajemen Dan Bisnis*, 4(5), 371–381.

Kenanga, V., Wangi, N. A. N., Bahiroh, E., & Imron, A. L. I. (2020). Dampak Kesehatan Dan Keselamatan Kerja , Beban Kerja , Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen Bisnis*, 7(1), 40–50.

Kusuma, A. D., Arisyahidin, A., & Musyafik, M. N. (2020). Analisis Lingkungan Kerja Dan Kompetensi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pekerjaan Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Kabupaten Tulungagung. 20, 347–355.

Loi, R. R., & Buulolo, G. (2021). PERANAN APARATUR SIPIL NEGARA DALAM MENINGKATKAN PELAYANAN PUBLIK (Studi Kasus Kantor Camat Teluk Dalam Kabupaten Nias Selatan). *Jurnal Governance Opinion*, 6, 176–186.

Lukiyana, & Tualaka, D. S. (2019). Pengaruh Kompensasi Dan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Guru Dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Tk Misi Bagi Bangsa Sejakarta. *Jurnal Online Internasional & Nasional*, 3(2), 33–45.

<http://journal.uta45jakarta.ac.id/index.php/MSE/article/view/562>

Manurung, E., Nura, E. T. P., . N., Metia, T. A., & . I. (2021). Pengaruh Fasilitas Kerja, Kedisiplinan Dan Pengawasan Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perikanan Kota Tanjungbalai. *JMB (Jurnal Manajemen Dan Bisnis)*, 3(1), 38–47. <https://doi.org/10.30743/jmb.v3i1.3628>

Marlius, D., & Vebrian, A. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja ASN pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Provinsi Sumatera Barat. *Jurnal Pundi*, 4(2), 295–304. <https://doi.org/10.31575/jp.v4i2.277>

Neksen, A., Wadud, M., & Handayani, S. (2021). Pengaruh Beban Kerja dan Jam Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Grup Global Sumatera. *Jurnal Nasional Manajemen Pemasaran & SDM*, 2(2), 105–112. <https://doi.org/10.47747/jnmpsdm.v2i2.282>

Nurfadila, S., Herman, H., & Fajariani, N. (2023). *The Influence of Work Motivation and Work Environment on Employee Performance at Community Empowerment Service and Mamuju Regency Village*. 6(2), 355–363.

Nurhasanah, N., Jufrizen, J., & Tupti, Z. (2022). Pengaruh Etika Kerja, Budaya Organisasi Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 5(1), 245–261. <https://doi.org/10.36778/jesya.v5i1.618>

Nurjaya, N. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Hazara Cipta Pesona. *AKSELERASI: Jurnal Ilmiah Nasional*, 3(1), 60–74. <https://doi.org/10.54783/jin.v3i1.361>

Parashakti, R. D., & Putriawati. (2020). Pengaruh Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3), Lingkungan Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, 1(3), 290–304. <https://doi.org/10.31933/jimt.v1i3.113>

Polakitang, A. F., Koleangan, R., & Ogi, I. (2019). Pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja, Dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Esta Group Jaya. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 7(3), 4164–4173.

Rahayu, E. D., Ayu, I., Gayatri, M. E. M., & Ariska, Y. I. (2023). *Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Dinas Pemberdayaan Masyarakat Dan Desa ( Dpmd ) Provinsi Bengkulu*. 2(1), 29–42.

Rahayu, K. W. (2015). Pengaruh Motivasi Kerja terhadap kinerja pegawai pada sekretariat Daerah Kabupaten Kutai Timur. *Esa*, VIII(2), 342.

Rangkuti, A. E., Thasya, B., & Yanti, A. (2021). Pengaruh Fasilitas Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Wilayah DJBC Sumatera Utara. *Konferensi Nasional Sosial Dan Engineering Politeknik Negeri Medan 2021*, 553–564.

Reza Nurul Ichsan1, D. S. 2. (2022). *SOSIALISASI PEMBERDAYAAN APARATUR SIPIL NEGARA UNTUK MENINGKATKAN KUALITAS PELAYANAN PARIWISATA DI DINAS PARIWISATA KOTA MEDAN*. 21(1), 2011–2013.

Rifai'i, A. (2019). Pengaruh Komunikasi Dan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kecamatan Sukabumi Kabupaten Sukabumi. *Jurnal Ekonomedia*, 8(1), 1689–1699.

Risky Nur Adha, Nurul Qomariah, A. H. H. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Digital (Ekobil)*, 1(2), 108–110. <https://doi.org/10.58765/ekobil.v1i2.65>

Rolos, J. K. R., Sambul, S. A. P., & Rumawas, W. (2018). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Asuransi Jiwasraya Cabang Manado Kota. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 6(4), 19–27.

Rusda, I., & Dini Arimbi, C. (2017). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Operator Pada Pt Giken Precision Indonesia. *Inovbiz: Jurnal Inovasi Bisnis*, 5(1), 51.

Setiyo Utomo. (2019). Pengaruh Beban Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Mega Auto Central Finance Cabang Di Langsa. *Parameter*, 4(2). <https://doi.org/10.37751/parameter.v4i2.37>

Siahaan, S., & Bahri, S. (2019). Pengaruh Penempatan, Motivasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 16–30. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i1.3402>

Sinaga, H. I. (2020). Pengaruh Motivasi, Kemampuan Kerja Dan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Pelayanan Pajak Pratama Medan Petisah. *JRAM (Jurnal Riset Akuntansi Multiparadigma)*, 7(1), 72–84. <https://doi.org/10.30743/akuntansi.v7i1.2721>

Suparman. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja, Pengetahuan dan Beban Kerja terhadap Kinerja Pegawai di CV. Perdana Mulia Desa Caringin Kulon Kecamatan Caringin Kabupaten Sukabumi. *Jurnal Ekonomedia*, 09(02), 1–16. [www.stiepasim.ac.id](http://www.stiepasim.ac.id)

Yunus, E. (2018). Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pegawai Kppbc Tipe Madya Pabean Tanjung Perak Surabaya. *EKUITAS (Jurnal Ekonomi Dan Keuangan)*, 16(3), 368–387. <https://doi.org/10.24034/j25485024.y2012.v16.i3.355>