

PERAN LINGKUNGAN, BEBAN KERJA DAN PENGETAHUAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI

Ririn Yuniarsih¹, Umar Burhan², Suharto³, Tri Cicik Wijayanti⁴

¹Prodi Manajemen, ririnyuniarsih@gmail.com, Universitas Gresik

²Prodi Manajemen, umarburhan@unigres.ac.id, Universitas Gresik

³Prodi Manajemen, suharto@unigres.ac.id, Universitas Gresik

⁴Prodi Manajemen, tricicik@unigamalang.ac.id, Universitas Gajayana

ABSTRACT

The focus of this research is the Department of Creation of Works and Housing Area of Gresik District. The objective of this research is to develop and develop qualified, skilled, and competitive human resources that can produce good performance. Thus, the aim of this study is to determine the influence of knowledge, culture, and environment on employee performance. This method of research uses a quantitative descriptive approach, which is a research conducted to find out the value of one or more independent variables without making comparisons or looking at their relationship with other variables. The population consists of 130 individuals, and 100 respondents are samples. Primary data and secondary data or questionnaire data are collected. Data analysis methods include determination coefficients, validity and reliability tests, descriptive statistical analysis of correlation, classical normality, multicollinearity, heteroskedasticity, autocorrelation, double linear regression, T and F tests. Research results show that environment, workload, and knowledge influence performance at the Housing and Settlement Services of Gresik District Works (DKPKP) simultaneously. This is demonstrated by the value of Calculus > Ftable. While partially each environment variable, workload and knowledge have a positive and significant influence on employee performance. In improving staff performance, attention should be paid to factors that influence them, such as a comfortable working environment, optimum workloads and knowledge relevant to staff duties and responsibilities.

Keyword- Environment, Workload, Knowledge, Employee Performance.

ABSTRAK

Fokus penelitian ini adalah Dinas Cipta Karya dan Kawasan Perumahan Kabupaten Gresik. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengembangkan dan mengembangkan sumber daya manusia yang berkualitas, terampil, dan berdaya saing sehingga dapat menghasilkan kinerja yang baik. Dengan demikian, tujuan dari penelitian ini adalah untuk menentukan pengaruh pengetahuan, budaya, dan lingkungan terhadap kinerja karyawan. Metode penelitian ini menggunakan pendekatan deskriptif kuantitatif yaitu penelitian yang dilakukan untuk mengetahui nilai satu atau lebih variabel independen tanpa melakukan perbandingan atau melihat hubungannya dengan variabel lain. populasi terdiri dari 130 individu, dan 100 responden adalah sampel. Data primer dan data sekunder atau kuisioner dikumpulkan. Metode analisis data meliputi koefisien determinasi, uji validitas dan reliabilitas, analisis statistik deskriptif korelasi, normalitas klasik, multikolinearitas, heteroskedastisitas, autokorelasi, regresi linier berganda, uji T dan F. Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan, beban kerja, dan pengetahuan mempengaruhi kinerja pada Dinas Perumahan dan Permukiman Cipta Karya Kabupaten Gresik (DKPKP) secara bersamaan. Hal ini dibuktikan dengan nilai Fhitung > Ftabel. Sedangkan secara parsial masing-masing variabel lingkungan, beban kerja dan pengetahuan mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dalam meningkatkan kinerja pegawai perlu memperhatikan faktor-faktor yang mempengaruhinya antara lain lingkungan kerja yang nyaman, beban kerja yang optimal dan pengetahuan yang relevan dengan tugas dan tanggung jawab pegawai.

Kata Kunci: Lingkungan, Beban kerja, Pengetahuan, Kinerja Pegawai

1. PENDAHULUAN

Satu dari banyak unsur penting dalam reformasi ekonomi adalah sumber daya manusia, mengharuskan untuk membuat kualitas sumber daya manusia yang baik, berbakat, serta mampu bersaing. Pekerjaan karyawan tidak memengaruhi pertumbuhan dan kemajuan suatu perusahaan. Karena hal tersebut, manajemen sumber daya manusia bertugas melakukan pengelolaan dengan efektif agar kepuasan karyawan terhadap pelayanan mereka serta menghasilkan kinerja yang baik.

Menurut “Peraturan Daerah Kabupaten Gresik Nomor 2 Tahun 2008 tentang Organisasi Perangkat Daerah Kabupaten Gresik” dan “Peraturan Bupati Gresik Nomor 49 Tahun 2016 tentang Kedudukan, Susunan

Organisasi, Rincian, Tugas, Fungsi, dan Tata Kerja” Dinas Perumahan serta Kawasan Permukiman Kabupaten Gresik menyebutkan bahwa pemerintah daerah berkewajiban untuk beroperasi dan melangsungkan tugas.

Meskipun Dinas Perumahan & Kawasan Permukiman Kabupaten Gresik berkomitmen untuk menaikkan kinerja karyawan karena sempitnya ruangan kerja serta menumpuknya banyak dokumen, kurang layaknya kondisi lingkungan bekerja di beberapa lokasi, kurang sejuknya suhu di beberapa ruangan yang berhawa panas. Ada juga bau yang tidak menyenangkan dan udara kurang segar. Selain itu, peralatan dan perlengkapan kantor tidak selalu tersedia dan dibutuhkan oleh karyawan. Oleh karena itu, pencapaian tujuan organisasi dapat terhambat.

Pengamatan awal menunjukkan tentang pemberian beban kerja karyawan yang belum selaras dengan kemahiran dan kinerja tenaga kerja yang dipunyai perusahaan untuk menyelesaikan tugas. Tingginya kecepatan kerja, terbatasnya jam yang diberikan, serta banyaknya beban pekerjaan yang tinggi adalah semua karakteristik yang ditemukan dalam data tersebut.

Perihal pengetahuan yang dihasilkan oleh teknologi informasi, harus ada peningkatan. Selain masalah tersebut, dianggap bahwa dana yang dialokasikan tidak menutupi untuk melangsungkan pengembangan aparatur, terutama yang berkaitan dengan pendidikan dan pelatihan. Akibatnya, pelaksanaan proyek terus mengalami keterlambatan. Kinerja karyawan organisasi adalah salah satu komponen yang mempengaruhi tingkat keberhasilannya. Adanya hasil yang dikehendaki—yaitu pencapaian terbaik yang bisa diperoleh karyawan—dan pencapaian seseorang pada sebuah pekerjaan berdasarkan standar yang berlaku untuk pekerjaan tersebut dikenal sebagai kinerja karyawan.

Baik buruknya kinerja seseorang memiliki pengaruh langsung pekerjaan yang dihasilkan. Selain itu, akan sulit untuk bersaing dengan perusahaan lain. Pemilik bisnis tidak memiliki banyak harapan kepada karyawan yang tidak memiliki kemahiran yang cocok dibidang mereka. Kemampuan pekerja didasarkan pada kapasitas mereka untuk menyelesaikan semua tugas yang menjadi tanggung jawab masing-masing pekerja.

2. TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Lingkungan

Serdamayanti dalam Yoyo, dkk (2018:47) lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitar dimana seseorang bekerja, metode kerja, serta pengaturan kerja (baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok). Lingkungan kerja yang kondusif akan memberikan rasa aman dan memungkinkan para pegawai untuk dapat bekerja optimal. Selain itu, lingkungan kerja juga dapat mempengaruhi emosi pegawai, misal jika pegawai menyenangi lingkungan kerja dimana dia bekerja, maka pegawai tersebut akan betah ditempet kerjanya untuk melakukan aktivitas, sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif dan optimis prestasi pegawai juga tinggi.

2.2 Beban Kerja

Beban kerja adalah tugas yang diberikan kepada pekerjanya, biasanya disesuaikan dengan pangkat atau jabatan mereka (Meutia & Narpati, 2021). Suma'mur (2009:135), Beban kerja, yang berbeda dari pekerja ke pekerja, sangat tergantung pada tingkat keterampilan, kesegaran, keadaan gizi, jenis kelamin, usia, dan ukuran tubuh.

2.3 Pengetahuan

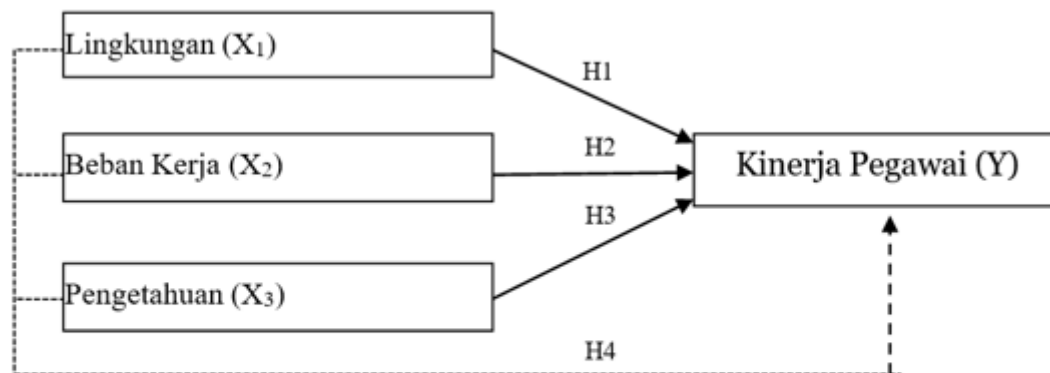
Ketahuian tentang sesuatu memiliki dua komponen: elemen positif dan negatif. Sikap seseorang akan dipengaruhi oleh kedua elemen ini. “Semakin banyak aspek positif dan objek yang diketahui, semakin positif sikap terhadap objek tersebut”. (Notoatmojo, 2014).

2.4 Kinerja Pegawai

Menurut Armstrong dalam Dharma (2011:324-326), Standar kinerja mencakup atribut (cara) dan kompetensi, yaitu pengalaman, keahlian serta pengetahuan yang dimiliki karyawan sehingga bisa melaksanakan tugas

2.5 Kerangka konseptual

Kerangka konseptual pada penelitian ini ialah sebagai berikut :



Gambar 2.1 Kerangka Konseptual

Keterangan:

- = Parsial
- - -→ = Simultan

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan hipotesis alternatif. Hipotesis alternatif ialah pernyataan dengan menunjukkan adanya perbedaan ataupun hubungan pada kelompok yang diteliti. Berikut ialah hipotesis pada studi ini :

- H1 : Lingkungan berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman Kabupaten Gresik
- H2 : Beban Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman Kabupaten Gresik
- H3 : Pengetahuan berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman Kabupaten Gresik
- H4 : Lingkungan, Beban Kerja dan pengetahuan berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman Kabupaten Gresik

3 METODOLOGI PENELITIAN

Studi ini memiliki jenis data kuantitatif, seperti yang dinyatakan oleh Suryabrata (2011:39), yaitu data statistik dalam bentuk angka yang diambil dari hasil penelitian secara langsung atau setelah data kualitatif diproses menjadi data kuantitatif. Studi dilakukan dengan sampel sejumlah 100 orang. Pemecahan masalah menggunakan teknik analisis data:

1. Analisis korelasi

Agar mengetahui adanya hubungan dari kedua variabel, maka diperlukan perhitungan analisis korelasi dengan memakai tabel sebagai out put summary, dengan asumsi bahwa nilai r tidak melebihi $(-1 < r < 1)$. $r=0$ menunjukkan bahwa tidak berkorelasi sedangkan $r=1$ menunjukkan bahwa ada korelasi yang sangat kuat untuk menentukan kekuatan atau kelemahan dari hubungan antara variabel x dan y .

2. Regresi Linier Berganda

Merupakan teknik analisis hubungan linear dari 2 atau lebih variabel independen ($X_1, X_2, \text{dll.}$) terhadap variabel dependen (Y). Tujuannya ialah agar menentukan arah korelasi dari variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y), serta untuk memperkirakan nilai variabel independen akan meningkat ataupun menurun. Data biasanya digunakan dalam bentuk interval atau rasio (Duwi, 2011).

3. Uji t

Ghozali dalam Ratna (2016:78) menyebutkan tujuan uji t adalah agar mengetahui seberapa signifikan variabel bebas individu (parsial) mempengaruhi variabel terikatnya. Agar menemukan hipotesis dari studi ini tentang berpengaruhnya variabel X_1 serta X_2 kepada variabel Y

4. Uji F

Uji F berfungsi agar bisa menemukan signifikansi pengaruh dari variabel independen secara simultan (bersama-sama) kepada variabel dependen (Ghozali dalam Ratna, 2016). Hipotesis tentang pengaruh variabel X_1 dan X_2 pada variabel Y dilakukan dengan menggunakan uji F.

5. Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi (R^2) adalah ukuran statistik dalam analisis regresi yang menunjukkan seberapa baik data yang diamati sesuai dengan model yang diharapkan. Nilai R^2 mencerminkan proporsi variasi pada variabel terikat yang bisa diperjelas oleh variabel bebas perbandingan antara R^2 dan Adjusted R^2 dalam model regresi linear, menekankan pentingnya Adjusted R^2 untuk model yang kompleks dengan banyak prediktor dalam model regresi. (Bak, A., & Bartłomowicz, T., 2022)

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Uji Validitas

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

Butir Pernyataan	Koefisien Korelasi	Nilai Signifikansi	Keterangan
X1.1	0,849	0,000	Valid
X1.2	0,808	0,000	Valid
X1.3	0,752	0,000	Valid
X2.1	0,860	0,000	Valid
X2.2	0,783	0,000	Valid
X2.3	0,844	0,000	Valid
X3.1	0,899	0,000	Valid
X3.2	0,884	0,000	Valid
Y.1	0,661	0,000	Valid
Y.2	0,705	0,000	Valid
Y.3	0,703	0,000	Valid
Y.4	0,755	0,000	Valid
Y.5	0,691	0,000	Valid
Y.6	0,732	0,000	Valid

Sumber: data diolah peneliti

Dari tabel di atas terlihat nilai dari tiap butir pertanyaan dari variabel X1, X2, X3 serta Y pada kolom koefisien korelasi memiliki hasil yang lebih tinggi daripada nilai kritis yaitu 0,3 ($r_{hitung} > 0,3$), sehingga tiap butir pertanyaan dinyatakan valid.

4.2 Uji Reliabilitas

Tabel 2. Hasil Uji Reabilitas

Variabel	Nilai Alpha	Keterangan
Lingkungan	0,724	Reliabel
Beban Kerja	0,772	Reliabel
Pengetahuan	0,742	Reliabel
Kinerja	0,800	Reliabel

Sumber: data diolah peneliti

Tabel tersebut membuktikan bahwa setiap variabel baik variabel independen ataupun variabel dependen memiliki nilai Cronbach Alpha $> 0,70$. Variabel Lingkungan (X_1) memiliki nilai Alpha 0,724 $> 0,70$, variabel beban kerja (X_2) dengan nilai Alpha 0,772 $> 0,70$, variabel pengetahuan (X_3) memiliki nilai Alpha 0,742 $> 0,70$, dan variabel kinerja (Y) mempunyai nilai Alpha 0,800 $> 0,70$. Dapat disimpulkan bahwa butir-butir pertanyaan seluruh variabel terbukti valid untuk dijadikan alat ukur.

4.3 Uji Normalitas

Tabel 3. Hasil Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		98
Normal <u>Parameters</u> ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	.24290707
Most Extreme Differences	Absolute	.100
	Positive	.071
	Negative	-.100
Kolmogorov-Smirnov Z		.991
Asymp. Sig. (2-tailed)		.280

a. Test distribution is Normal

b. Calculated from data.

Sumber: data diolah peneliti

Tabel 3 menjelaskan signifikansi data residual lebih besar dari 5% ($0,280 > 0,05$), yang menunjukkan bahwa keputusannya menunjukkan bahwa data berdistribusi normal. Ini menunjukkan bahwa model regresi layak digunakan karena memenuhi asumsi normalitas.

4.4 Uji Multikolinieritas

Tabel 4. Hasil Uji Multikolinieritas

Coefficients ^a			
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Lingkungan	.557	1.796
	Beban Kerja	.639	1.566
	Pengetahuan	.701	1.426

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: data diolah peneliti

Tabel 4 menunjukkan hasil perhitungan uji multikolinieritas: X1 (Lingkungan), X2 (Beban Kerja), serta X3 (Pengetahuan) masing-masing memiliki nilai VIF di bawah 10. Sehingga bisa diambil kesimpulan bahwa model regresi tidak menunjukkan masalah multikolinieritas.

4.5 Uji Heteroskedastisitas

Tabel 5. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	.071	.180		.396	.693
Lingkungan	-.025	.046	-.075	-.544	.588
Beban Kerja	.051	.042	.156	1.221	.225
Pengetahuan	.001	.037	.002	.018	.986

a. Dependent Variable: ABS_RES

Sumber: data diolah peneliti

Tidak ada masalah heteroskedastisitas, seperti yang ditunjukkan oleh hasil uji heteroskedastisitas yang ditunjukkan dalam tabel 5. Hasil menunjukkan skor lebih dari 0,05 sebagai nilai signifikansi antar variabel. Oleh karena itu, pengaruh lingkungan, beban kerja, dan pengetahuan terhadap kinerja dapat diketahui dengan menggunakan model regresi ini.

4.6 Uji Autokorelasi

Tabel 6. Hasil Uji Autokorelasi

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.789 ^a	.622	.610	.24675	2.111

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

b. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: data diolah peneliti

Tabel tersebut menunjukkan bahwa nilai Durbin Watson diperoleh senilai 2,111. Nilai tersebut berada di antara batas atas (du) dan (4-du) yang menunjukkan bahwa model regresi ini tidak ada autokorelasi.

4.7 Analisis Regresi Linier Berganda

Data analisis uji regresi linier berganda dikalkulasi dengan *software* SPSS pada tabel di bawah ini:

Tabel 7. Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	.861	.292		2.947	.004
Lingkungan	.412	.075	.465	5.475	.000
Beban Kerja	.200	.068	.234	2.955	.004
Pengetahuan	.189	.060	.239	3.162	.002

Sumber: data diolah peneliti

Berdasar tabel diatas hasil dari perhitungan, maka hasilnya ialah:

$$Y = 0,861 + 0,412X_1 + 0,200X_2 + 0,189X_3 + e$$

Interpretasi persamaan regresi tersebut adalah:

- Variabel lingkungan (X1) memiliki koefisien regresi 0,412, yang berarti bahwa apabila X1 berubah satu satuan, variabel kinerja (Y) juga ada perubahan 0,412 satuan, dengan asumsi bahwa variabel lain tidak berubah. Nilai koefisien regresi X1 diantara X1 serta Y terjadi hubungan searah, yang berarti bahwa variabel kinerja meningkat.
- Koefisien regresi variabel beban kerja (X2) adalah 0,200, menunjukkan jika X2 berubah satu satuan, variabel kinerja (Y) juga berubah 0,200 satuan, dengan asumsi bahwa variabel lain tidak berubah. Nilai koefisien regresi X1 diantara X1 serta Y terjadi hubungan searah, yang berarti bahwa variabel kinerja meningkat.
- Nilai koefisien regresi variabel pengetahuan (X3) adalah 0,189, yang berarti bahwa jika variabel X3 berubah satu satuan, variabel kinerja (Y) juga akan mengalami perubahan 0,189 satuan, dengan asumsi bahwa variabel lain tidak berubah. Nilai koefisien regresi bernilai positif yang menunjukkan ada hubungan searah dari X3 terhadap Y, yang berarti bahwa jika variabel pengetahuan meningkat, variabel kinerja juga akan meningkat.

4.8 Uji t (Uji Hipotesis)

Hasil pengujian hipotesis uji t dapat dilihat pada tabel berikut ini.

Tabel 8. Hasil Uji t

Model	t	Sig.
1 (Constant)	2.947	.004
Lingkungan	5.475	.000
Beban Kerja	2.955	.004
Pengetahuan	3.162	.002

Sumber: Data diolah

Nilai t_{tabel} sebesar 1,986 didapat dari tingkat signifikansi sebesar 5% dengan $df(n-k-1) = 98-3-1 = 94$. Dari tabel di atas terlihat bahwa, untuk t_{hitung} dan tingkat signifikansi masing-masing variabel bebas adalah sebagai berikut:

1. Variabel lingkungan (X_1)

Berdasarkan tabel di atas, diketahui bahwa variabel lingkungan mempunyai t_{hitung} sebesar 5,475 dan t_{tabel} 1,986. Dengan demikian $t_{hitung} (5,475) > t_{tabel} (1,986)$, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Hal ini berarti, lingkungan secara parsial memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

2. Variabel beban kerja (X_2)

Berdasarkan tabel di atas, diketahui bahwa variabel beban kerja mempunyai t_{hitung} sebesar 2,955 dan t_{tabel} 1,986. Dengan demikian $t_{hitung} (2,955) > t_{tabel} (1,986)$, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Hal ini berarti, beban kerja secara parsial memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

3. Variabel pengetahuan (X_3)

Berdasarkan tabel di atas, diketahui bahwa variabel pengetahuan mempunyai t_{hitung} sebesar 3,162 dan t_{tabel} 1,986. Dengan demikian $t_{hitung} (3,162) > t_{tabel} (1,986)$, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Hal ini berarti, pengetahuan secara parsial memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pembuktian hipotesis koefisien secara bersama-sama (simultan) digunakan uji F yaitu untuk mengetahui pengaruh variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikat dalam satu model. Hasil F_{hitung} didapat dari program SPSS dapat dilihat pada tabel di bawah ini.

4.9 Uji F

Tabel 9. Hasil Perhitungan Uji F

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	9.421	3	3.140	51.575	.000 ^a
Residual	5.723	94	.061		
Total	15.144	97			

Sumber: data diolah peneliti

Nilai F_{tabel} sebesar 2,701 didapat dari tingkat signifikansi sebesar 5% dengan $df(n-k-1) = 98-3-1 = 94$. Dari tabel di atas terlihat bahwa, diketahui besarnya nilai F_{hitung} (51,575), nilai ini dapat digunakan sebagai alat pengujian alat prediksi signifikan pengaruh variabel bebas yang terdiri dari lingkungan, beban kerja, dan pengetahuan secara bersama-sama terhadap variabel terikatnya, yaitu kinerja karyawan.

Bila $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka kesimpulannya adalah H_0 ditolak dan H_1 diterima, yang berarti secara statistik variabel bebas (X) secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat (Y).

Bila $F_{hitung} \leq F_{tabel}$ maka H_0 diterima dan H_1 ditolak yang berarti secara statistik variabel bebas (X) secara bersama-sama tidak berpengaruh terhadap variabel terikat (Y)

Dalam penelitian ini, tingkat signifikansi sebesar 5% dengan $df(n-k-1) = 98-3-1$, menghasilkan F_{tabel} sebesar 2,701 Dan F_{hitung} yang diperoleh dari analisis data statistik adalah sebesar 51,575. Sehingga $F_{hitung} >$

F_{tabel} , jadi H_0 ditolak dan H_1 diterima. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel bebas, yaitu lingkungan, beban kerja, dan pengetahuan secara bersama-sama memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat, yaitu kinerja. Hasil tersebut menunjukkan bahwa hipotesis yang penulis ajukan terbukti kebenaran.

4.10 Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi dalam hasil penelitian ditunjukkan dalam tabel *Model Summary* yang disajikan pada tabel di bawah ini.

Tabel 10. Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.789a	.622	.610	.24675

Sumber: data diolah peneliti

Tabel 10. di atas menunjukkan nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,789, nilai tersebut menunjukkan bahwa hubungan antara variabel bebas yang terdiri dari lingkungan, beban kerja, dan pengetahuan dengan variabel kinerja memiliki hubungan yang tergolong tinggi dengan nilai interval antara (0,60 – 0,799).

Koefisien determinasi berganda (R^2) menunjukkan seberapa besar pengaruh variabel bebas (lingkungan, beban kerja, dan pengetahuan) terhadap variabel terikat (kinerja) secara keseluruhan. Nilai R^2 berkisar antara 0 dan 100, dan menunjukkan seberapa baik model tersebut jika nilai R^2 lebih tinggi. Nilai koefisien determinasi sebesar 0,622 ditampilkan dalam tabel di atas. Ini menunjukkan bahwa tiga variabel independen—lingkungan, beban kerja, dan pengetahuan—bertanggung jawab atas 62,2% dari perubahan nilai variabel kinerja. Variabel lain, yang tidak termasuk dalam penelitian ini, bertanggung jawab atas 37,8% dari perubahan nilai variabel kinerja.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Dari analisis data dan diskusi yang telah diuraikan adalah sebagai berikut: Variabel lingkungan (X1) berdampak positif pada kinerja (Y) secara parsial, seperti yang ditunjukkan oleh nilai t hitung lebih besar dari t tabel. Variabel beban kerja (X2) juga berdampak positif pada kinerja (Y). Dengan demikian, variabel pengetahuan (X3) dan variabel lingkungan (X1) secara bersamaan berpengaruh terhadap kinerja di Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman Kabupaten Gresik, dengan nilai t hitung lebih besar dari t tabel. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa beban kerja berpengaruh terhadap kinerja di Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman Kabupaten Gresik secara parsial.

5.2 Saran

Kinerja pegawai dipengaruhi lingkungan, beban kerja dan pengetahuan, karenanya lingkungan kerja yang baik, menjadi idaman bagi setiap karyawan. Dengan lingkungan kerja yang baik, maka karyawan pun akan merasa lebih nyaman dan betah bekerja. Selain itu, karyawan juga akan menjadi semangat dan dipenuhi ide jika bekerja di lingkungan bersih, nyaman, aman, serta tidak ada barang-barang berserakan atau tidak tertata rapi karena hal tersebut berdampak pada meningkatnya kinerja karyawan. Penambahan tenaga kebersihan juga perlu diagendakan, untuk meningkatkan kualitas lingkungan yang sudah baik menjadi lebih baik, khususnya pada titik-titik yang dianggap menimbulkan aroma tidak sedap. Hubungan antar rekan kerja yang baik selama ini teruslah dijaga, agar semakin solid dan kompak. Beban kerja terlalu banyak yang diberikan kepada karyawan akan mempengaruhi kinerja karyawan itu sendiri, maka saran dari penulis mengenai penambahan karyawan yang sesuai dengan bidangnya dapat mengurangi beban kerja yang diterima karyawan, sehingga distribusi pekerjaan bisa merata. Pengetahuan karyawan dapat ditingkatkan dengan mengikutsertakan karyawan pada diklat, seminar maupun studi banding menurut keahliannya. Sekaligus sebagai investasi dalam meningkatkan kinerja karyawan maupun instansi.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] Adamy, Marbawi. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori, Praktik Dan Penelitian*. Aceh: Unimal Press.
- [2] Akbar dkk., 2022, Pengaruh Komunikasi, Keahlian Kerja, Pengetahuan Dan Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Karyawan Menggunakan Metode Structural Equation Modeling, *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, Vol. 10 No. 2 Mei 2022
- [3] Andrey dkk, 2022, Peranan Manajemen Pengetahuan dalam Peningkatan Kompetensi dan Kinerja Pimpinan Militer, *Jurnal Maps (Manajemen Perbankan Syariah) Volume 5 No. 2 | Maret 2022* : 76-84
- [4] Batubara dan Abadi, 2022, Pengaruh Beban Kerja Dan Dukungan Rekan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Stres Kerja Sebagai Variabel Intervening, *Sibatik Journal | Volume 1 No.11*
- [5] Budiyanto, M.T, Eko, 2013, *Sistem Informasi Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta, Graha Ilmu. Dharma A. 2011. *Manajemen Supervisi*. Jakarta: PT Raja Grafindo
- [6] Burhan, U. (2019). Self Efficacy, Self Actualization, Job Satisfaction, Organization Citizenship Behavior (OCB), Effect On Employee Performance. *Ekuilibrium: Jurnal Ilmiah Bidang Ilmu Ekonomi*, 14(1)
- [7] Fauzi dkk., 2022, Peran Komunikasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dalam Organisasi Di PT. Multi Daya Bangun Mandiri (Literature Review MSDM), *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi*
- [8] Ghozali, Imam. 2018. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro: Semarang
- [9] Ireine dkk., 2022, Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Dikendukcapil Kabupaten Minahasa Utara, *Jurnal EMBA Vol. 10 No. 2 April 2022*, Hal. 848-857
- [10] Logahan, Jerry M, Tjia Fie Tjoe, dan Naga. 2012. "Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja dan Pemberian Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan CV. Mum Indonesia. *Binus Business Review Vol.3. No.1 (Mei)* : 573-586
- [11] Kasmir. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Depok: PT Rajagrafindo Persada
- [12] Koesomowidjojo, Suci R. Ma'ih. 2017. *Analisis Beban Kerja*. Jakarta: Penerbit Raih Asa Sukses.
- [13] Mangkunegara, 2013, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosda Karya.
- [14] Meutia, K. I., & Narpati, B. (2021). Kontribusi Beban Kerja dan Insentif Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada Perusahaan Manufaktur. *JIMF (Jurnal Ilmiah Manajemen Forkamma)*, 5(1), 42. <https://doi.org/10.32493/frkm.v5i1.12426>
- [15] Moehersono, 2014, *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Raja Grafindo Persada: Jakarta Utara.
- [16] Munandar, 2016. *Psikologi Industri dan Organisasi*. Jakarta. Universitas Indonesia (UI-Press)
- [17] Nursalam, 2011, *Manajemen Keperawatan dan Aplikasinya*. Penerbit Salemba Medika, Jakarta
- [18] Peraturan Bupati Gresik Nomor 49 Tahun 2016 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Rincian, Tugas, Fungsi dan Tata Kerja Dinas PERKIM Kabupaten Gresik.
- [19] Peraturan Daerah Kabupaten Gresik Nomor 2 Tahun 2008 tentang Organisasi Perangkat Daerah Kabupaten Gresik Permendagri No. 12/2008 pasal 7 ayat (2)
- [20] Sedarmayanti, 2014, *Manajemen Strategi*, Bandung : PT. Refika Aditama. Siagian, 2014, *Manajemen Strategic*, Jakarta: PT. Bumi
- [21] Silaen, S. (2018). *Metode Penelitian Sosial untuk Penuhlian Skripsi dan Tesis*. Penerbit In Media.
- [22] Silalahi U., 2015, *Metode Penelitian Sosial*. Cetakan Ketiga. Bandung: PT Refika Aditama.
- [23] Siregar, Syofian, 2013, *Metode penelitian kuantitatif*, (Jakarta: Kencana) Sugiyono, 2013, *Metode Penelitian*. Bandung: Alfabeta Bandung
- [24] Suma'mur, 2009, *Higiene Perusahaan dan Kesehatan Kerja*. Jakarta: Sagung Seto
- [25] Sunyoto, Danang. 2015. *Manajemen dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Center for Academic Publishing Service.
- [26] Suryabrata, 2011, *Psikologi Pendidikan*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada Tarwaka, 2010, *DasarDasar Pengetahuan Ergonomi dan Aplikasi di Tempat Kerja*. Surakarta Harapan Press
- [27] Sudaryo, Yoyo dkk. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Kompensasi Tidak Langsung dan Lingkungan Kerja Fisik*. Yogyakarta: Andi.