



Department of Digital Business

Journal of Artificial Intelligence and Digital Business (RIGGS)

Homepage: <https://journal.ilmudata.co.id/index.php/RIGGS>

Vol. 5 No. 2 (2026) pp: 1713-1722

P-ISSN: 2963-9298, e-ISSN: 2963-914X

Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Pengadilan Negeri Makassar

Rahmawati¹, Sitti Nurbaya², M. Yusuf Alfian Rendra Anggoro³

^{1,2,3}Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muhammadiyah Makassar, Indonesia

¹rhaa2701@gmail.com, ²sitti.nurbaya@unismuh.ac.id, ³rendraanggoro@unismuh.ac.id

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh beban kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di Pengadilan Negeri Makassar. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan pengumpulan data melalui kuesioner kepada 62 responden yang dipilih dari 165 pegawai menggunakan teknik simple random sampling. Instrumen penelitian diuji terlebih dahulu untuk memastikan kelayakan data melalui uji validitas dan reliabilitas. Selanjutnya, analisis data dilakukan dengan bantuan IBM SPSS Statistics yang mencakup uji asumsi klasik, regresi linear berganda, uji t, uji F, serta koefisien determinasi (R^2) untuk mengetahui kontribusi masing-masing variabel terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, yang berarti tinggi atau rendahnya beban kerja tidak secara langsung menentukan peningkatan maupun penurunan kinerja. Sebaliknya, lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, sehingga semakin baik kondisi lingkungan kerja maka semakin tinggi pula kinerja yang dihasilkan. Secara simultan, beban kerja dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja pegawai, meskipun kontribusinya hanya sebesar 6,7%, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar variabel penelitian seperti motivasi, disiplin kerja, dan faktor individu pegawai. Oleh karena itu, peningkatan kualitas lingkungan kerja yang nyaman, aman, kondusif, serta mendukung hubungan kerja yang harmonis perlu terus dilakukan agar dapat meningkatkan efektivitas, produktivitas, dan kualitas kinerja pegawai di Pengadilan Negeri Makassar secara berkelanjutan dan optimal.

Kata Kunci: Beban Kerja, Lingkungan Kerja, Kinerja Pegawai

1. Latar Belakang

Dalam konteks globalisasi dan modernisasi saat ini, sumber daya manusia (SDM) dipandang sebagai aset terpenting bagi organisasi untuk meraih targetnya. Kinerja pegawai sebagai salah satu tolok ukur keberhasilan di sektor publik dan swasta semakin mendapat perhatian yang lebih. Kinerja bukan hanya dilihat dari hasil akhir yang dicapai, melainkan juga dari cara pelaksanaan proses kerja yang harus dilakukan dengan efektif dan efisien. Berbagai faktor dapat mempengaruhi kinerja pegawai, termasuk beban kerja yang diterima dan kondisi lingkungan kerja yang mendukung. Jika kedua aspek ini tidak dikelola dengan baik, maka pencapaian target organisasi bisa terganggu. Beban kerja yang terlalu berat dapat menyebabkan kelelahan dan tekanan mental, sedangkan lingkungan kerja yang tidak mendukung dapat menurunkan motivasi pegawai. Oleh karena itu, kinerja karyawan sangat berkaitan dengan pengelolaan beban kerja dan kondisi lingkungan kerja yang memadai. Penelitian sebelumnya telah menunjukkan bahwa kedua hal tersebut memiliki dampak yang signifikan terhadap kinerja pegawai. [1]

Beban kerja adalah elemen kunci dalam pengelolaan sumber daya manusia karena memengaruhi tingkat kemampuan pegawai dalam menyelesaikan tugas sesuai kapasitasnya. Ketika beban kerja seimbang, pegawai dapat bekerja dengan optimal, tetapi jika beban kerja terlalu berat atau terlalu ringan, hal ini dapat memberikan dampak yang negatif. Berdasarkan studi yang dilakukan oleh Nugrahaeni dan Ariandi (2025), diketahui bahwa beban kerja memiliki pengaruh sebesar 42,7% terhadap kinerja pegawai, yang menunjukkan bahwa jumlah beban kerja sangat berpengaruh pada pencapaian tujuan organisasi. Di sisi lain, penelitian oleh Nugraha dan rekan-rekan (2024) di Kecamatan Beji, Kota Depok, juga menunjukkan bahwa beban kerja memiliki dampak positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai secara individual [2]. Ini menggambarkan bahwa penataan beban kerja yang seimbang dan adil adalah strategi penting untuk meningkatkan kinerja pegawai. Oleh karena itu, organisasi baik publik maupun swasta diwajibkan untuk mengelola beban kerja pegawainya dengan cara yang proporsional.

Selain beban tugas, kondisi tempat kerja juga merupakan aspek krusial yang mempengaruhi performa pegawai. Kondisi tempat kerja mencakup faktor fisik dan nonfisik di sekitar pegawai, termasuk fasilitas, tata letak, pencahayaan, serta interaksi antar kolega. Penelitian oleh Setiyana dan Lasmidar (2022) di Sekretariat Daerah Aceh Barat menunjukkan bahwa kondisi tempat kerja berpengaruh signifikan terhadap performa pegawai [3]. Hasil serupa ditemukan dalam studi di RS Syafira Pekanbaru, di mana kondisi tempat kerja memberikan dampak positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja tenaga medis [4]. Sebaliknya, lingkungan kerja yang tidak memadai, seperti fasilitas yang kurang baik, ruang yang terbatas, atau suasana kerja yang tidak harmonis dapat merusak motivasi kerja. Oleh karena itu, membangun tempat kerja yang mendukung adalah langkah penting dalam pengelolaan organisasi.

Fenomena yang berkaitan dengan beban dan suasana kerja juga terlihat pada sektor pelayanan publik di Indonesia, termasuk dalam lembaga peradilan. Sebagai lembaga peradilan yang berada di tingkat pertama, Pengadilan Negeri menghadapi beban kerja yang cukup rumit, mulai dari pengelolaan sidang, penyediaan layanan hukum, hingga pengaturan organisasi internal. Tumpukan kasus yang banyak dan jumlah pegawai yang terbatas dapat menyebabkan beban kerja yang berlebihan bagi aparat peradilan. Di samping itu, suasana kerja di pengadilan yang mencakup interaksi antara hakim, panitera, pegawai administrasi, dan masyarakat juga memerlukan kondisi yang mendukung. Apabila beban kerja tidak seimbang dan lingkungan kerja tidak mendukung, maka kinerja pegawai di Pengadilan Negeri berisiko menurun. Akibatnya, hal ini dapat memengaruhi kualitas layanan hukum kepada masyarakat, yang merupakan inti dari tugas lembaga peradilan [5].

Berdasarkan penjelasan di atas, terlihat bahwa penelitian mengenai dampak beban kerja dan suasana kerja terhadap kinerja pegawai masih sangat penting untuk dilakukan [6] [4]. Studi-studi sebelumnya menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan, baik secara individual maupun bersamaan, terhadap kinerja pegawai di berbagai bidang. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh beban kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di Pengadilan Negeri Makassar. Melalui penelitian ini, diharapkan dapat memberikan kontribusi dalam peningkatan kualitas manajemen sumber daya manusia di ranah peradilan.

2. Metode Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam studi ini adalah penelitian kuantitatif. Metode kuantitatif dipilih karena mampu memberikan hasil yang objektif, terukur, dan dapat digeneralisasi melalui analisis statistik terhadap data numerik yang dikumpulkan dari responden. Pendekatan kuantitatif digunakan untuk menguji hubungan antara variabel secara empiris dengan menggunakan instrumen terstandar seperti kuesioner, serta pengolahan data melalui teknik analisis statistik yang sesuai. Menurut [7], penelitian kuantitatif merupakan metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, dan analisis data bersifat kuantitatif atau statistik dengan tujuan menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Pendekatan ini relevan untuk penelitian karena fokusnya adalah mengukur pengaruh beban kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai, sehingga dibutuhkan data numerik yang dapat diolah untuk menarik kesimpulan secara objektif dan ilmiah.

Penelitian ini dilakukan di Pengadilan Negeri Makassar yang beralamat di Jalan R. A. Kartini Nomor 18/23, Kelurahan Baru, Kecamatan Ujung Pandang, Kota Makassar, Provinsi Sulawesi Selatan, 90111. Adapun waktu pelaksanaan penelitian dilakukan selama bulan Februari sampai dengan April 2026.

Penelitian ini menggunakan metode pendekatan kuantitatif, yaitu jenis penelitian yang memanfaatkan data berupa angka yang dapat dianalisis secara statistik. Data tersebut diperoleh melalui penyebaran kuesioner kepada pegawai Pengadilan Negeri Makassar sebagai responden penelitian. Informasi yang dikumpulkan digunakan untuk mengukur variabel bebas, yaitu beban kerja (X_1) dan lingkungan kerja (X_2), serta variabel terikat, yaitu kinerja pegawai (Y). Pendekatan kuantitatif dipilih karena mampu memberikan hasil yang objektif, terukur, dan memungkinkan dilakukannya pengujian hipotesis melalui metode analisis statistik [7].

Sumber data dalam penelitian ini terdiri dari data primer dan data sekunder. Data primer dikumpulkan secara langsung dari para responden yang merupakan pegawai Pengadilan Negeri Makassar melalui penyebaran kuesioner penelitian, yang menggambarkan pandangan serta pengalaman nyata responden terkait beban kerja, kondisi lingkungan kerja, dan tingkat kinerja mereka sehingga dapat mencerminkan kondisi sebenarnya di lapangan. Sementara itu, data sekunder diperoleh dari berbagai sumber pendukung seperti dokumen internal Pengadilan Negeri Makassar berupa data kepegawaian, serta referensi ilmiah seperti buku, jurnal, dan penelitian terdahulu yang relevan dengan topik beban kerja, lingkungan kerja, dan kinerja pegawai. Data sekunder ini

digunakan untuk memperkuat landasan teori serta mendukung proses analisis dan pembahasan hasil penelitian agar diperoleh kesimpulan yang lebih lengkap, mendalam, dan dapat dipertanggungjawabkan.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai yang bekerja di Pengadilan Negeri Makassar, baik yang bertugas pada bagian administrasi, pelayanan publik, maupun bidang teknis lainnya. Berdasarkan data kepegawaian, jumlah keseluruhan pegawai adalah 165 pegawai, yang menjadi sasaran utama penelitian ini. Populasi ini dipilih karena memiliki karakteristik yang relevan dengan variabel penelitian, yaitu beban kerja, lingkungan kerja, dan kinerja pegawai. Sampel adalah sebagian dari populasi yang memiliki karakteristik yang sama dan dipilih sebagai responden dalam penelitian. Penentuan jumlah sampel dalam penelitian ini menggunakan rumus Slovin dengan tingkat kesalahan (e) sebesar 10% atau 0,10, jumlah sampel dalam penelitian ini sebanyak 62 responden. Sampel dipilih menggunakan teknik *simple random sampling*, yaitu setiap anggota populasi memiliki kesempatan yang sama untuk menjadi sampel penelitian.

Untuk memperoleh data dan informasi, maka peneliti menggunakan teknik pengumpulan data dengan cara penyebaran kuesioner di Pengadilan Negeri Makassar secara online. Berikut isi keterangan kuesioner. Dokumentasi digunakan sebagai pelengkap data melalui sumber tertulis seperti buku, arsip, laporan, dan dokumen pendukung lainnya. Sementara itu, kuesioner disebarkan kepada responden dalam bentuk pertanyaan tertulis, baik secara langsung maupun melalui Google Form, untuk memperoleh data yang relevan. Data yang terkumpul kemudian diolah dan dianalisis menggunakan SPSS 26.

Sebelum dilakukan pengujian hipotesis, terlebih dahulu dilakukan uji Instrumen dan uji asumsi klasik yang meliputi uji validitas, uji reliabilitas, uji normalitas, uji heteroskedastisitas, dan uji multikolinearitas untuk memastikan bahwa data layak dianalisis. Uji validitas digunakan untuk mengukur apakah instrumen penelitian mampu mengukur apa yang seharusnya diukur, sedangkan uji reliabilitas bertujuan untuk mengetahui konsistensi hasil pengukuran. Uji normalitas digunakan untuk mengetahui apakah data berdistribusi normal, uji heteroskedastisitas untuk melihat ada atau tidaknya ketidaksamaan varians pada residual, dan uji multikolinearitas untuk mengetahui ada tidaknya hubungan yang kuat antar variabel independen. Selanjutnya, dilakukan analisis regresi linear berganda yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen serta mengukur seberapa besar hubungan antara kedua variabel tersebut. Hasil analisis ini juga digunakan untuk menguji hipotesis penelitian yang telah dirumuskan. Seluruh pengujian dilakukan menggunakan SPSS 26.

Pengujian hipotesis dilakukan untuk mengetahui pengaruh beban kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di Pengadilan Negeri Makassar dengan menggunakan SPSS 26 melalui analisis regresi linear Berganda. Hipotesis dinyatakan diterima apabila nilai signifikansi $< 0,05$ atau nilai t -hitung $> t$ -tabel. Selain itu, digunakan koefisien determinasi (R^2) untuk mengukur seberapa besar kemampuan variabel beban kerja dan lingkungan kerja dalam menjelaskan variasi kinerja pegawai, di mana semakin mendekati 1 maka semakin baik kemampuan model dalam menjelaskan hubungan antar variabel.

3. Hasil dan Diskusi

Gambaran Umum Objek Penelitian

Kantor Pengadilan Negeri Makassar berlokasi di Jalan R.A. Kartini Nomor 18/23, Kelurahan Baru, Kecamatan Ujung Pandang, Kota Makassar, dan berdiri sejak tahun 1915 dengan nama awal *Raad van Justitia*. Bangunan ini merupakan cagar budaya yang pada masa kolonial berfungsi sebagai pengadilan bagi berbagai golongan masyarakat, dengan dua fungsi utama yaitu *Raad van Justitia* di bagian utara dan *Landraad* di bagian selatan. Setelah Indonesia merdeka, gedung ini kemudian dikenal sebagai Pengadilan Negeri Makassar dan kini berstatus Pengadilan Negeri Kelas IA Khusus. Adapun visinya adalah terwujudnya Pengadilan Negeri Makassar Kelas IA Khusus yang agung, dengan misi menjaga kemandirian pengadilan, memberikan pelayanan hukum yang berkeadilan, meningkatkan kualitas kepemimpinan, serta memperkuat kredibilitas dan transparansi lembaga peradilan.

Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk menilai sejauh mana setiap pernyataan dalam kuesioner benar-benar mampu mengukur variabel yang dimaksud. Sebuah item dikatakan valid apabila memiliki hubungan atau korelasi yang tinggi dengan total skor variabel yang diwakilinya. Menurut [7], validitas instrumen menunjukkan tingkat ketepatan dan keakuratan suatu alat ukur dalam menjalankan fungsinya, yaitu mengukur hal yang memang seharusnya diukur.

Tabel 1 Hasil Uji Validitas

Variabel	Item	R Hitung	R Tabel	Keterangan
Beban Kerja (X1)	X1.1	0.639	0.224	Valid
	X1.2	0.651	0.224	Valid
	X1.3	0.671	0.224	Valid
	X1.4	0.608	0.224	Valid
	X1.5	0.609	0.224	Valid
	X1.6	0.644	0.224	Valid
Lingkungan Kerja (X2)	X2.1	0.625	0.224	Valid
	X2.2	0.594	0.224	Valid
	X2.3	0.569	0.224	Valid
	X2.4	0.676	0.224	Valid
	X2.5	0.630	0.224	Valid
	X2.6	0.614	0.224	Valid
Kinerja Pegawai (Y)	Y1.1	0.485	0.224	Valid
	Y1.2	0.602	0.224	Valid
	Y1.3	0.643	0.224	Valid
	Y1.4	0.632	0.224	Valid
	Y1.5	0.597	0.224	Valid
	Y1.6	0.523	0.224	Valid

Berdasarkan hasil uji validitas, seluruh item kuesioner dinyatakan valid karena memiliki nilai korelasi yang lebih besar dibandingkan nilai r tabel pada tingkat signifikansi 5%. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa semua item kuesioner layak digunakan dalam penelitian ini

Uji Reliabilitas

Menurut (Sugiyono, 2020), uji reliabilitas dilakukan untuk memastikan bahwa instrumen penelitian mampu menghasilkan data yang konsisten saat digunakan berulang. Suatu kuesioner dinyatakan reliabel apabila jawaban responden tetap stabil. Reliabilitas juga menunjukkan tingkat kepercayaan alat ukur, sehingga semakin tinggi nilainya, semakin baik kualitas instrumen tersebut. Dalam penelitian kuantitatif, konsistensi ini umumnya diuji dengan Cronbach's Alpha.

Tabel 2 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbac'h alpha	N of Items
Beban Kerja	0,655	6
Lingkungan Kerja	0,658	6
Kinerja Pegawai	0,603	6

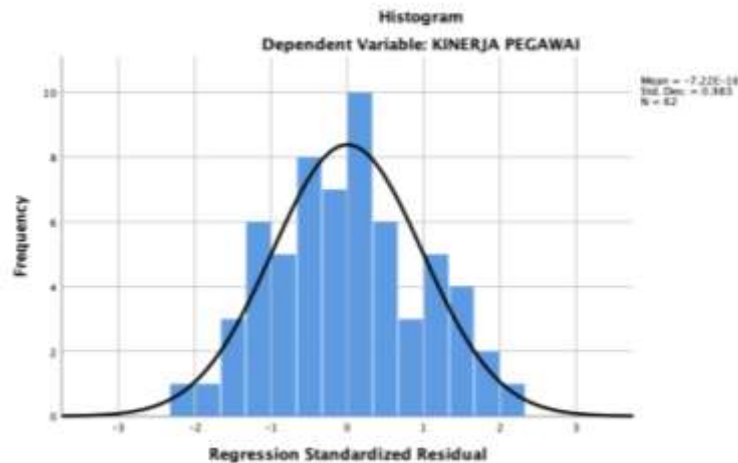
Hasil Uji reliabilitas menunjukkan bahwa seluruh item dalam penelitian memiliki nilai Cronbach Alpha lebih dari 0,6, sehingga instrumen yang digunakan dinilai cukup konsisten dan dapat dipercaya dalam mengukur variabel yang diteliti.

Uji Asumsi Klasik

Dalam penelitian ini, uji asumsi klasik dilakukan karena metode analisis data yang digunakan adalah regresi linier berganda. Uji asumsi klasik bertujuan memastikan bahwa model regresi memenuhi syarat statistik sehingga hasil analisis tidak bias. Adapun uji asumsi klasik yang digunakan meliputi:

Uji Normalitas

Menurut (Sugiyono, 2020), uji normalitas adalah pengujian untuk mengetahui apakah data dalam penelitian mengikuti distribusi normal. Normalitas diperlukan terutama dalam analisis statistik parametrik, seperti regresi, karena data yang berdistribusi normal menghasilkan kesimpulan yang lebih akurat. Data dikatakan normal apabila penyebarannya mendekati kurva normal, dan pengecekan dapat dilakukan melalui grafik seperti histogram maupun menggunakan uji statistik seperti Kolmogorov–Smirnov atau Shapiro–Wilk. Jika hasil pengujian menunjukkan data menyebar secara wajar di sekitar garis normal, maka data dinyatakan berdistribusi normal.



Gambar 1 Hasil Uji Normalitas

Hasil dari uji normalitas tersebut dapat dilihat pada gambar berikut. Hasil uji normalitas melalui histogram memperlihatkan pola yang menyerupai kurva distribusi, sehingga dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal. Dengan demikian, asumsi normalitas dalam analisis statistik telah terpenuhi

Uji Multikolinearitas

Menurut (Ghozali, 2021:157) dalam [8], Uji multikolinearitas bertujuan untuk menilai apakah dalam model regresi terdapat hubungan yang kuat antar variabel independen. Suatu model regresi dikatakan baik apabila variabel-variabel bebasnya tidak saling berkorelasi. Kondisi bebas multikolinearitas dapat disimpulkan apabila nilai tolerance berada di atas 0,10 dan nilai VIF tidak melebihi 10.

Tabel 3 Hasil Uji Multikolinearitas

<i>Coefficients^a</i>		
Model		
	Tolerance	VIF
Beban Kerja	0,999	1,001
Lingkungan Kerja	0,999	1,001

Hasil pengujian multikolinearitas menunjukkan bahwa model regresi tidak mengalami gejala multikolinearitas antar variabel independen. Hal ini terlihat dari nilai toleransi masing-masing variabel sebesar 0,999 serta nilai VIF sebesar 1,001. Karena nilai toleransi berada di atas 0,100 dan nilai VIF di bawah 10,00, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat hubungan multikolinearitas antar variabel bebas dalam model tersebut.

Uji heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas dilakukan untuk melihat apakah varians residual berbeda pada tiap tingkat prediksi. Pengujian ini menggunakan scatterplot antara residual dan nilai prediksi, serta dapat dilengkapi dengan uji Glejser. Model dinyatakan bebas heteroskedastisitas jika titik residual tersebar acak tanpa pola tertentu dan nilai signifikansi uji Glejser melebihi 0,05. [7] menjelaskan bahwa heteroskedastisitas dapat membuat estimasi regresi menjadi kurang efisien dan berpotensi menghasilkan kesimpulan yang keliru.

Tabel 4 Hasil Uji Heteroskedastisitas

<i>Coefficients^a</i>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
1	(Constant)	0,264	1.645		0,161	0,873
	Beban Kerja	0,040	0,46	0,114	0,885	0,380
	Lingkungan Kerja	0,017	0,48	0,046	0,359	0,721

Berdasarkan hasil analisis data, tidak ditemukan gejala heteroskedastisitas, karena nilai signifikansi variabel X1 sebesar 0,380 dan variabel X2 sebesar 0,721, keduanya berada di atas batas yang ditentukan. Dengan demikian, model telah memenuhi asumsi klasik dan layak digunakan untuk analisis selanjutnya.

Analisis Regresi Linear

Untuk menganalisis pengaruh baik secara simultan maupun parsial antara variabel bebas terhadap variabel terikat. Dalam penelitian ini, variabel bebas meliputi beban kerja (X1) dan lingkungan kerja (X2), sedangkan variabel terikatnya adalah kinerja pegawai (Y).

Tabel 5 Hasil Uji Analisis Regresi Linear Berganda

<i>Coefficients^a</i>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std.Error	Beta		
1	(Constant)	20.872	2.906		7.182	0.000
	Beban Kerja	0.025	0.081	0.39	0.308	0.759
	Lingkungan Kerja	0.171	0.084	0.256	2.033	0.047

Berdasarkan hasil analisis data menggunakan regresi linier berganda, diperoleh persamaan sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

$$Y = 20,872 + 0,025 X_1 + 0,171 X_2 + 2,906$$

- Konstanta sebesar 20,872 menunjukkan bahwa ketika variabel Beban Kerja (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) dianggap tidak ada atau bernilai nol, maka nilai variabel dependen Kinerja Pegawai (Y) diperkirakan sebesar 20,872.
- Koefisien regresi Beban Kerja (X1) sebesar 0,025 mengandung arti bahwa jika variabel lain tetap, setiap kenaikan satu unit pada Beban Kerja akan menyebabkan peningkatan pada variabel dependen sebesar 0,025.
- Koefisien regresi Lingkungan Kerja (X2) sebesar 0,171 menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan pada Lingkungan Kerja akan diikuti oleh kenaikan Kepuasan Pelanggan sebesar 0,171.

Uji Hipotesis

Uji hipotesis digunakan untuk membuktikan kebenaran dugaan (hipotesis) yang telah dirumuskan sebelumnya. Dalam penelitian ini dilakukan tiga jenis uji hipotesis, yaitu uji t, uji F, dan uji koefisien determinasi (R^2).

Uji Parsial (t)

Uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen secara individu terhadap variabel dependen. Jika nilai (Sig) < 0,05, maka hipotesa diterima, artinya variabel bebas tersebut berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat.

Tabel 6 Hasil Uji t

	Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	25,146	2,059		12,211	0,000
	Beban Kerja	0,029	0,083	0,45	0,348	0,729

Berdasarkan hasil uji t pada Tabel di atas, variabel Beban Kerja (X_1) memperoleh nilai t hitung sebesar 0,348, yang melebihi nilai t tabel sebesar 1,999. Selain itu, tingkat signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05, sehingga hipotesis pertama (H_1) dinyatakan diterima. Temuan ini menunjukkan bahwa fasilitas secara parsial berpengaruh positif terhadap Kinerja pegawai.

Uji Simultan (f)

Uji F digunakan untuk mengetahui apakah variabel beban kerja dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hipotesis diterima jika nilai Sig F < 0,05, yang berarti kedua variabel independen secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Tabel 7 Hasil Uji F

	Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	19,110	2	9,555	2,131	128 ^b
	Residual	264,584	59	4,484		
	Total	283,694	61			
a. Dependent variable : Kinerja pegawai						
b. Predictors: (Constant), Lingkungan kerja, Beban kerja						

Berdasarkan hasil uji F pada tabel di atas, analisis regresi berganda menunjukkan nilai F hitung sebesar 2,131 dengan tingkat signifikansi 0,128, yang lebih kecil dari 0,05. Selain itu, nilai F hitung tersebut juga 2,131 lebih besar dibandingkan F tabel sebesar 3,15. Hal ini menunjukkan bahwa variabel beban kerja (X_1) dan lingkungan kerja (X_2) secara simultan memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai (Y). Dengan demikian, hipotesis kedua yang menyatakan bahwa beban kerja dan lingkungan kerja berpengaruh secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai di Pengadilan Negeri Makassar dapat diterima.

Koefisien Determinasi (R^2)

Uji ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar kontribusi variabel bebas terhadap variasi perubahan variabel terikat. Nilai R^2 berkisar antara 0 sampai 1. Semakin besar nilai R^2 , berarti semakin besar pula proporsi variasi kinerja pegawai yang dapat dijelaskan oleh beban kerja dan lingkungan kerja.

Tabel 8 Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0.260 ^a	0,067	0,036	2,11766

Berdasarkan hasil uji R² pada tabel di atas, diperoleh nilai R Square sebesar 0,067. Hal ini menunjukkan bahwa sebesar 6,7% variasi kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh variabel beban kerja dan lingkungan kerja, sedangkan sisanya sebesar 93,3% dipengaruhi oleh faktor lain di luar variabel yang diteliti.

Pembahasan

Berdasarkan hasil pengolahan dan analisis data yang telah dilakukan, penelitian ini bertujuan untuk mengkaji pengaruh beban kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di Pengadilan Negeri Makassar. Pembahasan disusun dengan menghubungkan temuan penelitian dengan landasan teori serta hasil penelitian terdahulu. Hasil analisis menunjukkan bahwa:

variabel beban kerja tidak memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai

yang ditunjukkan oleh nilai signifikansi sebesar 0,759 atau lebih besar dari batas 0,05. Walaupun koefisien regresi menunjukkan arah positif sebesar 0,025, pengaruh tersebut sangat kecil dan secara statistik tidak bermakna, sehingga dapat disimpulkan bahwa perubahan tingkat beban kerja tidak berkontribusi secara nyata terhadap peningkatan maupun penurunan kinerja pegawai. Kondisi ini menunjukkan bahwa pegawai di Pengadilan Negeri Makassar memiliki kemampuan yang baik dalam mengelola beban kerja yang diterima. Hal tersebut kemungkinan dipengaruhi oleh tingkat pengalaman kerja yang cukup tinggi, adanya pembagian tugas yang jelas, serta kemampuan pegawai dalam beradaptasi terhadap tekanan pekerjaan. Hasil penelitian ini sejalan dengan temuan Assegaf (2024) yang menyatakan bahwa beban kerja tidak berpengaruh langsung terhadap kinerja pegawai. Namun demikian, hasil ini tidak sepenuhnya konsisten dengan beberapa penelitian lain yang menemukan adanya pengaruh signifikan, sehingga dapat dipahami bahwa dampak beban kerja terhadap kinerja bersifat situasional dan dipengaruhi oleh kondisi organisasi, karakteristik individu, serta sistem kerja yang berlaku.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh [9] dengan judul “ pengaruh kinerja karyawan terhadap beban kerja melalui stres kerja” hasil penelitian menunjukkan beban kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Variabel lingkungan kerja terbukti memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Hal ini terlihat dari nilai signifikansi sebesar 0,047 yang berada di bawah 0,05, serta nilai koefisien regresi sebesar 0,171 yang menunjukkan bahwa peningkatan kualitas lingkungan kerja akan diikuti oleh peningkatan kinerja pegawai. Lingkungan kerja dalam penelitian ini meliputi aspek fisik dan nonfisik, seperti pencahayaan, tingkat kebisingan, serta hubungan antar rekan kerja, yang secara keseluruhan berperan dalam menciptakan suasana kerja yang nyaman dan kondusif. Lingkungan kerja yang baik dapat meningkatkan konsentrasi, motivasi, dan semangat kerja, sehingga berdampak pada peningkatan produktivitas pegawai. Temuan ini sejalan dengan teori Human Relations yang menekankan pentingnya hubungan sosial dan kondisi kerja yang mendukung dalam meningkatkan kinerja. Hasil penelitian ini juga diperkuat oleh penelitian Prah Siska Khairiah (2024), Ibnu Saeti (2024), dan Fitri Rahmadani (2023) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Oleh karena itu, lingkungan kerja dapat dipandang sebagai salah satu faktor penting yang perlu mendapatkan perhatian serius dari organisasi, terutama dalam instansi pelayanan publik seperti Pengadilan Negeri.

Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa beban kerja tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, sedangkan lingkungan kerja memberikan pengaruh yang signifikan. Menurut penulis, tidak adanya pengaruh signifikan antara beban kerja dan kinerja pegawai menunjukkan bahwa beban kerja tidak lagi menjadi faktor utama yang menentukan tingkat kinerja di Pengadilan Negeri Makassar. Hal ini mengindikasikan bahwa para pegawai telah mampu beradaptasi dengan tuntutan pekerjaan yang dihadapi. Kemampuan tersebut kemungkinan terbentuk dari pengalaman kerja, rutinitas pekerjaan yang sudah terstruktur, serta adanya sistem pembagian tugas yang jelas. Dengan demikian, meskipun beban kerja meningkat atau menurun, kondisi tersebut tidak secara langsung memengaruhi kinerja karena pegawai telah memiliki pola kerja yang stabil. Sementara kondisi lingkungan kerja sehari-hari memiliki pengaruh yang lebih langsung terhadap kenyamanan dan semangat kerja, yang pada akhirnya berdampak pada peningkatan kinerja pegawai. Pembahasan hasil penelitian ini juga dapat diperkuat melalui berbagai teori yang relevan dari para ahli. Tidak ditemukannya pengaruh yang signifikan antara beban kerja dan kinerja pegawai dapat dijelaskan melalui konsep *Job Demand-Control Model* yang diperkenalkan oleh Robert Karasek. Dalam model tersebut dijelaskan bahwa pengaruh tuntutan pekerjaan terhadap kinerja sangat bergantung pada sejauh mana individu memiliki kendali terhadap pekerjaannya. Apabila pegawai memiliki tingkat kontrol yang tinggi, didukung oleh pengalaman kerja yang cukup serta dukungan organisasi yang baik, maka beban kerja yang tinggi tidak selalu berdampak negatif terhadap kinerja. Kondisi ini sesuai dengan situasi di Pengadilan Negeri Makassar, di mana pegawai dinilai mampu mengelola tekanan pekerjaan secara efektif. Sementara itu, temuan mengenai adanya pengaruh signifikan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai dapat dijelaskan melalui *Human Relations Theory* yang dikemukakan oleh Elton Mayo. Teori ini menekankan bahwa aspek sosial serta kondisi lingkungan kerja memiliki peranan penting dalam meningkatkan produktivitas. Lingkungan kerja yang nyaman, hubungan antarpegawai yang baik, serta komunikasi yang efektif akan menciptakan suasana kerja yang kondusif sehingga berdampak positif terhadap kepuasan dan kinerja pegawai.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh [10] Pengaruh kepuasan kerja, beban kerja, dan komunikasi terhadap kinerja karyawan pada cv dana bangun mandiri Gianyar Berdasarkan hasil analisis penelitian ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV. Dana Bangun Mandiri. Semakin baik kepuasan kerja akan meningkatkan kinerja karyawan pada CV. Dana Bangun Mandiri. Beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV. Dana Bangun Mandiri. Semakin baik beban kerja akan meningkatkan kinerja karyawan CV Dana Bangun Mandiri Komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV. Dana Bangun Mandiri. Semakin baik komunikasi yang ada di CV. Dana Bangun Mandiri maka semakin baik pula kinerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh [11] dengan judul “Pengaruh kompensasi, beban kerja dan budaya kerja terhadap kinerja karyawan non asn dengan kepuasan terhadap kerja sebagai variabel intervening di RSUD Besuki Situbondo “Penelitian ini menemukan bahwa kompensasi, beban kerja, dan budaya kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai non-ASN di RSUD Besuki Situbondo, baik secara langsung maupun melalui kepuasan kerja.

Penelitian yang dilakukan oleh [12] dengan judul “Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Urusan Agama di Kecamatan Aeksongsongan Kabupaten Asahan” Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Urusan Agama Kecamatan Aeksongsongan. Artinya, semakin baik lingkungan kerja, maka kinerja pegawai akan meningkat.

Penelitian yang dilakukan oleh [13] dengan judul “Pengaruh Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai” Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa : Terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada kecamatan Tajurhalang Kabupaten Bogor, hal tersebut dapat dibuktikan dari persamaan regresi linear sederhana $Y = 12,722 + 0,708X$.

Penelitian yang dilakukan oleh [14] dengan judul ”Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai ASN dan Non-ASN Pada Era New Normal di Kantor Kecamatan Tanah Abang Kabupaten

Penukal Abab Lematang Ilir (PALI)” Hasil penelitian ini memberikan bukti empiris bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai secara persial. Secara simultan, lingkungan kerja dan disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai di kantor Kecamatan Tanah Abang Kabupaten Penukal Abab Lematang Ilir (PALI)

Penelitian yang dilakukan oleh [15] dengan judul “Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai SMP Negeri 2 Muara Pinang Kabupaten Empat Lawang Dari hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai SMP Negeri 2 Muara Pinang Kabupaten Empat Lawang

4. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh beban kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di Pengadilan Negeri Makassar, dapat disimpulkan bahwa beban kerja tidak menunjukkan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini mengindikasikan bahwa perubahan jumlah atau tingkat beban kerja tidak secara langsung berdampak pada peningkatan maupun penurunan kinerja. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa pegawai mampu beradaptasi dengan tuntutan pekerjaan yang ada, sehingga beban kerja bukan menjadi faktor utama yang menentukan kinerja mereka. Sebaliknya, lingkungan kerja terbukti memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Dengan kata lain, semakin baik kondisi lingkungan kerja, baik dari aspek fisik seperti ketersediaan fasilitas, pencahayaan, dan kenyamanan ruang kerja, maupun aspek nonfisik seperti hubungan kerja dan suasana kerja, maka kinerja pegawai cenderung meningkat. Lingkungan kerja yang mendukung dapat menciptakan rasa nyaman sekaligus meningkatkan motivasi pegawai dalam melaksanakan tugas secara optimal.

Referensi

- [1] A. P. Nugrahaeni and F. Ariandi, “Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Ditjen Binalavotas Kementerian Ketenagakerjaan,” *J. Manaj. Dan Adm. Antart.*, vol. 2, no. 3, pp. 151–158, 2025.
- [2] I Gusti Komang Fajar Nugraha, Eigis Yani Pramularso, and Hardani Hardani, “Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Kecamatan Beji Kota Depok,” *J. Manaj. dan Ekon. Kreat.*, vol. 2, no. 4, pp. 63–72, 2024, doi: 10.59024/jumek.v2i4.466.
- [3] R. Setiyana and Lasmidar, “Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Sekertariat Daerah Kabupaten Aceh Barat,” *J. Ilmu Ekon. JIE*, vol. 6, no. 3, pp. 347–355, 2022, doi: 10.22219/jie.v6i3.21588.
- [4] E. Emti and R. S. Adilla, “Pengaruh Beban Kerja dan Kondisi Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Medis di RS Syafira Pekanbaru,” *Al-Manar J. Econ. Soc. Stud.*, vol. 1, no. 1, pp. 51–63, 2024.
- [5] K. D. Putra and I. Daud, “PENGARUH BEBAN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR RUMAH TAHANAN NEGARA KELAS II A PONTIANAK,” *Optimism J. Manag. Bus. Entrep. Organ.*, vol. 1, no. 1, pp. 1–13, 2022.
- [6] 2020 Rini T, dkk, “Jurnal Riset Ilmiah,” *J. Ris. Ilm.*, vol. 1, no. 01, pp. 15–18, 2020.
- [7] Sugiyono, *Metodologi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D*. 2020.
- [8] M. M. Amalia Puspitasaria*, Mochammad Abdul Kodirb, “PENGARUH MOTIVASI KERJA, KOMPETENSI, DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT PEGADAIAN AREA SEMARANG,” *BanKu J. Perbank. dan Keuang.*, vol. Volume xx, no. 3, pp. 248–253, 2023.
- [9] I. A. dan A. R. Assegaf, “KINERJA KARYAWAN PT. KREASI PAPAN DIPENGARUHI OLEH BEBAN KERJA MELALUI STRES KERJA,” vol. 12, no. 1, 2024.
- [10] Ni Nyoman Ari Novarini1*| Sapti Rini Widyawati2| I Komang Trisna Diana Putra3|, “PENGARUH KEPUASAN KERJA, BEBAN KERJA DAN KOMUNIKASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA CV DANA BANGUN MANDIRI GIANYAR,” *J. Emas*, vol. 6, no. 1, pp. 154–169, 2025.
- [11] A. Zaini, “PENGARUH KOMPENSASI, BEBAN KERJA DAN BUDAYA KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN NON ASN DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING DI RSUD BESUKI SITUBONDO,” *J. Mhs. Entrep.*, vol. 4, no. 8, pp. 1857–1875, 2025.
- [12] E. revida Prah siska khairiah, “Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Urusan Agama Di Kecamatan Aeksongsongan Kabupaten Asahan,” *J. Ilmu Pemerintah. Dan Adm. Publik*, vol. 2, 2024.
- [13] M. A. Ibnu Saeti, “Pengaruh Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan,” *Lensa Ilm. – J. Manaj. dan Sumberd. (EISSN 2964-7088) Vol. 3, Nomor 3, Oktober, 2024*, vol. 4, no. 2, pp. 10–18, 2024, doi: 10.56910/jumbiwira.v4i2.2862.
- [14] D. Novalia and S. Aliya, “Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai ASN dan Non-ASN Pada Era New Normal di Kantor Kecamatan Tanah Abang Kabupaten Penukal abab Lematang Ilir (PALI),” *J-MAS (Jurnal Manaj. dan Sains)*, vol. 7, no. 2, p. 1177, 2022, doi: 10.33087/jmas.v7i2.613.
- [15] Y. Maryadi and Y. Misrania, “Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai SMP Negeri 2 Muara Pinang Kabupaten Empat Lawang,” *EKOMBIS Rev. J. Ilm. Ekon. dan Bisnis*, vol. 11, no. 1, pp. 545–558, 2023, doi: 10.37676/ekombis.v11i1.3232.