

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, DISIPLIN KERJA, DAN BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA  
PEGAWAI**

**(Studi pada Pegawai Dinas Ketahanan Pangan dan Pertanian Kabupaten Purworejo)**

**Santika Damayanti**

santikaaa193@gmail.com

**Susi Wijdjajani**

susiwijdjajani@umpwr.ac.id

**Agus Saur Utomo**

agussaur@umpwr.ac.id

**Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi  
Universitas Muhammadiyah Purworejo**

**ABSTRAK**

Kinerja merupakan hal yang sangat penting bagi organisasi atau perusahaan. Tanpa adanya kinerja yang baik organisasi tidak dapat berjalan sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan. Oleh karena itu, suatu organisasi perlu membangun dan meningkatkan kinerja para pegawainya. Dalam rangka membangun dan meningkatkan kinerja pegawai, organisasi harus memperhatikan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja tersebut yaitu lingkungan kerja, disiplin kerja, serta beban kerja para pegawainya.

Tujuan dari penelitian ini adalah (1) menguji pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai, (2) menguji pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai, (3) menguji pengaruh beban kerja terhadap kinerja pegawai. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Pegawai Dinas Ketahanan Pangan dan Pertanian Kabupaten Purworejo. Teknik pengambilan sampel pada penelitian ini menggunakan teknik *purposive sampling* dengan kriteria pegawai yang bekerja di bagian kantor yaitu sebanyak 74 pegawai. Pengumpulan data menggunakan kuesioner dengan alternatif pilihan jawaban menggunakan skala *likert* yang telah diuji cobakan dan telah memenuhi syarat validitas dan reliabilitas. Analisis data dalam penelitian ini menggunakan alat bantu *SPSS 30.0 for Windows*.

Kesimpulan penelitian ini menunjukkan bahwa (1) lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai, (2) disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai, (3) beban kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja pegawai.

**Kata kunci: Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, Beban Kerja, Kinerja Pegawai.**

**A. PENDAHULUAN**

Sumber daya manusia merupakan faktor yang sangat penting dalam suatu organisasi, baik itu dalam skala besar maupun dalam skala yang lebih kecil. Hal ini karena sumber daya manusia merupakan penggerak seluruh aktivitas yang ada dalam organisasi tersebut. Oleh karena itu, sumber daya manusia harus dikelola dengan baik untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi organisasi. Sumber daya manusia memiliki peran besar dalam menentukan maju atau berkembangnya sebuah organisasi. Salah satu parameter sumber daya manusia yang berkualitas adalah kinerjanya yang tinggi. Setiap organisasi perlu meningkatkan kinerja sumber daya manusianya untuk mencapai tujuan organisasinya.

Kinerja dalam manajemen sumber daya manusia merupakan salah satu unsur penting dan harus mendapat perhatian yang penuh dari organisasi. Menurut Kasmir (2019:182) kinerja adalah hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu. Sedangkan menurut Mangkunegara (2020:67) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dapat dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Kasmir (2019:208-210) kinerja pegawai bisa diukur dengan kualitas (mutu) hasil dari penyelesaian suatu kegiatan, kuantitas (jumlah) yang dihasilkan oleh seorang pegawai, jangka waktu diberikan, penekanan biaya atau biaya yang dikeluarkan untuk setiap aktivitas perusahaan, pengawasan terhadap pekerjaan yang sedang berjalan, hubungan antara karyawan yang nyaman dan kerjasama untuk menghasilkan aktivitas kerja yang lebih baik. Adapun salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja menurut Kasmir (2019:192) yaitu lingkungan kerja.

Menurut Nitisemito (2020:183) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugasnya yang dibebankannya. Sedangkan menurut Afandi (2018:65) lingkungan kerja adalah suatu hal yang dapat memengaruhi pekerja dalam menyelesaikan tugas yang diembankan kepadanya dan terdapat disekitar mereka. Kondisi lingkungan kerja yang nyaman, aman, dan mendukung akan membuat karyawan menjadi bersemangat dan bergairah dalam bekerja, sehingga memberi pengaruh positif pada kinerjanya. Sebaliknya, lingkungan kerja yang banyak menimbulkan resiko dan tidak nyaman, dan tidak mendukung dalam pelaksanaan tugas yang dibebankan akan menyebabkan merosotnya semangat dan kinerja karyawan. Adapun indikator lingkungan kerja menurut Afandi (2018:71-72) yaitu lampu penerangan tempat kerja, jendela tempat kerja, tata warna, dekorasi, bunyi musik, bunyi mesin pabrik dan bengkel, suhu udara, dan kelembaban udara. Penelitian yang dilakukan oleh Dio dan Jhon (2023) menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Selain lingkungan kerja, disiplin kerja juga dapat mempengaruhi kinerja pegawai. Disiplin merupakan usaha karyawan untuk menjalankan aktivitas secara sungguh-sungguh. Menurut Hasibuan (2020:193) disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma - norma sosial yang berlaku. Peraturan yang ditetapkan perusahaan berperan penting dalam menciptakan kedisiplinan agar para pegawai dapat mematuhi dan melaksanakan peraturan tersebut. Untuk itu peraturan biasanya diikuti sanksi jika terdapat pelanggaran, sanksi tersebut diharapkan dapat membuat para pegawai bekerja dengan disiplin atas pekerjaannya. Menurut Afandi (2018:12) disiplin adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Tanpa adanya dukungan disiplin kerja dari para pegawai organisasi akan sangat sulit untuk mewujudkan cita-cita dan tujuannya. Adapun indikator disiplin kerja menurut Afandi (2018:21) yaitu ketepatan waktu masuk kerja, penggunaan waktu secara efektif, tidak pernah mangkir atau tidak masuk, membuat laporan kerja harian, target pekerjaan, dan

mematuhi semua peraturan. Penelitian yang dilakukan Doni dan Ilin (2022) menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

Faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai adalah beban kerja. Menurut Koesomowidjojo (2017:21) beban kerja adalah segala bentuk pekerjaan yang diberikan kepada sumber daya manusia untuk diselesaikan dalam kurun waktu tertentu. Sedangkan menurut Mahawati (2021:4) beban kerja merupakan volume pekerjaan yang dibebankan kepada tenaga kerja baik berupa fisik maupun mental dan menjadi tanggung jawabnya. Seorang pekerja tentunya memiliki kapasitas dan kemampuan yang berbeda-beda, apabila target kerja yang diberikan perusahaan tidak sesuai dengan kapasitas pekerja maka dapat terjadi *overstress* bagi para pekerja. Menurut Koesomowidjojo (2017:33) indikator beban kerja yaitu kondisi pekerjaan, penggunaan waktu kerja, dan target yang harus dicapai. Penelitian yang dilakukan oleh Wahyu dkk (2020) menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Dinas Ketahanan Pangan dan Pertanian (DKPP) Kabupaten Purworejo merupakan salah satu instansi pemerintahan yang bertugas untuk melaksanakan urusan Pemerintah Daerah Kabupaten Purworejo bidang pertanian tanaman pangan dan hortikultura, perkebunan, peternakan, prasarana dan sarana, UPT serta kelompok jabatan fungsional. Dinas Ketahanan Pangan dan Pertanian Kabupaten Purworejo ini memiliki tenaga kerja berjumlah 193 orang yang terdiri dari 175 orang PNS dan 18 orang Non PNS. Berdasarkan hasil observasi diperoleh informasi bahwa kinerja pegawai Dinas Ketahanan Pangan dan Pertanian Kabupaten Purworejo kurang optimal. Hal ini dapat dilihat dari beberapa pegawai yang tidak mampu menyelesaikan pekerjaan secara tepat waktu. Masalah lain yang muncul yaitu hubungan kerja pegawai yang masih kurang baik sehingga kerjasama antar pegawai kurang efektif dalam menyelesaikan pekerjaan. Fenomena lain yang terlihat adalah disiplin kerja, dimana masih banyak pegawai yang datang terlambat, tidak mengikuti apel pagi pada setiap hari senin, dan terdapat pegawai yang tidak menggunakan atribut yang lengkap. Fenomena selanjutnya yang terlihat adalah lingkungan kerja yang kurang nyaman dan memadai. Hal ini dapat dilihat dari adanya ruangan yang memiliki pencahayaan yang kurang akibat penempatan jendela yang kurang tepat, sehingga harus menggunakan penerangan lampu secara terus menerus. Selain itu, terdapat masalah pada beban kerja, dimana pegawai merasakan beban kerja yang berlebihan karena mengerjakan dua atau lebih pekerjaan dalam waktu yang sama. Hal tersebut disebabkan karena tugas yang diberikan terlalu banyak, tetapi waktu pengerjaan yang diberikan terbatas.

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menguji pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Ketahanan Pangan dan Pertanian Kabupaten Purworejo.

## **B. RUMUSAN MASALAH**

1. Apakah lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai Dinas Ketahanan Pangan dan Pertanian Kabupaten Purworejo?
2. Apakah disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai Dinas Ketahanan Pangan dan Pertanian Kabupaten Purworejo?

3. Apakah beban kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja pegawai Dinas Ketahanan Pangan dan Pertanian Kabupaten Purworejo?

## **C. KAJIAN TEORI DAN KERANGKA PIKIR**

### **1. Kajian Teori**

#### **a. Kinerja**

Menurut Kasmir (2019:182) kinerja adalah hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu. Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dapat dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2020:67). Menurut Afandi (2018:83) kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan perusahaan secara legal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika.

#### **b. Lingkungan Kerja**

Menurut Nitisemito (2020:183) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugasnya yang dibebankannya. Sedangkan menurut Afandi (2018:65) lingkungan kerja adalah suatu hal yang dapat memengaruhi pekerja dalam menyelesaikan tugas yang diembankan kepadanya dan terdapat disekitar mereka.

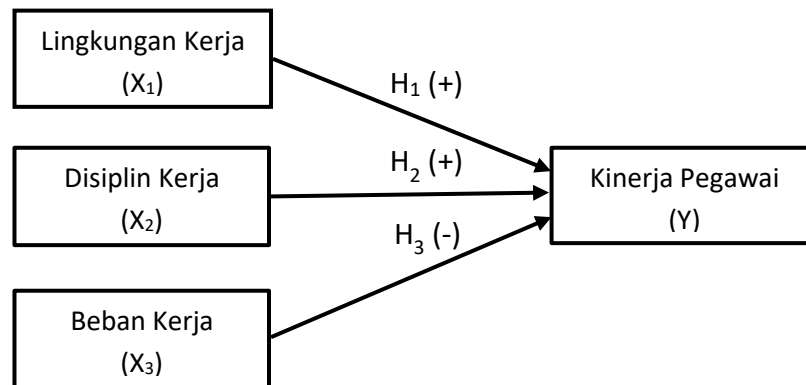
#### **c. Disiplin Kerja**

Menurut Hasibuan (2020:193) disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma - norma sosial yang berlaku. Menurut Afandi (2018 : 12) disiplin adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

#### **d. Beban Kerja**

Menurut Koesomowidjojo (2017:21) beban kerja adalah segala bentuk pekerjaan yang diberikan kepada sumber daya manusia untuk diselesaikan dalam kurun waktu tertentu. Beban kerja merupakan volume pekerjaan yang dibebankan kepada tenaga kerja baik berupa fisik maupun mental dan menjadi tanggung jawabnya (Mahawati, 2021:4).

## 2. Kerangka Berpikir



Gambar 1 Kerangka Pikir

Keterangan:

—————> : Pengaruh variabel independent (X1), (X2), (X3) terhadap variabel dependent (Y).

### D. RUMUSAN HIPOTESIS

#### 1. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Menurut Kasmir (2019:189) lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang kondusif dapat meningkatkan kinerja para pegawai dan sebaliknya, lingkungan kerja yang tidak kondusif cenderung dapat menurunkan kinerja para pegawai sehingga membuat para pegawai tidak maksimal dalam bekerja. Afandi (2018:65) menyatakan jika karyawan menyenangi lingkungan kerja dimana dia bekerja, maka karyawan tersebut akan betah ditempat kerjanya, melakukan aktivitasnya sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Marcella dan Tristiana (2022), Sarah dan Sonny (2021), Bonifacio (2021) menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan uraian di atas hipotesis kesatu yang diajukan dalam penelitian adalah sebagai berikut:

**H1: Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.**

#### 2. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Salah satu faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja yaitu disiplin kerja (Rusdiana, 2022:196). Disiplin sangat penting untuk pertumbuhan organisasi, digunakan terutama untuk memotivasi pegawai agar dapat mendisiplinkan diri dalam

melaksanakan pekerjaan baik secara perorangan maupun kelompok serta bermanfaat mendidik pegawai untuk mematuhi dan menyenangkan peraturan, prosedur, maupun kebijakan yang ada, sehingga dapat menghasilkan kinerja yang baik (Tsauri, 2013:127). Tanpa adanya disiplin kerja, kinerja pegawai suatu organisasi akan lemah atau tidak dapat menyelesaikan suatu pekerjaannya secara maksimal.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Sarah dan Sonny (2021), Shaqila dkk., (2024), Yuni dkk., (2023) menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan uraian di atas hipotesis kedua yang diajukan dalam penelitian adalah sebagai berikut:

**H2: Disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.**

### **3. Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai**

Koesomowidjojo (2017:22) berpendapat beban kerja yang berlebihan dikhawatirkan membuat seseorang karyawan memiliki kinerja yang rendah. Dengan beban kerja yang tinggi menyebabkan seorang karyawan tidak mampu bekerja dengan baik sehingga sangat sulit untuk mencapai kinerja yang maksimal. Menurut Mukhtar (2021:46) beban kerja berlebihan yang ditanggung oleh karyawan sering menjadi pemicu menurunnya kinerja.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Marcella dan Tristiana (2022), Wahyu dkk., (2020), Yuni dkk., (2023) menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan uraian di atas hipotesis ketiga yang diajukan dalam penelitian adalah sebagai berikut:

**H3: Beban kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan.**

## **E. METODE PENELITIAN**

### **1. Definisi Operasional Variabel**

#### **a. Kinerja**

Menurut Kasmir (2019:182) kinerja adalah hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu. Menurut Kasmir (2019:208-210) kinerja diukur dengan indikator yaitu kualitas (mutu), kuantitas (jumlah), waktu (jangka waktu), penekanan biaya, pengawasan, hubungan antar karyawan.

#### **b. Lingkungan Kerja**

Menurut Afandi (2018:65) lingkungan kerja adalah suatu hal yang dapat memengaruhi pekerja dalam menyelesaikan tugas yang diembankan kepadanya dan terdapat disekitar mereka. Menurut Afandi (2018:71-72) lingkungan kerja diukur dengan indikator yaitu lampu penerangan tempat kerja, jendela tempat kerja, tata warna, dekorasi, bunyi musik, bunyi mesin pabrik dan bengkel, suhu udara, kelembaban udara.

#### **c. Disiplin Kerja**

Menurut Afandi (2018:12) disiplin adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Menurut Afandi (2018:21) disiplin kerja diukur dengan indikator yaitu masuk kerja tepat waktu, penggunaan waktu secara efektif, tidak pernah mangkir atau tidak kerja, mematuhi peraturan organisasi atau perusahaan, target pekerjaan, membuat laporan harian.

**d. Beban Kerja**

Menurut Koesomowidjojo (2017:21) beban kerja adalah segala bentuk pekerjaan yang diberikan kepada sumber daya manusia untuk diselesaikan dalam kurun waktu tertentu. Menurut Koesomowidjojo (2017:33) disiplin kerja diukur dengan indikator yaitu kondisi pekerjaan, penggunaan waktu kerja, target yang harus dicapai.

**2. Pengujian Instrumen Penelitian**

**a. Uji Validitas**

Instrumen yang valid berarti alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data (mengukur) itu valid. Valid berarti instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur (Sugiyono, 2019:175). Item yang mempunyai korelasi *product moment* positif dengan kriteria (skor total) serta korelasi yang tinggi, menunjukkan bahwa item tersebut mempunyai validitas yang tinggi pula. Biasanya syarat minimum untuk dianggap memenuhi syarat adalah korelasi *product moment* sebesar 0,3 (Sugiyono, 2019:180). Berdasarkan hasil uji validitas instrument menunjukkan bahwa nilai *pearson correlation* dari semua item pernyataan kinerja (Y), lingkungan kerja (X1), disiplin kerja (X2), dan beban kerja (X3) bernilai lebih dari 0.3 dan positif, sehingga dapat disimpulkan semua item pernyataan yang diajukan valid. Artinya semua butir pernyataan dalam kuesioner tersebut dapat mengukur variabel penelitian.

**b. Uji Reliabilitas**

Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu (Ghozali, 2018:45). Pengukuran reliabilitas menggunakan rumus *Cronbach Alpha* ( $\alpha$ ). Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *Cronbach Alpha* > 0,70 (Nunnally dalam Ghozali, 2018:46). Berdasarkan uji reliabilitas instrument menunjukkan bahwa semua item pernyataan variabel kinerja (Y), lingkungan kerja (X1), disiplin kerja (X2), dan beban kerja (X3) menghasilkan nilai *Cronbach Alpha* lebih dari 0,7 sehingga dapat disimpulkan bahwa instrument tersebut semuanya reliabel. Artinya pernyataan dalam kuesioner konsisten dalam mengukur konstruk atau variabel penelitian, sehingga dapat digunakan untuk mengumpulkan data selanjutnya.

## F. HASIL DAN PEMBAHASAN

**Tabel 1**  
**Hasil Uji Regresi Linier Berganda**

| Variabel              | <i>Standardized Coefficients Beta</i> | <i>p-value</i> | Keterangan             |
|-----------------------|---------------------------------------|----------------|------------------------|
| Lingkungan Kerja (X1) | 0,336                                 | 0,001          | Positif dan Signifikan |
| Disiplin Kerja (X2)   | 0,278                                 | 0,015          | Positif dan Signifikan |
| Beban Kerja (X3)      | -0,258                                | 0,016          | Negatif dan Signifikan |

Sumber: data primer diolah (2025)

### 1. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan tabel 1, didapat nilai koefisien lingkungan kerja (X1) sebesar 0,336 dengan nilai signifikan 0,001 ( $<0,05$ ). Hasil ini menunjukkan bahwa hipotesis pertama diterima, yaitu lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Ketahanan Pangan dan Pertanian Kabupaten Purworejo, artinya apabila lingkungan kerja di Dinas Ketahanan Pangan dan Pertanian Kabupaten Purworejo nyaman, seperti adanya penerangan yang cukup dan juga tidak ada suara bising yang mengganggu, maka hal tersebut dapat meningkatkan kinerja pegawai Dinas Ketahanan Pangan dan Pertanian Kabupaten Purworejo. Sebaliknya, jika lingkungan kerja di Dinas Ketahanan Pangan dan Pertanian Kabupaten Purworejo tidak nyaman, maka hal tersebut dapat menurunkan kinerja para pegawai.

Diterimanya hipotesis pertama ini sejalan dengan teori dari Kasmir (2019:189) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Selain itu, hasil penelitian ini sesuai dan menguatkan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Marcella dan Tristiana (2022), Bonifacio (2021), Sarah dan Sonny (2021), Shaqila, dkk (2024) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

### 2. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai



Berdasarkan tabel 1, didapat nilai koefisien disiplin kerja (X2) sebesar 0,278 dengan nilai signifikan 0,015 ( $<0,05$ ). Hasil ini menunjukkan bahwa hipotesis kedua diterima, yaitu disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Ketahanan Pangan dan Pertanian Kabupaten Purworejo, artinya semakin tinggi tingkat disiplin para pegawai seperti tidak pernah mangkir saat bekerja dan masuk kerja dengan tepat waktu, maka akan meningkatkan kinerja pegawai Dinas Ketahanan Pangan dan Pertanian Kabupaten Purworejo. Sebaliknya, jika pegawai Dinas Ketahanan Pangan dan Pertanian Kabupaten Purworejo sering terlambat dan tidak masuk kerja tanpa alasan, maka hal tersebut dapat menurunkan kinerja.

Diterimanya hipotesis kedua pada penelitian ini sejalan dengan teori dari Rusdiana (2022:196) yang menyatakan bahwa salah satu faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja yaitu disiplin kerja. Selain itu, hasil penelitian ini juga sesuai dan menguatkan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Sarah dan Sonny (2021), Shaqila, dkk (2024), Yuni, dkk (2023) yang mengatakan bahwa disiplin kerja dapat berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

### **3. Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Pegawai**

Berdasarkan tabel 1, didapat nilai koefisien beban kerja (X3) sebesar -0,258 dengan nilai signifikan 0,016 ( $<0,05$ ). Hasil ini menunjukkan bahwa hipotesis ketiga diterima, yaitu beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Ketahanan Pangan dan Pertanian Kabupaten Purworejo, artinya apabila pegawai memiliki beban kerja yang tinggi seperti tidak memahami tugas yang di berikan dan pekerjaan yang terlalu banyak dengan jangka waktu yang terbatas, maka hal tersebut dapat menurunkan kinerja para pegawai. Sebaliknya, jika pegawai Dinas Ketahanan Pangan dan Pertanian Kabupaten Purworejo dapat memahami tugas yang diberikan dengan baik dan pekerjaan yang diberikan tidak terlalu banyak, maka kinerja para pegawai akan meningkat.

Diterimanya hipotesis ketiga pada penelitian ini sejalan dengan teori dari Koesomowidjojo (2017:22) yang berpendapat bahwa beban kerja yang berlebihan dikhawatirkan membuat seseorang karyawan memiliki kinerja yang rendah. Selain itu, hasil penelitian ini juga sesuai dan menguatkan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Marcella dan Tristiana (2022), Wahyu, dkk (2020), Yuni dkk., (2023) yang mengatakan bahwa beban kerja dapat berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

## **G. SIMPULAN**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan diatas, maka dapat disimpulkan bahwa:

1. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Ketahanan Pangan dan Pertanian Kabupaten Purworejo.
2. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Ketahanan Pangan dan Pertanian Kabupaten Purworejo.
3. Beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Ketahanan Pangan dan Pertanian Kabupaten Purworejo.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep, dan Indikator)*. Riau: Zanafa Publishing.
- Anggraini, S. D., Rony, Z. T., & Sari, R. K. (2024). Pengaruh Lingkungan kerja dan Disiplin kerja terhadap kinerja pegawai kantor kecamatan babelan. *Jurnal Kewirausahaan Dan Multi Talenta*, 2(1), 49-58.
- Araujo, B. B. N. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Puskesmas Semen Kediri. *Otonomi*, 21(1), 1-8.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan IBM SPSS 23*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, Malayu S. P. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Edisi Revisi). Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Indriani, Y., Joesyiana, K., & Lussianda, E. O. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Divisi Perkreditan PT. Bank Negara Indonesia (Persero) Kantor Kas Hangtuah. *Jurnal Ekonomi Utama*, 2(3), 287-297.
- Kasmir. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktek)*. Medan: Rajagrafindo Persada.
- Koesomowidjojo. (2017). *Analisis Beban Kerja*. Jakarta: Raih Asa Sukses.
- Kusmiyatun, S. D., & Sonny, S. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Resindo, Jakarta Selatan. *Jurnal Renaissance*, 6(01), 741-753.
- Lestari, W. M., Liana, L., & Aquinia, A. (2020). Pengaruh stres kerja, konflik kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Bisnis Dan Ekonomi*, 27(2), 100-110.
- Mangkunegara, A. P. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Marlius, D., & Pebrina, I. (2022). Pengaruh Motivasi, Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Kencana Sawit Indonesia. *Jurnal Valuasi: Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen dan Kewirausahaan*, 2(2), 1218-1238.

- Mahawati, E. dkk. (2021). *Analisis Beban Kerja dan Produktivitas Kerja*. Medan: Yayasan Kita Menulis.
- Mukhtar, A. (2021). *Stres Kerja dan Kinerja di Lembaga Perbankan Syariah*. Penerbit NEM.
- Nitisemito. (2020). *Manajemen Personalia*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Rusdiana, A. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Meraih Keunggulan Kompetitif*. Bandung: Arsad Press.
- Santoso, Y. M. D., & Rijanti, T. (2022). Pengaruh stres kerja, beban kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Daiyaplas Semarang. *Eqien-Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 11(1), 926-935.
- Saputra, D., & Fernos, J. (2023). Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Ar Risalah Kota Padang. *Jurnal Publikasi Ilmu Manajemen*, 2(2), 62-74.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Tsauri, S. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jember: STAIN Jember Press.