

PENGARUH TEKANAN KERJA BEBAN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA SEKRETARIAT DAERAH KOTA PAREPARE

The Influence Of Work Pressure Workload And Work Enviroment On Employee Performance At The Regional Secretariat Of The City Of Parepare

Rasmi

Email : rasmitswn51@gmail.com

Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Parepare
Jl. Jend. Ahmad Yani, Soreang, Kota Parepare, Sulawesi Selatan, 91131

Abstrak

Penelitian ini bertujuan mengetahui seberapa besar pengaruh Tekanan Kerja, Beban Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Sekretariat Daerah Kota Parepare. Penelitian ini dilakukan di Sekretariat Daerah Kota Parepare dengan menggunakan analisis Regresi Linear Berganda. Metode yang digunakan yaitu metode kuantitatif dengan metode kuesioner dengan ukuran sampel 36 pegawai pada Sekretariat Daerah Kota Parepare. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan, menunjukkan bahwa : 1) Tekanan Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kota Parepare, menunjukkan nilai t hitung = 2.092 dengan nilai signifikan 0,044. Dengan menggunakan t tabel = 1.665 maka t hitung > t tabel 2.092 sehingga hipotesis diterima. 2) Beban Kerja berpengaruh signifikan Kinerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kota Parepare, menunjukkan nilai hitung t = 2.162 dengan nilai signifikan 0,000. Dengan menggunakan t tabel =1.665 maka nilai t hitung > t tabel 2.162> 1.665 sehingga hipotesis diterima. 3) Lingkungan Kerja mempengaruhi tingkat Kinerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kota Parepare, menunjukkan nilai t hitung = 4.430 dengan nilai signifikan 0,000. Dengan menggunakan t tabel = 1.665 maka t hitung > t tabel 4.430 > 1.665 sehingga hipotesis diterima.

Kata Kunci : Tekanan Kerja, Beban Kerja, Lingkungan Kerja, Kinerja Pegawai

Abstract

This study aims to determine how much influence the work pressure, workload, and work environment have on employee performance at the Regional Secretariat of the City of Parepare. This research was conducted at the Regional Secretariat of the City of Parepare using Multiple Linear Regression analysis. The method used is a quantitative method with a questionnaire method with a sample size of 36 employees at the Regional Secretariat of the City of Parepare. Based on the results of the research conducted, it shows that: 1) Work pressure affects the level of performance of employees at the Regional Secretariat of the City of Parepare, indicating that the t value = 2.092 with a significant value of 0.044. By using t table = 1.665 then t count> t table 2.092 so that the hypothesis is accepted. 2) Workload affects the level of employee performance at the Regional Secretariat of the City of Parepare, showing the value of t = 2.162 with a significant value of 0.000. By using t table = 1.665 then the value of t count> t table 2.162> 1.665 so that the hypothesis is accepted. 3) The work environment affects the level of employee performance at the Regional Secretariat of the City of Parepare, showing the t value = 4,430 with a significant value of 0,000. By using t table = 1,665 then t count> t table 4,430> 1,665 so that the hypothesis is accepted.

Keywords: Work Pressure, Workload, Work Environment, Employee Performance

PENDAHULUAN

Sekretariat Daerah Kota Parepare dapat dipahami sebagai “Suatu gedung dimana Walikota/ kepala daerah dan Wakil Walikota bersama staffnya dan organisasi kesekretariatan yang menangani pekerjaan kepaniteraan daerah dan lembaga eksekutif yang mengurus semua tugas dalam penyelenggaraan administrasi pemerintahan daerah. Ketentuan mengenai kepala daerah dan wakil kepala daerah secara umum diatur dalam Undang-undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintah Daerah (“UU 23/2014”) sebagaimana yang telah diubah beberapa kali, terakhir dengan Undang-undang Nomor 9 Tahun 2015.

Sumber daya manusia yang paling berpengaruh jalannya perusahaan, dimana manusia ikut berperan penting dalam pencapaian tujuan organisasi. Dikatakan fungsi SDM dalam perusahaan baik apabila karyawannya bekerja seefektif mungkin serta menghasilkan kinerja yang sesuai ketentuan perusahaan. Karena salah satu fungsi SDM yaitu mengelola manusia sebagai sumber daya seefektif mungkin untuk mencapai tujuan organisasi atau perusahaan. Namun berbagai permasalahan yang mengakibatkan kinerja karyawan mengalami penurunan yaitu tekanan kerja (stress), beban kerja, dan lingkungan kerja. Hubungan antar karyawan yang kurang nyaman merupakan hal yang paling berpengaruh dalam tekanan kerja atau job stress sehingga bisa berakibat pada kurang produktifnya kinerja karyawan.

Stres kerja yang dialami karyawan boleh jadi disebabkan beban kerja yang terlalu berat dengan waktu yang pendek, gaji yang tidak sesuai dengan harapan, atau karena menerima tugas terlalu banyak dan bertubi-tubi. Karena itu tidak jarang seorang karyawan perusahaan atau organisasi bersikap malas, murung, kurang bergairah dalam bekerja, tertekan atau stres dan bahkan mengakhiri pekerjaannya dengan cara resign atau minta berhenti bekerja. Tekanan Kerja menurut Handoko (2011) adalah suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berfikir dan kondisi seseorang. Stres yang terlalu besar dapat mengancam kemampuan seseorang untuk menghadapi lingkungan. Sebagai hasilnya, pada diri para pegawai berkembang berbagai macam gejala stres yang dapat mengganggu pelaksanaan kerja mereka. (Ade Agus Diama Purwa Diputra 2019)

Triatna (2015), menyatakan bahwa : “tekanan adalah suatu keadaan seseorang, di mana kondisi fisik dan/atau psikisnya terkena gangguan dari dalam atau luar dirinya sehingga mengakibatkan ketegangan dan menyebabkan munculnya perilaku tidak biasa (yang dikategorikan menyimpang) baik fisik, sosial, maupun psikis. Menurut Veithzal (2014) : “tekanan adalah suatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidak seimbangan fisik dan psikis, yang mempengaruhi emosi, proses berfikir dan kondisi seorang karyawan.

Menurut Munandar (2014) beban kerja adalah tugas-tugas yang diberikan pada tenaga kerja atau karyawan untuk diselesaikan pada waktu tertentu dengan menggunakan keterampilan dan potensi dari tenaga kerja. Menurut Sunarso (2010) beban kerja adalah sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu. Menurut Manuaba (2013) setiap pekerjaan merupakan beban bagi pelakunya. Beban tersebut tergantung bagaimana orang tersebut bekerja sehingga disebut beban kerja. Jadi definisi beban kerja adalah kemampuan tubuh manusia dalam menerima pekerjaan.

Setiap orang harus mampu mengelola stres pada dirinya sendiri, karena dengan mengelola stres pada dirinya sendiri berarti orang tersebut mampu mengendalikan diri sendiri dalam kehidupan. Stres yang dialami karyawan tentunya akan merugikan organisasi atau perusahaan yang bersangkutan sehingga kinerja yang dihasilkan menurun dan tingkat absensi tinggi serta turn over yang tinggi pada akhirnya menyebabkan biaya pegawai bertambah besar. Tingginya target produktivitas yang telah disepakati pihak PT. INKA Multi Solusi pada penelitian terdahulu, dengan pihak pembeli dan para pegawai harus bekerja ekstra keras. Di situlah terkadang pihak perusahaan sering mengadakan lembur bagi pegawai-pegawainya, selain itu adanya batasan waktu untuk menyelesaikan tugas atau target menyebabkan stres kerja bagi pegawai.

Menurut Sedarmayati, (2014) Lingkungan Kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai persorangan maupun sebagai kelompok. Menurut Casson (2013) lingkungan kerja adalah sesuatu dari lingkungan pekerjaan yang memudahkan atau menyulitkan pekerjaan. Menurut Saydam mendefinisikan lingkungan kerja sebagai keseluruhan sarana prasarana kerja yang ada disekitar pegawai yang sedang melaksanakan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pekerjaan itu sendiri. Lingkungan kerja itu sendiri merupakan bagian komponen yang sangat penting di dalam karyawan melakukan aktivitas bekerja.

Pada Kantor Walikota Parepare dalam memperhatikan Lingkungan kerja memang sudah sangat melekat terhadap pengembangan kinerja pegawai, karena dengan lingkungan yang segar, nyaman,

dan memenuhi standar kebutuhan layak akan memberikan kontribusi terhadap kenyamanan pegawai dalam melakukan tugasnya.

Dalam hal kinerja karyawan pada Kantor Walikota Parepare tidak tercapai disebabkan stres kerja dan beban kerja yang diderita oleh pegawai, beban yang berlebihan serta waktu yang mendesak yang diberikan pihak kantor untuk mencapai target. Berdasarkan hasil wawancara daring mengenai beban kerja sebagian pegawai pada kantor walikota parepare, dalam pemberian tugas kadang-kadang membuat pegawai kewalahan sehingga merasa terbebani dengan banyaknya tugas. Bahkan ada pegawai yang hampir keluar dari kantor disebabkan beban kerjanya yang terlalu tinggi

METODE PENELITIAN

Lokasi penelitian yang akan diteliti adalah Kota Parepare, sedangkan objek yang diteliti adalah para pegawai di kantor walikota Parepare, Adapun waktu yang digunakan selama penelitian iniberlangsung yaitu selama kurang lebih 2 bulan lamanya. Adapun populasi dalam penelitian ini yakni 130 pegawai ASN dan pegawai CPNS. Teknik *Snowball Sampling* digunakan untuk memperbanyak jumlah subjek apabila diperlukan informasi yang lebih mendalam. Adapun jumlah sampel sebanyak 36 pegawai.

Teknik pengumpulan data yang dilakukan dalam penelitian inidengan kuesioner yang berisi sejumlah pertanyaan tertulis denganmaksud untuk memperoleh informasi dari responden secara langsung. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Analisis Linear Berganda
Regresi Linear Berganda adalah model regresi linear dengan melibatkan lebih dari satu variabel bebas atau predictor. Model regresi linear berganda sebagai berikut;
$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_n X_n + e$$

Keterangan:
Y = Variabel terikat atau response.
X =Variabel bebas atau predictor.
 α = Konstanta.
 β = Slope atau Koefisien estimase
2. Uji Determinasi ganda (R Square)
Uji ini digunakan untuk mengetahui berapa besar variasi dan variabel independen dapat menjelaskan variabel dependen. Koefisien determinasi ganda (R square) menunjukkan besarnya presentase pengaruh variabel dependen. Nilai R square adalah antara nol dan satu.
3. Uji Hipotesis
 - a. Uji t
 - b. Uji F

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Tabel 1. Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	16.104	6.034		2.669	.012
x1	.544	.260	.285	2.092	.044
x2	.473	.219	.291	2.162	.038
x3	1.139	.257	.560	4.430	.000

Sumber : Data Primer yang diolah, 2021

Berdasarkan tabel 1 tersebut dapat ditulis dalam bentuk persamaan regresi bentuk *Standardized Coefficients* sehingga diperoleh persamaan sebagai berikut:

$$Y = 16.104 + 0,554 X_1 + 0,473 X_2 + 1.139 X_3$$

Dimana:

Y = Kinerja Pegawai

X1= Tekanan Kerja

X2= Beban Kerja

X3= Lingkungan Kerja

Berdasarkan persamaan regresi ganda tersebut, maka dapat dijelaskan sebagai berikut:

- a. Nilai konstanta persamaan di atas adalah 16.104. Angka tersebut menunjukkan indikasi Kinerja Pegawai (Y) pada Sekretariat Daerah Kota Parepare bila Tekanan Kerja (X1), Beban Kerja (X2),

- dan Lingkungan Kerja (X3) diabaikan.
- Koefisien variabel X1 (Tekanan Kerja) diperoleh sebesar 0,544 dengan tanda positif. Hal ini menunjukkan bila semakin besar tingkat tekanan kerja, maka semakin besar pula peningkatan Kinerja Pegawai pada Sekretariat Daerah Kota Parepare.
 - Koefisien variabel X2 (Beban Kerja) diperoleh sebesar 0,473 dengan tanda positif. Hal ini menunjukkan bila semakin beban kerja, maka semakin tinggi pula kinerja pegawai. Dari hasil koefisien regresi berganda yang telah dijelaskan pada uraian di atas selanjutnya akan dilakukan pengujian hipotesis yang dilakukan secara parsial maupun simultan.

Tabel 2. Uji T Berdasarkan Perbandingan Nilai t Hitung Dan t Tabel

Variabel	t hitung	t tabel	Hipotesis
Tekanan Kerja	2.092	1.665	2.092>1.665 maka hipotesis diterima
Beban Kerja	2.162	1.665	2.162>1.665 maka hipotesis diterima
Lingkungan Kerja	4.430	1.665	4.430>1.665 maka hipotesis diterima

Sumber. Data Primer, Diolah, 2021

Tabel 2 menginformasikan hasil uji t berdasarkan perbandingan nilai t hitung dengan nilai t tabel. Nilai t hitung diperoleh dari hasil uji output SPSS pada Tabel 2.

a) Pengaruh Tekanan Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Hasil pengujian regresi untuk variabel tekanan kerja terhadap kinerja pegawai menunjukkan nilai t hitung = 2.092 dengan nilai signifikansi 0,044. Dengan menggunakan nilai t tabel = 1.665 maka nilai t hitung > t tabel (2.092>1,665) sehingga dapat disimpulkan bahwa berpengaruh positif (hipotesis diterima). Dengan demikian variabel tekanan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kota Parepare

b) Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Hasil pengujian regresi untuk variabel Beban Kerja terhadap Kinerja Pegawai menunjukkan nilai t hitung = 2.162 dengan nilai signifikansi 0,38. Dengan menggunakan nilai t tabel = 1,665 maka nilai t hitung > t tabel (2.162>1,665) sehingga hipotesis diterima. Dengan demikian Beban Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kota Parepare.

c) Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Hasil pengujian regresi untuk variabel Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai menunjukkan nilai t hitung = 4.430 dengan nilai signifikansi 0,000. Dengan menggunakan nilai t tabel = 1,665 maka nilai t hitung > t tabel (4.430>1,665) sehingga hipotesis diterima.

Tabel 3. Hasil Uji F

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	114.606	3	38.202	11.723	.000 ^b
Residual	104.283	32	3.259		
Total	218.889	35			

Sumber : Data Primer yang diolah, 2021

Hasil pengujian model regresi untuk keseluruhan variabel menunjukkan nilai F hitung = 11.723 dengan signifikansi 0.000. Dengan menggunakan batas signifikansi 0.05, nilai signifikansi tersebut lebih kecil dari 0.05 dengan arah koefisien positif. Oleh karena itu, diperoleh bahwa hipotesis diterima yang menyatakan bahwa Tekanan Kerja (X1), Beban Kerja (X2), dan Lingkungan Kerja (X3) secara bersama-sama memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada Sekretariat Daerah Kota Parepare.

Tabel 4. Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.724 ^a	.524	.479	1.80523

Sumber : Data Primer yang diolah, 2021

Hasil perhitungan regresi dapat diketahui bahwa nilai R Square adalah 0,524. Hal ini menunjukkan bahwa sebesar 52.4% Kinerja Pegawai (Y) dipengaruhi oleh variasi dari ketiga variabel independen, yaitu Tekanan Kerja (X1) Beban Kerja (X2), dan Lingkungan Kerja (X3). Sedangkan sisanya sebesar 47.6% dipengaruhi oleh variabel-variabel lainnya yang tidak diteliti.

Pembahasan

Berdasarkan hasil pengolahan data sebelumnya maka di dapatkan jawaban sebagai berikut:

1. Pengaruh Tekanan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Sekretariat Daerah Kota Parepare

Hasil pengujian regresi untuk variabel tekanan kerja terhadap kinerja pegawai menunjukkan nilai t hitung = 2.092 dengan nilai signifikan 0,044. Dengan menggunakan t tabel = 1.665 maka nilai t hitung > t tabel $2.092 > 1.665$ sehingga hipotesis diterima.

Hasil pengujian hipotesis telah membuktikan terhadap pengaruh tekanan kerja terhadap kinerja pegawai. Pengujian ini secara statistik membuktikan bahwa tekanan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini dibuktikan oleh hasil hipotesis yang menyatakan bahwa dalam menjalankan pekerjaan, karyawan ditekan dengan tugas yang terlalu banyak dan terus-menerus.

Selain aturan, pegawai juga mengakui bahwa gaji yang di dapatkan tidak sesuai dengan harapan, karena itu tidak jarang seorang pegawai bersikap malas, murung, dan kurang bergairah dalam bekerja, tekanan atau stres dan bahkan mengakhiri pekerjaannya dengan cara resign atau minta berhenti bekerja.

Faktor yang mempengaruhi tekanan kerja yaitu tuntutan pegawai dituntut untuk menyelesaikan tugas yang berat dengan waktu yang pendek sedangkan gaji yang diterima tidak sesuai dengan pengorbanan yang diberikan kepada perusahaan, sehingga kinerja pegawai mengalami penurunan.

Hubungan antar pegawai yang kurang nyaman merupakan hal yang berpengaruh dalam tekanan kerja, sehingga bisa berakibat pada kurang produktifnya kinerja pegawai. Tekanan kerja yang dialami pegawai tentunya akan merugikan organisasi atau perusahaan yang bersangkutan sehingga kinerja yang dihasilkan menurun dan tingkat absensi tinggi serta turn over yang tinggi pada akhirnya menyebabkan biaya pegawai bertambah besar. Stres yang terlalu besar dapat mengancam kemampuan seseorang untuk menghadapi lingkungan, sebagai hasilnya pada diri pegawai berkembang berbagai macam gejala stres yang dapat mengganggu pelaksanaan kerja mereka.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian Mutmainnah (2020) yang menyatakan, diketahui bahwa signifikan $0.000 < 0.05$, sehingga hipotesis yang menyatakan bahwa stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai PT. Alfaria Trijaya (alfamart) di Kabupaten Pinrang.

2. Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Sekretariat Daerah Kota Parepare

Hasil pengujian regresi untuk variabel beban kerja terhadap kinerja pegawai menunjukkan nilai t hitung = 2.162 dengan nilai signifikan 0,000. Dengan menggunakan t tabel = 1.665 maka nilai t hitung > t tabel $2.162 > 1.665$ sehingga hipotesis diterima. Hasil pengujian hipotesis telah membuktikan terdapat pengaruh antara beban kerja terhadap kinerja pegawai. Pengujian ini secara statistik membuktikan bahwa beban kerja berpengaruh atau signifikan terhadap kinerja pegawai.

Artinya bahwa beban kerja yang terlalu ditekan atau sejumlah pekerjaan yang harus diselesaikan pegawai dalam waktu yang ditentukan oleh pimpinan sehingga sangat membebani pikiran pegawai tersebut seperti pemberian tugas yang bertubi-tubi sehingga beban kerja yang melebihi kapasitas akan mengakibatkan pegawai burnout, mengalami kelelahan fisik dan mental, sehingga akibatnya menimbulkan stres kerja yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai. Beban kerja yang tak seimbang dengan gaji yang diberikan oleh pihak perusahaan juga dapat menyebabkan pegawai kurang bergairah dalam bekerja sehingga target yang telah ditetapkan perusahaan tidak memenuhi standar. Faktor yang mempengaruhi beban kerja, beban kerja faktor eksternal yang berasal dari luar tubuh pekerja, meliputi: tugas, organisasi kerja, dan lingkungan kerja.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian Danang Suyoto (2012) yang menyatakan beban kerja yang terlalu banyak dapat menyebabkan ketegangan dalam diri seseorang sehingga menimbulkan stres. Berdasarkan hasil penelitian ini, diketahui bahwa nilai signifikan $0,000 < 0,05$, yang menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

3. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Sekretariat Daerah Kota Parepare

Hasil pengujian regresi untuk variabel beban kerja terhadap kinerja pegawai menunjukkan nilai t hitung = 4.430 dengan nilai signifikan 0,000. Dengan menggunakan t tabel =1.665 maka nilai t hitung $>$ t tabel $4.430 > 1.665$ sehingga hipotesis diterima.

Hasil pengujian hipotesis telah membuktikan terdapat pengaruh antara lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai. Pengujian ini secara statistik membuktikan bahwa beban kerja berpengaruh atau signifikan terhadap kinerja pegawai.

Kinerja pegawai akan maksimal apabila indikator lingkungan kerja terpenuhi seperti bangunan tempat kerja, peralatan kerja yang memadai, fasilitas untuk karyawan. Suasana kerja yang baik yaitu kondisi baik fisik lingkungan kerja yang kondusif seperti bangunan tempat kerja disamping menarik untuk dipandang juga dibangun dengan pertimbangan keselamatan kerja dengan tersedianya peralatan kerja yang memadai, dan tersedianya tempat istirahat untuk melepas lelah, seperti kafetaria baik dalam lingkungan kantor maupun sekitarnya yang mudah dicapai pegawai. Hubungan kerja yang harmonis antara karyawan dan atasan, karena hakikatnya manusia dalam bekerja tidak hanya mencari uang saja, akan tetapi bekerja merupakan bentuk aktivitas yang bertujuan untuk mendapatkan kepuasan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan Dani Praditya Setiawan (2016) bahwa hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. MJC. Hal ini dibuktikan dengan hasil perhitungan regresi diperoleh nilai sebesar (β) 0,165 ($*p < 0,05$; $p = 0,045$). Kontribusi pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai sebesar (ΔR^2) 0,014; maka hipotesis kedua diterima.

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Adapun simpulan dari hasil penelitian yang telah dilakukan yakni:

1. Hasil pengujian regresi untuk variabel tekanan kerja terhadap kinerja pegawai menunjukkan nilai t hitung = 2.092 dengan nilai signifikan 0,044. Dengan menggunakan t tabel =1.665 maka nilai t hitung $>$ t tabel $2.092 > 1.665$ sehingga hipotesis diterima. Demikian berpengaruh signifikan tekanan kerja terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kota Parepare.
2. Hasil pengujian regresi untuk variabel beban kerja terhadap kinerja pegawai menunjukkan nilai t hitung = 2.162 dengan nilai signifikan 0,000. Dengan menggunakan t tabel =1.665 maka nilai t hitung $>$ t tabel $2.162 > 1.665$ sehingga hipotesis diterima. Demikian beban kerja terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kota Parepare.
3. Hasil pengujian regresi untuk variabel Lingkungan Kerja terhadap kinerja pegawai menunjukkan nilai t hitung = 4.430 dengan nilai signifikan 0,000. Dengan menggunakan t tabel =1.665 maka nilai t hitung $>$ t tabel $4.430 > 1.665$ sehingga hipotesis diterima. Demikian lingkungan kerjaberpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kota Parepare.

Saran

Saran-saran yang dapat disampaikan oleh peneliti sehubungan dengan penelitian ini adalah:

1. Sehubungan dengan pengaruh tekanan kerja terhadap kinerja pegawai, maka hendaknya selalu memperhatikan tekanan kerja pegawai.
2. Berkenaan dengan beban kerja, setiap orang harus mampu mengelola stres pada dirinya sendiri agar mampu mengendalikan diri sendiri dalam kehidupan.
3. Lingkungan kerja sebagai keseluruhan sarana prasarana kerja yang ada disekitar pegawai yang sedang melaksanakan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pekerjaan itu sendiri. Dalam hal ini lingkungan kerja itu sendiri.

DAFTAR PUSTAKA

- Ade Agus Diama Putra Diputra. 2019. *Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan Dimediasi Oleh Kepuasan Kerja Karyawan PT Destination Asia Bali*. Jurnal Manajemen, Vol. 8 No. 2, 2019: 7986-8015.
- Abdu, S. B., Adamu, H. Y., Hassan, M. R., Abdurashid, M., Musa, A., & Yusuf, S. (2015). Effect of varying ratios of Panicum maximum: Centrosema pascourum mixtures on voluntary intake, nutrient digestibility and nitrogen balance of Red Sokoto bucks. *Journal of Animal Production Research*, 27, 162-169.

- Cristine Julvia. 2016. *Pengaruh Stres Kerja dan Konflik Kerja terhadap Kinerja Karyawan*. Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis. Vol. 16. NP. 1, Januari– juni 2016. .
- Danang, Sunyoto. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Buku Seru
- Dani Praditya S. (2016). "Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Macanan Jaya Cemerlang Klaten-Jawa Tengah- Indonesia.
- Decision. 2020. Jurnal Ekonomi dan Bisnis dan Bisnis. Vol. 1 No. 2
- Edy, Sutrisno. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group
- Ghozali, I. 2018. *aplikasi analisis multivariate dengan program SPSS*. semarang: universitas diponegoro.
- Handoko. T. Hani (2011). *Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia*. Yogyakarta: Penerbit BPFE.
- Herli, A., Vitayala, H. A., & Sadikin, K. (2018). The effect of training and motivation on employee performance of pt Asuransi XYZ. *Russian Journal of Agricultural and Socio-Economic Sciences*, 78(6), 177-184.
- Jeky K R Roles. 2018. *Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Asuransi Jiwasraya Cabang Manado Kota*. Jurnal Administrasi Bisnis. Vol. 6 No. 4 Tahun 2018.
- Milafatul Qoyyimah. 2019. *Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi PT. INKA Multi Solusi Madiun*". Jurnal Ilmiah Bidang Manajemen dan Bisnis Vol. 2, No. 1 (2019)
- Mutmainnah. 2020. *Pengaruh Stres Kerja dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sumber Alfaria Trijaya (ALFAMART) Di Kabupaten Pinrang*. Jurnal Ekonomi dan Bisnis.
- Munandar. 2014. *Psikologi Kepribadian*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- M. Tahir. 2018. *Pengaruh Tekanan Kerja (Stress) Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Di PT Sinar Pandawa Medan*. Jurnal Riset Manajemen & Bisnis (JRMB) Vol. 3 No. 1. Februari 2018.
- Parman. 2020. *Pengaruh Kompetensi, Kompensasi, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan dan Kinerja Karyawan pada Perusahaan Jasa Kontruksi di Kota Parepare*".
- Rahmawanti, dkk. 2014. "Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Kantor Pelayanan Pajak Pratama Malang Utara". Jurnal. Malang: Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brijwijaya.
- Sedarmayani. (2014). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Siagian P. Sondang. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT Bumi Aksara
- Sinambela. 2012. *Kinerja Pegawai*. Graha Ilmu: Yogyakarta.
- Soleman, Aminah. 2011. *Analisis Beban Kerja Ditinjau Dari Faktor Usia Dengan Pendekatan Recommended Weieht Limit (Studi Kasus Mahasiswa Unpatti Poka)*. Jurnal Arika. Vol. 05 NO. 02 (Agustus 2011). ISSN : 1978-1105.
- Sugiyono. (2010). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif & RND*. Bandung : Alfabeta
- Teori dan Aspek-aspek Beban Kerja Menurut Para Ahli.
<https://www.universitaspikologi.com/2020/01/teori-dan-aspek-aspek-beban-kerja-html?m=1>

Triatna, Cipi. 2015. *Perilaku Organisasi*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
Viethzal Rivai. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktik*. Depok. PT Rajagrafindo Persada.

Wikipedia. 2019. https://id.m.wikipedia.org/wiki/Wali_Kota

Yusuf, S. O., Garba, M. M., Momoh, M., & Akpootu, D. O. (2014). Performance evaluation of a box-type solar oven with reflector. *International Journal of Engineering and Science (IJES)*, 3(9), 20-25.