

The Effect of Workload, Work Environment and Work Motivation on Employee Performance at BUM Des Amanah Bukit Gajah Village Pelalawan Riau

Pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada BUM Desa Amanah Desa Bukit Gajah Pelalawan Provinsi Riau

Sehani^{*1}, Fajri Prasetyo²

^{1,2}Program Studi Manajemen, Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau

*Corresponding author's e-mail: sehani@uin-suska.ac.id

Abstract

This study aims to determine the effect of workload, work environment, and work motivation on employee performance At BUM Des Amanah, Bukit Gajah Village, Pelalawan, Riau, This research method uses a quantitative approach. The population in this study were employees of Bum Des Amanah Bukit Gajah Village Pelalawan Riau, the samples used was 38 respondents. The data collection method in this study used hypothesis testing and the data analysis used was multiple linear regression through the SPSS 23 program. The results of this study indicate that workload and work motivation have a positive and significant effect on employee performance at Bum Des Amanah Bukit Gajah Village Pelalawan Riau, while the work environment has a negative and significant effect on employee performance at BUM Des Amanah Bukit Gajah Village Pelalawan Riau. The adjusted R Square value is 0,806 or 80,6% which means employee performance can be explained by workload, work environment, and work motivation, the remaining 19,4% can be influenced by other factors not examined in this study.

Keywords: Ability, Commitment, Work Environment, Employee Performance.

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh beban kerja, lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada Bum Desa Amanah Desa Bukit Gajah Pelalawan Riau. Metode penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah Karyawan BUM Desa Amanah Desa Bukit Gajah Pelalawan Riau, sampel yang digunakan sebanyak 38 responden. Metode pengumpulan data pada penelitian ini menggunakan kuesioner dan analisis data yang digunakan adalah regresi linier berganda melalui program SPSS 23. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa beban kerja dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada BUM Desa Amanah Desa Bukit Gajah Pelalawan Riau, sedangkan lingkungan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Bum Desa Amanah Desa Bukit Gajah Pelalawan Riau. Nilai adjusted R square adalah 0,806 atau 80,6% yang berarti kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh beban kerja, lingkungan kerja dan motivasi kerja, sisanya 19,4% dapat dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Kata Kunci: Kemampuan, Komitmen, Lingkungan Kerja, Kinerja Karyawan.

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor kunci dalam persaingan global, yaitu bagaimana menciptakan SDM yang berkualitas dan memiliki keterampilan serta budaya saing tinggi dalam perusahaan harus dikelola dengan baik agar memberikan dampak positif. Di dalam suatu perusahaan diperlukan kualitas

sumber daya manusia dan sistem yang dapat menunjang kinerja tenaga kerja perusahaan. Jika tidak ada kinerja maka tujuan seluruh bagian organisasi tidak tercapai. Salah satu faktor manajemen sumber daya manusia adalah lingkungan kerja dan rotasi kerja untuk mencapai kinerja karyawan secara maksimal (Soleiman et al., 2022)

Dalam hal ini faktor yang harus diperhatikan dalam suatu perusahaan adalah kinerja karyawan karena mereka adalah kunci utama kesuksesan perusahaan untuk membuat perusahaan terus maju dan bertahan. Sehingga karyawan mampu bekerja secara profesional juga dalam menjalankan tugas dan kewajibannya dan semangat serta kinerja karyawan meningkat. Salah satu faktor yang mempengaruhi tingkat keberhasilan suatu perusahaan yaitu kinerja.

Menurut Kasmir (2016), faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan yaitu kemampuan dan keahlian, pengetahuan, rancangan kerja, kepribadian, motivasi kerja kepemimpinan, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, kepuasan kerja, lingkungan kerja, loyalitas, komitmen, dan disiplin kerja. Menurut Koesomowidjojo (2017) beban kerja adalah proses dalam menetapkan 2 jumlah jam kerja sumber daya manusia yang bekerja, digunakan, dan dibutuhkan dalam menyelesaikan suatu pekerjaan untuk kurun waktu tertentu. Hal ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Fernando Reinhard Tjiabrata, Bode Lumanaw, Lucky O.H. Dotulong (2017) menyatakan bahwa beban kerja dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

BUM Desa Amanah Berkedudukan di Desa Bukit Gajah Kecamatan Ukui Kabupaten Pelalawan. BUM Desa Amanah merupakan lembaga usaha semi formal milik masyarakat dan Desa Bukit Gajah yang pengelolaannya terpisah dengan Pemerintah Desa. Wilayah kerja berada di dalam wilayah Desa Bukit Gajah Kecamatan Ukui Kabupaten Pelalawan. Bum Desa adalah Badan Usaha Milik Desa yang merupakan lembaga usaha yang didirikan oleh desa dan dikelola oleh pemerintah desa serta masyarakat untuk mengelola potensi dan sumber daya lokal guna meningkatkan kesejahteraan masyarakat desa. Tujuan utama Bum Desa adalah untuk mendorong pertumbuhan ekonomi lokal, menciptakan lapangan kerja, dan mengoptimalkan pendapatan desa melalui berbagai jenis usaha seperti simpan pinjam, pertanian, bank sampah dan layanan jasa lainnya.

Tabel 1. Unit Usaha BUM Desa Amanah Desa Bukit Gajah Pelalawan Riau

Tahun 2024			
No	Jenis Usaha	Tanggal Pendirian	Keterangan
1.	Simpan Pinjam	31 Mei 2010	Sejak UED-SP
2.	Pengadaan Barang dan Jasa	1 Desember 2015	
3.	Bank Sampah	27 Agustus 2016	Awalnya terpadu dengan unit perkebunan
4.	Transfortasi	13 Juli 2016	
5.	Perkebunan	3 April 2017	
6.	Saprodi	30 Juni 2018	

Sumber : BUM Desa Amanah Desa Bukit Gajah, 2024.

Berdasarkan Tabel 1. dapat dilihat bahwa BUM Desa Amanah Desa Bukit Gajah memiliki enam jenis unit usaha yaitu simpan pinjam yang didirikan pada tanggal 31 Mei 2010, pengadaan barang dan jasa didirikan pada tanggal 1 Desember 2015, bank sampah tanggal 27 agustus 2016, transportasi tanggal 13 Juli 2016, perkebunan tanggal 3 april 2017, dan terakhir saprodi didirikan pada tanggal 30 Juni 2018.

Berdasarkan penelitian terdahulu terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Salah satunya adalah dipengaruhi oleh beban kerja. Menurut Koesomowidjojo (2017) beban kerja adalah proses dalam menetapkan jumlah jam kerja sumber daya manusia yang bekerja, digunakan, dan dibutuhkan dalam menyelesaikan suatu pekerjaan untuk kurun waktu tertentu. Beban kerja yang tinggi dan jam kerja yang kurang efektif serta limpahan pekerjaan yang berlebihan maka akan timbul sikap ketidakpuasan kerja ini yang berakibat pada hasil produksi.

Oleh karena itu pembagian beban kerja yang tepat dan sesuai dengan kemampuan karyawan sangat perlu diperhatikan karena dapat mempengaruhi kinerja karyawan dan juga pencapaian perusahaan itu sendiri.

Tabel 2. Beban Kerja Karyawan BUM Desa Amanah Desa Bukit Gajah Pelalawan Riau Tahun 2024

No	Tugas	Permasalahan
1.	Membuat laporan Administrasi	Kurangnya fasilitas yang mendukung serta harus diselesaikan pada hari tersebut.
2.	Tunggakan	Masyarakat yang telat membayar pinjaman sehingga mempersulit karyawan.
3.	Jam kerja	Jam kerja yang tidak sesuai dengan SOP.
4.	Target kerja yang harus di capai	Tidak tercapainya target kerja

Sumber : BUM Desa Amanah Desa Bukit Gajah, 2024

Berdasarkan Tabel 2. mencakup beberapa tugas dan permasalahan yang sering dihadapi dalam lingkungan kerja. Pertama, dalam membuat laporan administrasi, masalah yang muncul adalah kurangnya fasilitas yang mendukung pekerjaan, seperti perangkat teknologi yang memadai. Selain itu, laporan tersebut sering kali harus diselesaikan dalam waktu yang terbatas, yaitu pada hari yang sama, yang meningkatkan tekanan bagi karyawan dan berpotensi mengurangi kualitas pekerjaan. Kedua, tunggakan pembayaran pinjaman dari masyarakat menjadi tantangan besar, karena keterlambatan pembayaran ini mempersulit karyawan dalam menyelesaikan tugas mereka, terutama yang berkaitan dengan pengelolaan keuangan. Tunggakan ini juga dapat mempengaruhi arus kas perusahaan atau lembaga. Ketiga, masalah pada jam kerja muncul ketika jam kerja yang diterapkan tidak sesuai dengan *Standard Operating Procedure* (SOP), yang dapat menyebabkan ketidakefektifan operasional dan kebingungannya pengeioloan waktu bagi karyawan. Terakhir, target kerja yang harus dicapai seringkali tidak tercapai, yang bisa disebabkan oleh berbagai faktor, seperti beban kerja yang tidak realistis, kurangnya sumber daya, atau masalah dalam koordinasi tim. Semua masalah ini berpotensi mempengaruhi kinerja dan hasil kerja yang diharapkan dalam organisasi.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Feirnando Reinhard Tjiabrata, Bodei Lumanaw, Lucky O.H. Dotulong (2017) menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Sabar Ganda

Manado. Faktor lainnya yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah lingkungan kerja. Sedarmayanti (2017) mengemukakan bahwa lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok.

Pada BUM Desa Amanah Desa Bukit Gajah sarana dan prasarana yang diberikan pada karyawan untuk meningkatkan kinerja dapat dilihat pada Tabel 3.

Tabel 3. Sarana dan Prasarana BUM Desa Amanah Desa Bukit Gajah Pelalawan Tahun 2024

No	Jenis Inventaris	Nama Barang	Jumlah
1.	Mesin dan Kendaraan	Mesin Molen	2
		Mesin Diesel	2
		Mesin Robin	1
		Mobil	4
2.	Meubel dan Perabotan	Kursi	5
		Meja Biro	5
		Meja Laci	2
		Meja kasir	1
		Meja Rapat	1
		Meja Printeir	1
		Lemari	5
		Printer	6
		Kipas	3
		Dispenser	1
		AC	2
		Wifi	1
		CCTV	3

Sumber : BUM Desa Amanah Desa Bukit Gajah 2024

Berdasarkan Tabel 3. dapat dilihat bahwa sarana dan prasarana yang ada di BUM Desa Amanah Desa Bukit Gajah Pelalawan Riau. Berdasarkan survey awal pengamatan yang dilakukan oleh peneliti, kantor BUM Desa Amanah Desa Bukit Gajah Pelalawan Riau kurang penerangan dan kebersihan. Hal tersebut dapat mengganggu karyawan yang sedang bekerja dan lingkungan kerja yang positif dapat meningkatkan kepuasan, keterlibatan dan produktivitas karyawan. Kondisi lingkungan yang baik dapat mendorong kinerja yang lebih tinggi (Wardhana et al., 2023). Apabila didukung dengan kondisi lingkungan yang mendukung maka karyawan mampu melaksanakan tugasnya secara efektif dan hasil yang terbaik (Emti & Adilla, 2024).

Hasibuan (2019) mengemukakan bahwa motivasi mempersoalkan bagaimana cara mengarahkan daya potensi bawahan, agar mau bekerja sama produktif berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan. Motivasi merupakan penggerak utama dalam bekerja, sehingga manusia bekerja keras dan bekerja keras untuk mencapai hasil yang optimal. Motivasi kerja adalah faktor yang mendorong karyawan untuk bekerja dengan maksimal dan berkontribusi secara positif terhadap tujuan perusahaan. Motivasi kerja merupakan suatu kondisi yang mendorong atau

menjadi sebab seseorang melakukan sesuatu perbuatan atau kegiatan, yang berlangsung secara sadar.

METODE

Penelitian ini dilakukan di BUMDesa Amanah Desa Bukit Gajah Pelalawan Riau yang terletak di Jalan Sultan Syarif Kasim Desa Bukit Gajah Kecamatan Ukui Kabupaten Pelalawan 28388. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini yaitu penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif merupakan penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme yang digunakan untuk meneliti pada populasi dan sampel tertentu. Analisis data bersifat kuantitatif atau statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan Sugiyono (2019).

Adapun data dalam penelitian ini menggunakan data primer dan sekunder. Data primer didapatkan dengan menggunakan kuesioner yang diisi oleh karyawan yang ada pada BUM Desa Amanah Desa Bukit Gajah Pelalawan Riau. Data sekunder adalah data yang sudah jadi atau data yang sudah ada sebagai hasil penelitian orang lain, namun perlu dianalisis kembali sebagai pelengkap terhadap data primer atau objek yang diteliti.

Jumlah populasi dalam penelitian ini yaitu 38 orang yang terdiri dari karyawan yang bekerja di area lapangan BUM Desa Amanah Desa Bukit Gajah Pelalawan Riau. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik non probability atau sampel jenuh dengan total sampling. Sampel jenuh yaitu teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel.

Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan BUM Desa Amanah Desa Bukit Gajah Pelalawan Riau, karena jumlah populasi yang hanya 38 karyawan, maka teknik sampling yang digunakan pada penelitian ini yaitu teknik sampling sensus, dimana semua anggota populasi digunakan sebagai sampel (Sugiyono, 2019a).

Dalam usaha untuk mendapatkan data yang dibutuhkan, metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner, wawancara dan observasi. Teknik analisis data pada penelitian ini menggunakan analisis liner berganda, karena penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh beban kerja (X_1), Lingkungan kerja (X_2) dan motivasi kerja (X_3) terhadap kinerja karyawan (Y).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Hasil uji validitas variabel beban kerja (X_1) terlihat pada Tabel 4 berikut ini.

Tabel 4. Hasil Uji Validitas Variabel Beban Kerja (X_1)

<i>Item-Total Statistics</i>				
	<i>Scale Mean if Item Deleted</i>	<i>Scale Variance if Item Deleted</i>	<i>Corrected Item-Total Correlation</i>	<i>Cronbach's Alpha if Item Deleted</i>
X1.1	42.55	7.930	.730	.835
X1.2	42.53	8.256	.615	.844
X1.3	42.61	7.921	.668	.839
X1.4	42.45	8.470	.680	.844
X1.5	42.55	7.821	.782	.831

X1.6	42.82	7.776	.493	.857
X1.7	42.71	8.590	.339	.866
X1.8	42.53	8.580	.462	.855
X1.9	42.63	7.752	.717	.834
X1.10	42.71	7.509	.496	.861

Sumber: Pengolahan Data Penelitian, 2025.

Berdasarkan Tabel 4 hasil uji validitas Beban Kerja untuk setiap butir pernyataan dapat dilihat bahwa nilai *Corrected Item–Total Correlation* untuk masing-masing variabel > 0,30. Hal ini menunjukkan bahwa setiap butir pernyataan adalah valid.

Selanjutnya hasil uji validitas variabel lingkungan kerja (X2) terlihat pada Tabel 5 berikut ini.

Tabel 5. Hasil Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja (X2)

Item-Total Statistics				
	<i>Scale Mean if Item Deleted</i>	<i>Scale Variance if Item Deleted</i>	<i>Corrected Item-Total Correlation</i>	<i>Cronbach's Alpha if Item Deleted</i>
X2.1	42.42	11.872	.663	.869
X2.2	42.47	12.364	.632	.872
X2.3	42.55	11.876	.712	.866
X2.4	42.87	10.388	.676	.870
X2.5	42.68	11.303	.507	.885
X2.6	42.66	10.988	.631	.872
X2.7	42.42	12.629	.624	.874
X2.8	42.50	11.932	.757	.865
X2.9	42.50	12.365	.595	.874
X2.10	42.53	11.337	.650	.869

Sumber: Pengolahan Data Penelitian, 2025.

Berdasarkan Tabel 5 hasil uji validitas Lingkungan Kerja (X2) untuk setiap butir pernyataan dapat dilihat bahwa nilai *Corrected Item–Total Correlation* untuk masing-masing variabel > 0,30. Hal ini menunjukkan bahwa setiap butir pernyataan adalah valid.

Selanjutnya hasil uji validitas variabel motivasi kerja (X3) terlihat pada Tabel 6 berikut ini.

Tabel 6. Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi Kerja (X3)

Item-Total Statistics				
	<i>Scale Mean if Item Deleted</i>	<i>Scale Variance if Item Deleted</i>	<i>Corrected Item-Total Correlation</i>	<i>Cronbach's Alpha if Item Deleted</i>
X3.1	42.61	12.029	.646	.889
X3.2	42.66	11.366	.820	.879
X3.3	42.71	11.617	.659	.887
X3.4	42.63	11.807	.689	.886
X3.5	42.79	10.927	.553	.897

X3.6	42.58	12.467	.512	.895
X3.7	42.66	11.474	.778	.881
X3.8	42.66	11.258	.863	.876
X3.9	42.89	9.772	.730	.885
X3.10	42.84	10.515	.599	.895

Sumber: Pengolahan Data Penelitian, 2025.

Berdasarkan Tabel 6 hasil uji validitas Motivasi Kerja untuk setiap butir pernyataan dapat dilihat bahwa nilai nilai *Corrected Item–Total Correlation* untuk masing-masing variabel > 0,30. Hal ini menunjukkan bahwa setiap butir pernyataan adalah valid.

Selanjutnya hasil uji validitas variabel kinerja karyawan (Y) terlihat pada Tabel 7 berikut ini.

Tabel 7. Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)

<i>Item–Total Statistics</i>				
	<i>Scale Mean if Item Deleted</i>	<i>Scale Variance if Item Deleted</i>	<i>Corrected Item–Total Correlation</i>	<i>Cronbach's Alpha if Item Deleted</i>
Y1	41.21	24.549	.686	.934
Y2	41.42	22.034	.766	.929
Y3	41.37	23.104	.641	.935
Y4	41.16	24.623	.729	.933
Y5	41.45	21.335	.789	.928
Y6	41.21	24.603	.673	.934
Y7	41.45	21.119	.868	.923
Y8	41.50	21.716	.821	.926
Y9	41.50	21.284	.844	.924
Y10	41.26	22.253	.761	.929

Sumber: Pengolahan Data Penelitian, 2025.

Berdasarkan Tabel hasil uji validitas kinerja karyawan untuk setiap butir pernyataan dapat dilihat bahwa nilai nilai *Corrected Item–Total Correlation* untuk masing-masing variabel > 0,30. Hal ini menunjukkan bahwa setiap butir pernyataan adalah valid.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas merupakan kelanjutan dari uji validitas, dimana hanya item-item yang telah terbukti valid yang akan diuji. Untuk menentukan apakah instrumen tersebut dapat diandalkan atau tidak, digunakan batas minimal 0,60. *Cronbach's Alpha* adalah koefisien keandalan yang mengukur seberapa baik item atau butir dalam kumpulan data saling berkorelasi positif satu sama lain, dengan hasil yang diinterpretasikan sebagai reliabilitas. Dasar pengambilan keputusan adalah apabila *Cronbach's Alpha* > 0,6 atau 60% maka item pertanyaan tersebut reliabel (konsisten), dan apabila *Cronbach's Alpha* < 0,6 atau 60% maka item pertanyaan tersebut tidak (tidak konsisten).

Tabel 8. Hasil Uji Reliabilitas Instrumen

Variabel	Cronbach Alpha	r tabel	Keterangan
Beban Kerja (X1)	0.860	0.60	Reliabel
Lingkungan Kerja (X2)	0.883	0.60	Reliabel
Motivasi Kerja (X3)	0.97	0.60	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,936	0.60	Reliabel

Sumber : Pengolahan Data Penelitian 2025.

Hasil uji reliabilitas pada tabel diatas menunjukkan bahwa seluruh variabel yang digunakan dalam penelitian ini *Cronbach's Alpha* > 0,6 atau 60%. Ini berarti penelitian ini dikatakan reliabel atau dapat dipercaya.

Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui apakah data yang diperoleh dari sampel berdistribusi normal atau tidak. Pengujian ini menggunakan metode Kolmogorov Smirnov, dan kriteria pengujian $\alpha = 0.05$, maka jika $\alpha \text{ sig} \geq \alpha$ berarti data sampel berdistribusi normal, jika $\alpha \text{ sig} \leq \alpha$ berarti data sampel berdistribusi tidak normal.

Tabel 9. Hasil Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		38
Normal Parameters ^{a,b}		.0000000
	Mean	2.32363288
	Std. Deviation	.093
Most Extreme Differences	Absolute	.084
	Positive	
	Negative	-.093
Test Statistic		.093
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

Sumber : Pengolahan Data Penelitian 2025.

Berdasarkan dari Tabel 9 terlihat bahwa nilai Asymp sig (2-tailed) sebesar 0,200 > 0,05. Oleh sebab itu nilai residual terstandarisasi dinyatakan menyebar secara normal.

Uji Multikolinieritas

Uji Multikolonieritas merupakan untuk melihat ada atau tidaknya hubungan yang tinggi antara variabel bebas. Jika antar variabel bebas terdapat korelasi yang cukup tinggi maka akan terjadi multikolinieritas.

Tabel 10. Uji Multikolinieritas

Variabel	Tolerance	VIF
Beban Kerja	.164	6.086
Lingkungan Kerja	.154	6.501
Motivasi Kerja	.160	6.256

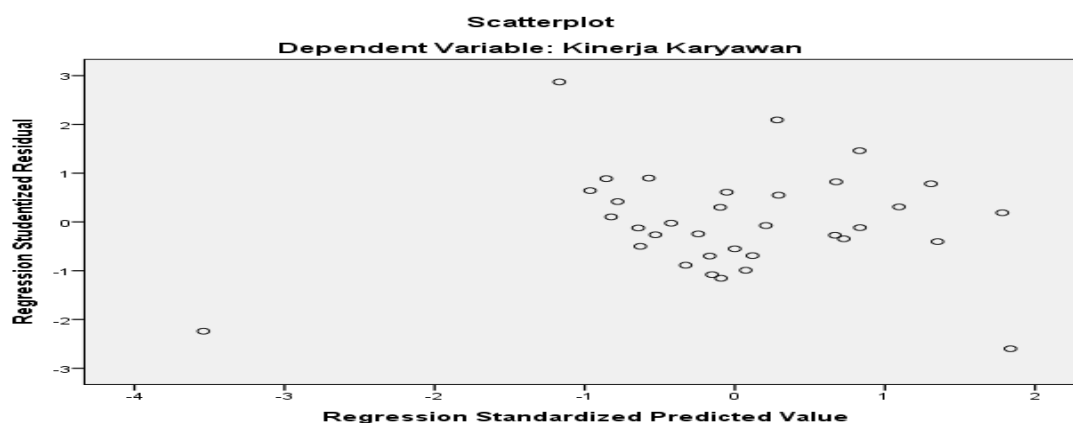
Sumber: Pengolahan Data Penelitian 2025.

Berdasarkan Tabel 10 uji multikolinieritas, maka dapat diketahui bahwa $VIF < 10$, maka tidak terjadi gejala multikolinieritas antara variabel independen pada model regresi. Hal ini dapat disimpulkan bahwa model regresi tersebut bebas dari multikolinieritas.

Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi tersebut terjadi ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain (Sahir, 2021). Jika varians dari satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas dan jika varians berbeda maka disebut heteroskedastisitas.

Model regresi yang baik adalah yang homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas. Deteksi ada tidaknya heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan melihat ada tidaknya pola tertentu pada antara SRESID dan ZPRED dimana sumbu Y' adalah Y yang diprediksi, dan sumbu X adalah residual (Y prediksi-Y sesungguhnya) yang telah di studentized.

Gambar 1. Uji Heteroskedastisitas

Sumber : Pengolahan Data Penelitian 2025.

Berdasarkan hasil uji heteroskedastisitas dapat diketahui bahwa scatterplot tidak terdapat pola tertentu, titik-titik tersebar secara acak di atas dan di bawah nilai 0 (nol) pada sumbu Y, dapat disimpulkan bahwa tidak ada terjadi heteroskedastisitas.

Analisis Koefisien Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linier berganda dilakukan dalam penelitian ini dikarenakan jumlah variabel independen lebih dari satu sedangkan alat yang akan digunakan adalah software SPSS versi 23. Pada penelitian ini digunakan analisis regresi linear berganda untuk mengetahui pengaruh Beban Kerja (X_1), Lingkungan Kerja (X_2) dan

Motivasi Kerja (X₃) terhadap Kinerja Karyawan (Y). Berdasarkan hasil penelitian, persamaan dalam analisis regresi linier berganda adalah sebagai berikut:

Tabel 11. Hasil Uji Analisis Linier Berganda

		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	24.011	6.102		3.935	.000
	Beban Kerja (X ₁)	1.388	.314	.824	4.418	.000
	Lingkungan Kerja (X ₂)	-.618	.269	-.443	-2.298	.028
	Motivasi Kerja (X ₃)	.706	.268	.498	2.634	.013

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber : Pengolahan Data Penelitian 2025.

Persamaan regresi linier berganda pada penelitian ini adalah:

$$Y = a + b_1X_1 - b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

$$Y = 24,011 + 1,388X_1 - 0,618X_2 + 0,706X_3 + e$$

Berdasarkan persamaan regresi linier berganda, maka dapat dijelaskan bawah nilai konstanta (a) sebesar 24,011. Artinya jika variabel beban kerja, lingkungan kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada BUM Desa Amanah Desa Bukit Gajah Pelalawan Riau diasumsikan nol (0), maka kinerja karyawan pada BUM Desa Amanah Desa Bukit Gajah Pelalawan Riau sebesar 24,011. Nilai koefisien (b₁) sebesar 1,388. Jika variabel beban kerja mengalami peningkatan 1 satuan, maka kinerja karyawan mengalami peningkatan sebesar 1,388. Begitu sebaliknya, jika variabel beban kerja menurun sebesar 1 satuan, maka kinerja karyawan akan menurun sebesar 1,388. Nilai koefisien (b₂) sebesar -0,618. Jika variabel Lingkungan Kerja mengalami peningkatan 1 satuan, maka Kinerja Karyawan mengalami penurunan sebesar -0,618. Begitu sebaliknya, jika variabel Lingkungan Kerja menurun sebesar 1 satuan, maka Kinerja Karyawan akan mengalami kenaikan sebesar -0,618. Nilai koefisien (b₃) sebesar 0,706. Jika variabel motivasi kerja mengalami peningkatan 1 satuan, maka kinerja karyawan mengalami peningkatan sebesar 0,706. Begitu sebaliknya, jika variabel motivasi kerja menurun sebesar 1 satuan, maka kinerja karyawan akan menurun sebesar 0,706. Standar error (e) merupakan variabel acak dan mempunyai distribusi probabilitas yang mewakili semua faktor yang mempunyai pengaruh terhadap Y tetapi tidak dimasukkan dalam persamaan.

Uji T (Pengujian Secara Parsial)

Uji parsial atau uji t merupakan pengujian kepada koefisien regresi secara parsial, untuk mengetahui signifikansi secara parsial atau masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat (Sugiyono, 2016). Uji t dilakukan dengan dasar pengambilan keputusan yaitu jika t hitung > t tabel atau sig < 0,05 maka terdapat pengaruh variabel X terhadap variabel Y dan jika t hitung < t tabel atau sig > 0,05 maka tidak terdapat pengaruh variabel X terhadap variabel Y. Nilai t tabel dalam penelitian ini adalah 2,0322

Tabel hasil pengujian untuk mengetahui hasil uji signifikansi parsial (Uji t) dalam penelitian ini terlihat pada Tabel 12:

**Tabel 12. Hasil Uji Signifikan Parsial (Uji t)
Coefficients^a**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	24.011	6.102		3.935	.000
	Beban Kerja (X1)	1.388	.314	.824	4.418	.000
	Lingkungan Kerja (X2)	-.618	.269	-.443	-2.298	.028
	Motivasi Kerja (X3)	.706	.268	.498	2.634	.013

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber : Pengolahan Data Penelitian 2025.

Berdasarkan hasil uji signifikansi parsial (Uji t) diatas, maka dapat diketahui bahwa pengaruh beban kerja (X1) terhadap kinerja karyawan (Y) dengan nilai t hitung sebesar $4,418 > t$ tabel $2,0322$ dengan nilai signifikan yang dihasilkan $0,000$ berada dibawah $0,05$. Maka dapat disimpulkan bahwa beban kerja (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Selanjutnya pengaruh lingkungan kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) dengan nilai t hitung sebesar $-2,298 < t$ tabel $2,0322$ dengan nilai signifikan yang dihasilkan $0,028$ berada dibawah $0,05$. Maka dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja (X2) berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Pengaruh motivasi kerja (X3) terhadap kinerja karyawan (Y) dengan nilai t hitung sebesar $2,634 > t$ tabel $2,0322$ dengan nilai signifikan yang dihasilkan $0,013$ berada dibawah $0,05$. Maka dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja (X3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

Uji F (Pengujian Secara Simultan)

Uji F ini digunakan untuk mengetahui terdapat tidaknya pengaruh secara bersama-sama (simultan) variabel bebas terhadap variabel terikat. Pembuktian dilakukan dengan membandingkan nilai F-hitung dengan F-tabel pada tingkat kepercayaan 5% dan derajat kebebasan $df = (n-k-1)$ dimana n adalah jumlah variabel (Sugiyono, 2016). Dasar pengambilan keputusan adalah Jika F-hitung $> F$ -tabel, atau $sig < 0,05$ maka terdapat pengaruh variabel X secara simultan terhadap variabel Y dan jika F-hitung $< F$ -tabel, atau $sig > 0,05$ maka tidak terdapat pengaruh variabel X secara simultan terhadap variabel Y. Dalam penelitian ini perlu diperoleh nilai f-tabel dengan tingkat kesalahan sebesar 5% adalah sebesar $2,87$. Hasil pengujian simultan (Uji F) dalam penelitian ini terlihat pada Tabel 13.

**Tabel 13. Hasil Uji F (Pengujian Secara Simultan)
ANOVA^a**

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig. ^b
1	Regression	828.122	3	276.041	46.980	.000 ^b
	Residual	199.773	34	5.876		
	Total	1027.895	37			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Beban Kerja

Sumber : Pengolahan Data Penelitian 2025.

Berdasarkan hasil uji signifikansi simultan (Uji F), maka dapat diketahui f -hitung sebesar 46,980 > f -tabel sebesar 2,87 dengan signifikan yang dihasilkan 0,000 berada di bawah 0,05. Maka variabel Beban kerja, lingkungan kerja dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan pada BUM Desa Amanah Desa Bukit Gajah Pelalawan Riau.

Uji Koefisien Determinasi

Koefisien Determinasi (R^2) berfungsi untuk mengetahui berapa persen pengaruh yang diberikan variabel beban kerja (X_1), lingkungan kerja (X_2) dan motivasi kerja (X_3) Terhadap kinerja karyawan (Y) pada BUM Desa Amanah Desa Bukit Gajah Pelalawan Riau.

Tabel 14 Uji Koefisien Determinasi
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.898 ^a	.806	.788	2.424

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja (X_3), Lingkungan Kerja (X_2), Beban Kerja (X_1)

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Pengolahan Data Penelitian 2025.

Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi (R^2), maka dapat diketahui nilai R Square sebesar 0,806 atau 80,6%. Hal ini menunjukkan bahwa pengaruh beban kerja, lingkungan kerja dan motivasi kerja dalam mempengaruhi kinerja karyawan yakni sebesar 80,6%, sedangkan sisanya sebesar 19,4% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak digunakan peneliti dalam penelitian ini.

Pembahasan

Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan diketahui bahwa pengaruh Beban Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan nilai t hitung sebesar 4,418 > t tabel 2,032 dengan nilai signifikan yang dihasilkan 0,000 berada di bawah 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi beban kerja yang diberikan kepada karyawan BUM Desa Amanah Desa Bukit Gajah Pelalawan Riau maka dapat meningkatkan kinerja karyawan karena dengan adanya beban kerja dapat meningkatkan kemampuan dan keterampilan karyawan untuk menghadapi beban kerja yang meningkat. Dengan demikian, karyawan dapat meningkatkan kinerja mereka.

Menurut Koesomowidjojo (Koesomowidjojo, 2017) mendefinisikan beban kerja adalah proses dalam menetapkan jumlah jam kerja sumber daya manusia yang bekerja, digunakan, dan dibutuhkan dalam menyelesaikan suatu pekerjaan untuk kurun waktu tertentu. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Armila Qurniyati, Eny Setyariningsih, Kasnowo (Qurniyati et al., 2023) menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan diketahui bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan nilai t hitung sebesar $-2,298 < t$ tabel $2,0322$ dengan nilai signifikan yang dihasilkan $0,028$ berada dibawah $0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang diberikan oleh BUM Desa Amanah Desa Bukit Gajah Pelalawan Riau belum mampu meningkatkan kinerja karyawan yang dimana ketika lingkungan kerja yang tidak kondusif maka kinerja karyawan akan cenderung menurun.

Menurut Sedarmayanti (Sedarmayanti, 2017) mendefinisikan lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Ni Madei Elka Kristianti, Ni Laih Anik Puispa Ningsih, Ni Kadeik Sioaji Yamawati (Kristianti et al., 2024) menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan diketahui bahwa pengaruh Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan nilai t hitung sebesar $2,634 > t$ tabel $2,0322$ dengan nilai signifikan yang dihasilkan $0,013$ berada dibawah $0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik motivasi kerja yang diberikan kepada karyawan BUM Desa Amanah Desa Bukit Gajah Pelalawan Riau maka dapat meningkatkan kinerja karyawan, semakin tinggi motivasi kerja maka kinerja karyawan akan semakin meningkat.

Menurut Mangkunegara (Anwar Prabu Mangkunegara, 2017) mendefinisikan Motivasi adalah kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Wardhana, I Dewa Gede Juni Artha Wira (Wardhana et al., 2023) menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan didapatkan hasil uji signifikansi simultan (Uji F) dengan nilai f hitung sebesar $46,980 > f$ tabel sebesar $2,87$ dengan signifikan yang dihasilkan $0,000$ berada dibawah $0,05$. Maka hipotesis 4 diterima, yaitu bahwa Beban Kerja, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan secara simultan Terhadap Kinerja Karyawan Pada BUM Desa Amanah Desa Bukit Gajah Pelalawan Riau.

Terdapat banyak faktor yang memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan seperti pada penelitian ini berdasarkan beban kerja, lingkungan kerja dan motivasi kerja. Kinerja karyawan adalah suatu hasil yang dicapai oleh pegawai dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan. Dapat disimpulkan bahwa dalam penelitian yang dilakukan peneliti, variabel Beban Kerja, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja sama-sama memiliki pengaruh secara simultan

Terhadap Kinerja Karyawan Pada BUM Desa Amanah Desa Bukit Gajah Pelalawan Riau.

PENUTUP

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah diuraikan peneliti, maka dapat diambil kesimpulan bahwa beban kerja, lingkungan kerja dan motivasi kerja memiliki hubungan yang sangat kuat terhadap kinerja karyawan. Beban kerja, lingkungan kerja dan motivasi kerja memiliki kontribusi sebesar 80,6% terhadap kinerja karyawan. Sedangkan sisanya sebanyak 19,4% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

REFERENSI

- Anwar Prabu Mangkunegara. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan* (Cetakan 14). Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Emti, D., & Adilla, R. S. (2024). Pengaruh Beban Kerja dan Kondisi Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Medis di RS Syafira Pekanbaru. *Al-Manar Journal of Economic and Social Studies*, 1(1), 51–63.
- Hasibuan, M. S. P. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Cetakan Keduapuluh). Bumi Aksara.
- Kasmir, K. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Koesomowidjojo, S. (2017). Panduan Praktis Menyusun Analisis Beban Kerja. In *Jakarta: Raih Asa Sukses. Raih Asa Sukses*.
- Kristianti, N. M. E., Ningsih, N. L. A. P., & Yamawati, N. K. S. (2024). Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bumdes Eka Budi Sakti Di Desa Seraya. *Warmadewa Management and Business Journal (WMBJ)*, 6(1), 27–39. <https://doi.org/10.22225/wmbj.6.1.2024.27-39>
- Qurniyati, A., Setyariningsih, E., & Kasnowo. (2023). *Pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Satria Nusantara Sakti*. Fakultas Ekonomi, Universitas Islam Majapahit.
- Sahir, S. H. (2021). *Metodologi Penelitian*. Penerbit KBM Indonesia. [https://repositori.uma.ac.id/jspui/bitstream/123456789/16455/1/E-Book Metodologi Penelitian Syafri.pdf](https://repositori.uma.ac.id/jspui/bitstream/123456789/16455/1/E-Book%20Metodologi%20Penelitian%20Syafri.pdf)
- Sedarmayanti, P. (2017). *Pengembangan sumber daya manusia*. Bandung: PT Refika Aditama.
- Soleiman, E. C., Rahwana, K. A., Purnomo, Y. J., Febrian, W. D., Wahyudi, D., Prayudi, D., Nafiuddin, Sarjana, S., Wahdaniah, Sunarno, N., & Harto, B. (2022). *Sumber Daya Manusia (Konsep Dasar di Era Digital)*. In Bandung: CV Mandar Maju. PT. Global Eksekutif Teknologi.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Alfabeta, Bandung.
- Sugiyono. (2019a). *Metodologi Penelitian Kualitatif Kuantitatif Dan R&D*. Bandung: Cv. Alfabeta.
- Sugiyono, P. D. (2019b). *Metode Penelitian Pendidikan*. Alfabeta, CV.
- Tjiabrata, F. R., Lumanaw, B., & Dotulong, L. O. H. (2017). *Pengaruh Beban Kerja dan*

- Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sabar Ganda Manado. *Jurnal EMBA*, 5(2), 1570–1580.
<https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/F.R.Tjiabrat>
- Wardhana, I. D., Sinarwati, N. K., & Yudiatmaja, F. (2023). Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Badan Usaha Milik Desa (Bumdes) Se-Kecamatan Sukasada. *Publik: Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, Administrasi dan Pelayanan Publik*, 10(2), 608–619.
<https://doi.org/10.37606/publik.v10i2.665>