

**PENGARUH KEPEMIMPINAN, LINGKUNGAN KERJA, DAN
BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI BADAN
PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA DAERAH
PROVINSI SUMATERA SELATAN**

TESIS



**SYAFA SALSA BILLA
92223011**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
PROGRAM PASCA SARJANA
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG
TAHUN 2025**

**PENGARUH KEPEMIMPINAN, LINGKUNGAN KERJA, DAN
BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI BADAN
PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA DAERAH
PROVINSI SUMATERA SELATAN**

**SYAFA SALSA BILLA
92223011**



Untuk memperoleh gelar Magister dalam bidang Ilmu Manajemen pada
Universitas Muhammadiyah Palembang
Dengan wibawa Rektor Universitas Muhammadiyah Palembang
Dipertahankan pada Maret 2025 di Universitas Muhammadiyah Palembang

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
PROGRAM PASCASARJANA
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG
TAHUN 2025**

PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Syafa Salsa Billa
NIM : 92223011
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Sumber Daya Manusia

Dengan ini saya menyatakan:

1. Karya tulis ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik Magister Manajemen baik di Universitas Muhammadiyah Palembang maupun di perguruan tinggi lain.
2. Karya tulis ini adalah murni gagasan, rumusan dan penelitian saya sendiri tanpa bantuan pihak lain kecuali arahan tim pembimbing.
3. Dalam karya tulis ini terdapat karya atau pendapat yang telah ditulis atau dipublikasikan orang lain kecuali secara tertulis dengan jelas dicantumkan sebagai acuan naskah dengan disebutkan nama pengarang dan dicantumkan dalam daftar pustaka.
4. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidak benaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang diperoleh karena karya ini serta sanksi lainnya sesuai dengan norma yang berlaku di perguruan tinggi ini.

Palembang, Maret 2025



Syafa Salsa Billa
NIM: 92223011

**PENGARUH KEPEMIMPINAN, LINGKUNGAN
KERJA, DAN BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA
PEGAWAI BADAN PENGEMBANGAN SUMBER
DAYA MANUSIA DAERAH PROVINSI SUMATERA
SELATAN**

TESIS

Syafa Salsa Billa
92223011

Diterima dan Disahkan

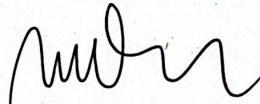
Pada Tanggal : Maret 2025

Pembimbing I



Prof. Dr. Fatimah, S.E., M.Si.
NIDN : 0205026201

Pembimbing II



Dr. Junaidi, S.E., M.Si.
NIDN : 0212067404

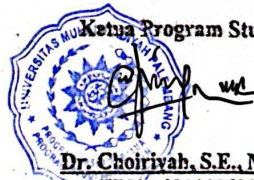
Mengetahui

Direktur Program Pascasarjana



Dr. Ir. Mukhtarudin Muchsiri, M.P.
NIDN : 0212016802

Ketua Program Studi



Dr. Choiriyah, S.E., M.Si.
NIDN : 0211116203

**PENGARUH KEPEMIMPINAN, LINGKUNGAN
KERJA, DAN BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA
PEGAWAI BADAN PENGEMBANGAN SUMBER
DAYA MANUSIA DAERAH SUMATERA SELATAN**

TESIS

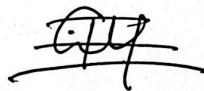
Syafa Salsa Billa

92223011

Telah dipertahankan di hadapan Dewan Penguji Tesis

Pada Tanggal 14 April 2025

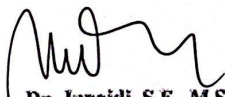
Ketua



Prof. Dr. Fatimah, S.E., M.Si.

NIDN : 0205026201

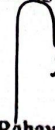
Sekretaris



Dr. Junaidi, S.E., M.Si.

NIDN : 0212067404

Anggota I



Dr. Sri Rahayu, S.E., M.M.

NIDN : 0206016702

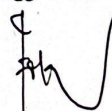
Anggota II



Dr. Trisnianty, A.M., S.E., M.M.

NIDN : 0019026101

Anggota III



Dr. Fadhil Yamaly, S.E., Ak., M.M.

NIDN : 0217107002

**PENGARUH KEPEMIMPINAN, LINGKUNGAN KERJA DAN BEBAN
KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI
BADAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA DAERAH
PROVINSI SUMATERA SELATAN**

Syafa Salsa Billa

Syafa Salsa Billa. 2025. Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Beban Kerja terhadap Kinerja Pegawai Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Sumatera Selatan. Tesis, Program Studi Magister Manajemen, Program Pascasarjana, Universitas Muhammadiyah Palembang. Pembimbing (1) Prof. Dr. Fatimah, S.E., M.Si. (2) Dr. Junaidi, S.E., M.Si.

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui 1) Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Beban Kerja terhadap Kinerja Pegawai Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Sumatera Selatan 2) Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Sumatera Selatan 3) Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Sumatera Selatan 4) Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Pegawai Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Sumatera Selatan. Jenis penelitian ini Asosiatif. Variabel yang digunakan peneliti adalah Variabel kepemimpinan, lingkungan kerja, beban kerja dan kinerja pegawai. Sampel pada penelitian ini yaitu Pegawai BPSDM Daerah Provinsi Sumatera Selatan yang berjumlah 96 pegawai yang dipilih secara *Simple Random Sampling*. Data yang digunakan pada penelitian ini yaitu data primer dengan metode pengumpulan data kuesioner. Adapun teknik analisis data yang digunakan adalah Regresi Linier Berganda dengan Aplikasi Program SPSS. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa: (1) kepemimpinan, lingkungan kerja dan beban kerja secara bersama – sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (2) kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (3) lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (4) beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Kata Kunci: Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Beban Kerja dan Kinerja Pegawai

**THE INFLUENCE OF LEADERSHIP, WORK ENVIRONMENT AND WORK
LOAD ON EMPLOYEE PERFORMANCE
THE REGIONAL HUMAN RESOURCES DEVELOPMENT AGENCY OF
SOUTH SUMATRA PROVINCE**

Syafa Salsa Billa

Syafa Salsa Billa. 2025. The Influence of Leadership, Work Environment and Work Load on Employee Performance of the Regional Human Resources Development Agency of South Sumatra Province. Thesis, Master of Management Study Program, Postgraduate Program, Muhammadiyah University of Palembang. Advisors (1) Prof. Dr. Fatimah, S.E., M.Si. (2) Dr. Junaidi, S.E., M.Si.

Abstract

This study aims to determine 1) The Influence of Leadership, Work Environment and Workload on the Performance of Employees of the Regional Human Resources Development Agency of South Sumatra Province 2) The Influence of Leadership on the Performance of Employees of the Regional Human Resources Development Agency of South Sumatra Province 3) The Influence of Work Environment on the Performance of Employees of the Regional Human Resources Development Agency of South Sumatra Province 4) The Influence of Workload on the Performance of Employees of the Regional Human Resources Development Agency of South Sumatra Province. This type of research is Associative. The variables used by the researcher are the variables of leadership, work environment, workload and employee performance. The sample in this study were 96 employees of the Regional Human Resources Development Agency of South Sumatra Province who were selected using Simple Random Sampling. The data used in this study were primary data with a questionnaire data collection method. The data analysis technique used was Multiple Linear Regression with the SPSS Program Application. The results of this study indicate that: (1) leadership, work environment and workload together have a positive and significant effect on employee performance (2) leadership has a positive and significant effect on employee performance (3) work environment has a positive and significant effect on employee performance (4) workload has a positive and significant effect on employee performance.

Keywords: Leadership, Work Environment, Workload and Employee Performance

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

Motto

“Allah Swt tidak akan membebani seorang hamba melainkan sesuai dengan kemampuannya”. (QS. Al-Baqarah:286)

Tesis Ini Saya Persembahkan Kepada :

- ❖ Kedua orang tuaku tercinta Ayahanda Helyadi,
S.H.,M.H dan Ibunda Surismiati, S,Pd.,M.Pd
yang selalu mendoakan.
- ❖ Untuk Adikku M Yoga Rana Sakti.
- ❖ Teruntuk Sahabat Magister Manajemen Angkatan 35
- ❖ Almamater kebanggaanku.

PRAKATA

Assalamu'alaikum Warohmatullahi Wa Barokatuh.

Alhamdulillahirabbil'alamin, Dengan puji syukur kehadiran Allah SWT. Atas rahmat dan karunia-Nya akhirnya penulis dapat menyelesaikan Tesis yang berjudul. Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Beban Kerja terhadap Kinerja Pegawai Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Sumatera Selatan.

Dengan penuh rasa hormat, cinta, dan kasih sayang dan kerendahan hati, tesis ini. Penulis persembahkan terkhusus kepada kedua orang tua saya Ayah (Helyadi) dan Ibu (Surismiati) yang memiliki peran penting dalam perjalanan hidup penulis dan berjasa dalam memberikan dorongan motivasi dalam penulisan Tesis ini, penulis sangat menyadari keterbatasan penulis dalam membuat riset. Selesaiannya penyusunan tesis ini tidak terlepas dari bantuan, bimbingan, dorongan serta motivasi dari beberapa pihak, maka dengan kesempatan yang didapat penulis ingin mengucapkan banyak terima kasih yang sebesar- besarnya kepada:

1. Bapak Prof. Dr .Abid Djazuli, S.E., M.M. Selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Palembang.
2. Bapak Dr. Ir. Mukhtarudin Muchsiri, M.P. Selaku Direktur Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Palembang.
3. Ibu Dr. Choiriyah, S.E., M.Si. selaku Ketua Program Studi dan Bapak Dr. Fadhil Yamaly, S.E. AK., M.M. selaku Sekretaris Program Studi Magister Manajemen Universitas Muhammadiyah Palembang
4. Ibu Dr. Trisniarty, A.M.,S.E., M.M. selaku Penelaah I. Ibu Dr. Choiriyah S.E., M.Si. selaku Penelaah II dan Bapak Dr. Fadhil Yamaly, S.E., AK.,M.M selaku Penelaah III Seminar Proposal Tesis.
5. Ibu Prof. Dr. Fatimah, S.E., M.Si. selaku Pembimbing I dan Bapak Dr. Junaidi, S.E., M.Si. selaku Pembimbing II, dengan masukkan dan memotivasi kerja penulis.
6. Bapak dan Ibu dosen serta staff dan karyawan Program Studi Magister Manajemen Universitas Muhammadiyah Palembang.

7. Bapak Prof.Dr.H.M. Edwar Juliartha, S.Sos., M.M Selaku Kepala Dinas BPSDMD Provinsi Sumatera Selatan.
8. Responden Pegawai BPSDM Daerah Provinsi Sumatera Selatan yang telah bersedia menjadi responden dalam membantu penyelesaian penyusunan tesis.
9. Rekan-rekan mahasiswa/mahasiswi Program Studi Magister Manajemen Universitas Muhammadiyah Palembang merupakan tempat untuk saling bertukar pikiran dan berbagi Informasi. Semua pihak yang tidak dapat penulis ucapkan satu persatu, terima kasih atas bantuan dan dukungannya.

Akhir kata, penulis berharap semoga penelitian ini dapat memberikan manfaat kepada peneliti khususnya, dan bagi pembaca pada umumnya.

Palembang, Maret 2025

Penulis

Syafa Salsa Billa

DAFTAR ISI

Halaman Sampul Luar	i
Halaman Judul	ii
Halaman Pernyataan Plagiat	iii
Halaman Pengesahan	iv
Abstrak.....	v
<i>Abstract</i>	vi
Motto dan Persembahan.....	vii
Prakata	viii
Daftar Isi	x
Daftar Tabel.....	xii
Daftar Grafik	viii
Daftar Lampiran	xiv

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah	1
B. Rumusan Masalah.....	11
C. Tujuan Penelitian	11
D. Manfaat Penelitian	12

BAB II KAJIAN KEPUSTAKAAN, KERANGKA PEMIKIRAN, DAN HIPOTESIS

A. Kajian Kepustakaan	14
B. Kerangka Pemikiran	28
C. Hipotesis	32

BAB III METODE PENELITIAN

A. Objek Penelitian	33
B. Metode Penelitian	33
C. Operasionalisasi Variabel	33
D. Populasi dan Sampel.....	35
E. Metode, Instrumen Pengumpulan Data dan Jenis Data yang Digunakan	37
F. Metode Pengujian Data	39

G. Metode Analisis	40
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN	
A. Hasil Penelitian.....	47
B. Pembahasan Hasil Penelitian.....	70
BAB V KESIMPULAN	
A. Kesimpulan.....	80
B. Saran.....	81
Daftar Pustaka.....	82
Lampiran	90

DAFTAR TABEL

Tabel III.1 Operasionalisasi Variabel	34
Tabel III.2 Distribusi Populasi & Sampel	36
Tabel IV.1 Uji Validitas Variabel Kinerja Pegawai.....	49
Tabel IV.2 Uji Validitas Variabel Kepemimpinan	50
Tabel IV.3 Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja	50
Tabel IV.4 Uji Validitas Variabel Beban Kerja	51
Tabel IV.5 Uji Reliabilitas	52
Tabel IV.6 Uji Normalitas.....	56
Tabel IV.7 Uji Multikolinearitas.....	56
Tabel IV.8 Distribusi Jawaban Responden Variabel Kinerja	58
Tabel IV.9 Distribusi Jawaban Responden Variabel Kepemimpinan.....	60
Tabel IV.10 Distribusi Jawaban Responden Variabel Lingkungan	62
Tabel IV.11 Distribusi Jawaban Responden Variabel Beban Kerja	64
Tabel IV.12 Regresi Linier Berganda	66
Tabel IV.13 Uji F	68
Tabel IV.14 Uji t	68
Tabel IV.15 Uji Koefisien Determinasi	69

DAFTAR GRAFIK

Grafik IV.1 Karakteristik berdasarkan Jenis Kelamin	53
Grafik IV.2 Karakteristik berdasarkan Pendidikan	54
Grafik IV.3 Karakteristik berdasarkan Masa Kerja	55
Grafik IV.7 Uji Heteroskedasitas	57

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Kusioner Penelitian.....	85
Lampiran 2 Rekapitulasi Jawaban Responden.....	90
Lampiran 3 Uji Validitas dan Uji Reliabilitas.....	98
Lampiran 4 Uji Asumsi klasik	102
Lampiran 5 Hasil uji Regresi Linier Berganda	103
Lampiran 6 Tabel distribusi	104
Lampiran 7 Biodata Penulis	107

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Penelitian

Sumber daya manusia dapat diartikan sebagai orang-orang yang memberikan tenaga, keahlian, kreatifitas, serta usaha dalam mengelola aset yang dimiliki dalam suatu organisasi. Tak dapat dipungkiri, hal ini menjadi salah satu aset berharga yang kemudian merupakan faktor sentral dalam pengelolaan suatu organisasi. Tanpa adanya sumber daya manusia sebagai pengelola sistem, dapat dipastikan suatu organisasi akan gagal dalam mencapai tujuannya. Namun tidak hanya sekedar rasa memiliki, sumber daya manusia tersebut seharusnya juga harus berkualitas dengan prinsip *“the right man in the right place on the right time”*.

Sumber daya manusia yang kompeten dengan kinerja yang baik, dapat menunjang keberhasilan suatu organisasi. Sebaliknya sumber daya manusia yang tidak kompeten dengan kinerja buruk merupakan masalah kompetitif yang dapat menempatkan perusahaan dalam kondisi yang merugi (Potu, 2013).

Sebuah perusahaan/instansi membutuhkan SDM yang berpotensi, agar pemimpin maupun pegawai dapat memberikan kontribusi yang baik dan melaksanakan tugas dengan optimal untuk mencapai tujuan perusahaan/instansi. Suatu organisasi akan berhasil apabila kinerja individu pegawainya baik, itulah sebabnya mengapa suatu organisasi akan berupaya

untuk meningkatkan kinerja pegawainya agar tujuan perusahaan/instansi dapat tercapai.

Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Sumatera Selatan pertama kali didirikan pada tahun 1985 dengan nama Diklat Provinsi Sumsel. Kemudian dalam rangka pelaksanaan undang-undang nomor 22 tahun 1999 tentang pemerintahan daerah dan peraturan pemerintah nomor 84 tahun 2000, Diklat Provinsi Sumsel mengalami perubahan menjadi Badan Pendidikan dan Pelatihan Provinsi Sumsel sesuai dengan peraturan daerah sumsel nomor 12 tahun 2000 tentang susunan organisasi teknis pemerintah Provinsi Sumatera Selatan

Pada tahun 2008, Badan Pendidikan dan Pelatihan mengalami perubahan struktur organisasi, yang sebelumnya mempunyai 22 jabatan struktural mengalami perampingan menjadi 13 pejabat structural, sesuai dengan peraturan daerah nomor 9 tahun 2008 tentang organisasi dan tata kerja inspektorat, badan perencanaan pembangun daerah dan Lembaga teknis Daerah Provinsi Sumatera Selatan.

Pada tahun 2017, Badan Pendidikan dan Pelatihan Provinsi Sumatera Selatan mengalami perubahan nomenklatur menjadi Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Sumatera Selatan, sesuai dengan peraturan Daerah nomor 14 tahun 2016 tentang pembentukan dan susunan perangkat Daerah Provinsi Sumatera Selatan. Perubahan ini guna melaksanakan ketentuan dari undang-undang nomor 23 tahun 2014 tentang pemerintahan daerah dan peraturan pemerintah nomor 18 tahun 2016

tentang perangkat daerah. Dan pada tahun 2017 juga, Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Sumatera Selatan mulai menerapkan pola pengelolaan keuangan badan layanan umum daerah (PPK-BLUD) berdasarkan keputusan Gubernur Sumatera Selatan Nomor 201/KPTS/BPKAD/2017 tentang penetapan status pola pengelolaan keuangan badan layanan umum daerah Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Sumatera Selatan.

Kinerja Pegawai Menurut Afandi (2018:83) merupakan hasil olah pikir dan tenaga dari seorang pegawai terhadap pekerjaan yang dilakukannya, Kinerja para pegawai sangat mempengaruhi keberhasilan suatu instansi. Apabila kinerja pegawai baik, maka kinerja instansi/perusahaan akan meningkat. Sebaliknya apabila kinerja pegawai buruk, dapat menyebabkan menurunnya kinerja instansi/perusahaan Kinerja yang tinggi akan membuat karyawan semakin loyal terhadap organisasi, semakin termotivasi, bekerja dengan perasaan senang dan berdampak pada tercapainya produktivitas kerja yang tinggi (Chandra & Priyono, 2016). Namun terkadang, dapat menyebabkan individu tidak mampu melepaskan diri dari tekanan yang dihadapi, bila kondisi ini berlangsung secara terus menerus maka dapat berpotensi pada beban kerja (Nurhendar, 2007; Alkubaisi, 2015).

Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama.

Salah satu faktor yang berpengaruh terhadap kinerja adalah kepemimpinan, pada dasarnya mengandung pengertian sebagai suatu perwujudan tingkah laku dari seorang pemimpin, yang menyangkut kemampuannya dalam memimpin, perwujudan tersebut biasanya membentuk suatu pola atau bentuk tertentu.

Kepemimpinan adalah proses mempengaruhi atau memberi contoh oleh pemimpin kepada bawahannya dalam upaya mencapai tujuan organisasi (Handoko, 2011). Untuk mencapai kinerja maksimal, maka perusahaan harus mampu menciptakan kondisi yang dapat mendorong dan memungkinkan karyawan untuk mengembangkan dan meningkatkan kemampuan serta keterampilan yang dimiliki secara optimal. Menurut Slamet (2007) kepemimpinan adalah kekuatan, semangat, kemampuan yang dimiliki seseorang yang dapat mempengaruhi orang lain yang mengikuti hasil pemikirannya atau mengerjakan apa yang diharapkan sebagaimana yang telah ditentukan. Pemimpin perlu dilibatkan dalam komunikasi dua arah, sehingga berdampak baik kepada penyaluran aspirasi pegawai, menyediakan dukungan dan dorongan kepada karyawan, memudahkan

karyawan berinteraksi dan melibatkan para karyawan dalam pengambilan keputusan.

Pola perilaku seorang pemimpin dalam sebuah instansi menjadi salah satu penentu bagi keberhasilan instansi bersangkutan, untuk mencapai tujuannya, karena terkait dengan penerapan nilai-nilai budaya yang diberlakukan bagi seluruh anggota tersebut. Pemimpin dan budaya organisasi menjadi satu kesatuan utuh yang saling berkaitan dan berpengaruh dalam menentukan pencapaian tujuan instansi tersebut.

Faktor lain yang berpengaruh terhadap kinerja adalah lingkungan kerja, lingkungan kerja merupakan sesuatu yang ada di sekitar pegawai pada saat bekerja, baik yang bersifat fisik atau non fisik, langsung atau tidak langsung, yang dapat mempengaruhi individu saat bekerja (Potu, 2013). Lingkungan kerja yaitu, suasana atmosfer tempat kerja yang dialami oleh karyawan saat bekerja bersama dalam sebuah organisasi. Serangkaian keadaan lingkungan yang dirasakan secara langsung atau tidak langsung oleh karyawan. Untuk menciptakan lingkungan kerja yang kondusif tentunya tidak dengan begitu saja dapat diwujudkan oleh instansi. Instansi harus mampu memberikan dorongan kepada para karyawannya agar karyawan terdorong untuk melaksanakan tugasnya dan dapat meningkatkan produktivitas secara menyeluruh.

Menurut Kasmir (2016:485), lingkungan kerja yang nyaman akan meningkatkan motivasi pegawai untuk bekerja. Jika ruang kerja kotor, bising, udara terasa panas dan kurangnya pencahayaan akan membuat pegawai tidak tahan lama berada dalam ruang kerja, mereka lebih memilih keluar kantor disaat jam kerja sehingga pekerjaan tidak bisa diselesaikan tepat waktu.

Beban kerja juga menjadi salah satu faktor yang berpengaruh pada kinerja di dalam instansi, karena beban kerja sendiri dapat dikatakan sebagai sesuatu yang muncul dari interaksi antara tuntutan tugas dan lingkungan kerjanya, keterampilan yang dimiliki, perilaku dan persepsi dari pekerja (Kasmarani, 2012).

Beban kerja suatu bentuk tanggapan seseorang, baik fisik maupun mental terhadap suatu perubahan di lingkungannya yang dirasakan mengganggu dan mengakibatkan dirinya terancam, setiap aspek instansi pekerjaan dapat menjadi tenaga kerja yang menentukan sejauh mana situasi yang dihadapi.

Badan pengembangan sumber daya manusia daerah Provinsi Sumatera Selatan merupakan bagian dari satuan kerja dari Provinsi Sumatera Selatan, yang memiliki visi dan misi untuk mewujudkan badan pengembangan sumber daya manusia daerah Provinsi Sumatera Selatan sebagai pusat peningkatan kompetensi sumber daya aparatur, dan misi meningkatkan kualitas dan kuantitas sarana dan prasarana kediklatan, meningkatkan

kualitas dan kuantitas penyelenggaraan diklat dan meningkatkan kualitas sumber daya aparatur.

Berdasarkan pengamatan awal penulis terhadap pegawai Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Sumatera Selatan, terdapat fenomena masalah setiap variabel diantaranya sebagai berikut :

1. Fenomena kinerja

- a. Kualitas kerja : pegawai merasa kurang puas dengan hasil pekerjaannya karena hasil pekerjaan yang dilakukan oleh pegawai seringkali tidak dinilai baik oleh masyarakat dan pimpinan, dapat dilihat dari kualitas kerja dari seberapa efektif pelatihan dan pengembangan yang diberikan kepada aparat pemerintah daerah, dalam hal ini mengukur apakah hasil pelatihan dapat meningkatkan kompetensi pegawai dan berkontribusi pada peningkatan kualitas pelayanan public.
- b. Kuantitas kerja : keterbatasan anggaran atau sumber daya manusia menyebabkan jumlah pelatihan atau kegiatan pengembangan yang dilaksanakan tidak mencapai target.
- c. Ketepatan waktu : keterlambatan dalam pelaksanaan program akibat hambatan administratif, logistik, atau bahkan faktor eksternal seperti perubahan kebijakan pemerintah atau ketidaksiapan peserta.

2. Fenomena kepemimpinan

Adapun fenomena atau masalah yang terkait dengan kepemimpinan di Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Sumatera Selatan diantaranya, :

- a. Kemampuan analisis : Keterbatasan pemimpin dalam melakukan analisis yang mendalam terkait kebutuhan pelatihan atau pengembangan sdm, yang menyebabkan kebijakan yang diambil tidak sepenuhnya efektif atau relevan dengan kondisi di lapangan.
- b. Keterampilan berkomunikasi : Komunikasi yang kurang efektif antara pimpinan dan staf dengan instansi lain, hal ini dapat menghambat koordinasi program pelatihan, pengembangan, kebijakan, atau pelaksanaan tugas.
- c. Keberanian : Pimpinan yang cenderung menghindari keputusan yang dapat menimbulkan kontroversi sehingga program atau kebijakan yang sebenarnya diperlukan, tertunda, atau dilaksanakan dengan optimal.
- d. Kemampuan mendengar : Pimpinan kurang mendengarkan kebutuhan atau keluhan staf, maka keputusan yang diambil mungkin terlambat.
- e. Ketegasan : ketidakjelasan dalam komunikasi antara pimpinan dan staf serta antara bpsdmd dengan pihak

terkait dapat mengurangi ketegasan dalam pengambilan keputusan.

3. Fenomena lingkungan kerja

Adapun fenomena atau masalah yang terkait dengan Lingkungan Kerja di Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Sumatera Selatan diantaranya :

- a. Pencahayaan : Pencahayaan yang tidak cukup dapat menyebabkan kelelahan mata, menurunkan konsentrasi, dan mempengaruhi Kesehatan pegawai.
- b. Udara : kualitas udara di dalam ruangan sangat memengaruhi kenyamanan dan Kesehatan pegawai, jika udara dalam ruangan tidak segar atau sirkulasi buruk, hal ini bisa mengakibatkan penurunan konsentrasi dan penurunan produktivitas.
- c. Suara : kebisingan yang tinggi atau suara bising di kantor di bpsdmd dapat mengganggu focus dan konsentrasi pegawai.

4. Fenomena Beban Kerja

Adapun fenomena atau masalah yang terkait dengan Lingkungan Kerja di Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Sumatera Selatan diantaranya :

- a. Beban waktu : adanya pemelimpahan pekerjaannya yang tidak menjadi pekerjaan pokok pegawai yang mengakibatkan penambahan beban kerja di luar pelaksanaan tugas-tugas rutin.

- b. Beban Usaha : beban kerja yang tinggi dan tidak seimbang dengan kemampuan fisik karyawan sehingga membuat stress, yang mengakibatkan tugas banyak terabaikan.
- c. Beban Tekanan : adanya waktu yang terbatas untuk menyelesaikan tugas yang padat, terutama pada periode tertentu seperti saat penyelenggaraan pelatihan besar atau evaluasi tahunan,tingginya tingkat stress atau kelelahan mental akibat tugas yang berulang dan intensif terutama Ketika ada banyak program pelatihan yang harus dilaksanakan dalam waktu yang relative singkat.

Fenomena terkait beban kerja di kalangan pekerja layak untuk mendapatkan perhatian khusus, pada dasarnya kinerja pegawai dapat ditingkatkan melalui berbagai macam cara, salah satunya dengan meminimalisir kadar stress yang kemungkinan dialami oleh masing-masing individu saat kerja, dalam artian, kinerja pegawai dalam suatu instansi akan bagus apabila beban kerja yang dirasakan pegawai rendah atau terkendalikan.

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka penulis bermaksud melakukan penelitian untuk menganalisis pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Sumatera Selatan.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas maka penulis merumuskan masalah dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Adakah Pengaruh Signifikan Kepemimpinan Lingkungan Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Sumatera Selatan?
2. Adakah Pengaruh Signifikan Kepemimpinan Terhadap kinerja Pegawai Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Sumatera Selatan?
3. Adakah Pengaruh Signifikan Lingkungan Kerja Terhadap kinerja Pegawai Badan pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Sumatera Selatan?
4. Adakah Pengaruh Signifikan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah provinsi Sumatera Selatan?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan perumusan masalah yang telah diuraikan sebelumnya, maka penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui dan menganalisis :

1. Pengaruh Kepemimpinan Lingkungan Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Sumatera Selatan.

2. Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Sumatera Selatan.
3. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Sumatera Selatan.
4. Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Sumatera Selatan.

D. Manfaat Penelitian

Peneliti berharap bahwa dengan adanya penelitian ini dapat memberikan manfaat kepada beberapa pihak sebagai berikut :

1. Manfaat teoritis

Penelitian ini diharapkan memberikan tambahan pengetahuan dan referensi bagi peneliti. Dapat pula menjadi bahan masukan bagi berbagai pihak, khususnya pegawai di Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Sumatera Selatan serta dapat dimanfaatkan sebagai bahan studi perbandingan atau informasi bagi penelitian selanjutnya yang berhubungan dengan penelitian ini.

2. Manfaat praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberi manfaat:

- a. Bagi Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Sumatera Selatan, sebagai bahan pertimbangan dan pemikiran bagi guna meningkatkan kinerja pegawai di masa yang akan datang.
- b. Bagi Institusi, sebagai bahan kajian dalam bidang penelitian Manajemen Sumber Daya Manusia.
- c. Bagi Penulis, sebagai bahan pembelajaran untuk meningkatkan keterampilan dan pengetahuan tentang keilmuan manajemen sumber daya manusia.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Riau: Zanafa Publishing
- Bintoro dan Daryanto. 2017. *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*. Cetakan 1. Yogyakarta : Gava Media.
- Chandra, T. and Priyono. 2016. The Influence of Leadership Styles, Work Environment and Job Satisfaction of Employee Performance - Studies in The School of SMPN 10 Surabaya. *International Education Studies*. Vol. 9, No. 1, PP. 131-140.
- Clarayustina, E. (2023). Pengaruh Beban Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Damco Warehousing Indonesia. Galang Tanjung, 2504, 1–9.
- Darmadi, D. (2020). *Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Indomaret Cabang Kelapa Dua Gading Serpong Kabupaten Tangerang*. JIMF (Jurnal Ilmiah Manajemen Forkamma).
- Deni Surapto, Febrisi Dwita, Abdul Rahman (2022) *pengaruh agile leadership Beban kerja, dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan universitas terbuka*. Economy deposit journal vol 4
- Fahmi, I. 2014. *Manajemen: Teori, Kasus, dan Solusi*. Bandung:
- Hasan, Iqbal (2015) *Pokok-Pokok Materi Statistik*. Jakarta: PT. Bumi Aksara
- <http://bpsdmd.sumselprov.go.id/content/21092023-Selayang-Pandang.html>
- <https://id.scribd.com/document/671553608/BAB-IV>
- I Tolo., J.L. Sepang., L.O.H. Dotulong. 2016. *Pengaruh Keterampilan Kerja Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pemuda Dan Olahraga (Dispora) Manado* . Manado : Jurnal EMBA
- Kartono. 2017. *Pemimpin Dan Kepemimpinan*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Perkasa
- Kasmarani, M. K. 2012. Pengaruh Beban Kerja Fisik dan Mental Terhadap Stres Kerja Pada Perawat Di Instalasi Gawat Darurat (IGD) RSUD Cianjur. *Jurnal Kesehatan Masyarakat*. Vol. 1, No. 2, PP. 767-776.

- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*-Cetakan Kesatu. Jakarta : Raja Grafindo Persada.
- Handayani, R., & Fauzan, R. (2022). The Effect of Training and Non-Physical Work Environment on the Performance of Pizza Hut Delivery Employees, Karawang, West Java. *Jurnal Multidisiplin Madani (MUDIMA)*, 2(4), 1721–1738. <https://journal.ypp3a.org/index.php/mudima/index>
- Kasmir. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Teori dan Praktik*. Depok: PT Rajagrafindo persada
- Khair, H., Bismala, L., Arianty, N., dan Pratami, L. 2016. *Manajemen Strategi*. UMSU Press.
- Khalifah, U. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Upt Puskesmas Kotabaru Indragri Hilir. Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
- Mangkunegara, A. P. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Nguyen, P.D., Dang, C.X., and Nguyen, L.D. 2015. Would Better Earning, Work Environment and Promotion Opportunities Increase Employee Performance? An Investigation in State and Other Sectors in Vietnam. *Public Organiz Rev.* Vol. 15, PP: 565–579.
- Nurhendar, S. 2007. Pengaruh Stres Kerja dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi: Studi Kasus Pada CV. Aneka Ilmu Semarang. Tesis. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Piffner dalam Handayani, 2018, *Pengantar Studi Ilmu Administrasi dan Manajemen*. Jakarta: CV. Haji Masagung
- Potu, A. 2013. Kepemimpinan, Motivasi, dan Lingkungan Kerja Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kanwil Ditjen Kekayaan Negara Sulutenggo Dan Maluku Utara Di Manado. *Jurnal EMBA*. Vol.1, No.4, Hlm. 1208-1218.
- Rafita Muawwanah, Lie Liana. *Pengaruh gaya kepemimpinan, Lingkungan Kerja, dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PDAM Tirta Model Semarang*. Semarang : Management Studies and Entrepreneurship Journal.
- Rivai, Veithzal & Ella Jauvani Sagala. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*. Jakarta: Rajawali Pers

- Sinaga, O. S., dkk. (2020). *Manajemen Kinerja Dalam Organisasi*. Yayasan Kita Menulis.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, R & D*. Bandung: CV Alfabeta.
- Sugiyono. (2019) *metode penelitian kuantitatif kualitatif dan R&D Bandung*: Alfabeta
- Sukanto dan Indriyo. 2018. *Manajemen Produksi. Edisi Pertama*. Gramedia Pustaka, Jakarta.
- Sulistyowati, R., & Auliya, Z. F. (2022). *Influence of Skills and Non-Physical Work Environment on Employee Performance*. 2(2), 135–148. <https://doi.org/10.47153/sss22.3592022>
- Suryani, N. K., Widani, I. A. P., & Indah, K. D. (2020). *Kinerja Sumber Daya Manusia Teori, Aplikasi Dan Penelitian*. Nilacakra.
- Suryani, N. L. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bangkit Maju Bersama Di Jakarta. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 2(3), 419. <https://doi.org/10.32493/jjsdm.v2i3.3017>
- Sutrisno. E. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Pertama. Cetakan Kedua*. Kencana Prenada Group. Jakarta.
- Tarwaka. 2014. *Ergonomi Industri; Dasar-dasar Pengetahuan Ergonomi dan Aplikasi di Tempat Kerja*. Surakarta: Harapan Press.
- Yuliantini, T., & Suryatiningsih, S. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Pt Iss Indonesia). *Populis: Jurnal Sosial Dan Humaniora*, 6(2), 104–120
- Zainal, V. R. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rajawali press.
- Zebua. P.Z. 2020. *Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Kabupaten Nias*. Nias : Jurnal Prointegrita.