

PENGARUH BEBAN KERJA, LINGKUNGAN KERJA DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS BINA MARGA PROPINSI SULAWESI TENGAH

Sutoyo

Mahasiswa Program Studi Magister Manajemen Pascasarjana Universitas Tadulako

Abstract

This research aims to explore and analyze simultaneous and partial impacts of workload, work environment, and motivation on employee performance in Bina Marga Agency of Central Sulawesi. It involves 99 employees as respondents and applies multiple linear regressions analysis with descriptive approach. The results indicate that workload, work environment, and motivation simultaneously and partially have significant influence on employees' performance in Bina Marga Agency of Central Sulawesi.

Keywords: *workload, work environment, motivation, and employee performance.*

Berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 41 Tahun 2007 tentang Organisasi Perangkat Daerah memberikan kewenangan kepada pemerintah daerah untuk menyusun perangkat organisasi untuk penyelenggaraan urusan pemerintahan baik urusan wajib maupun urusan pilihan serta formasi dan persyaratan jabatan sesuai dengan pedoman yang diberikan oleh pemerintah pusat. Sesuai dengan amanat yang diberikan oleh Peraturan Pemerintah tersebut maka perangkat organisasi yang dibentuk oleh masing-masing pemerintah daerah akan sangat tergantung pada seberapa besar urusan yang akan diambil alih oleh pemerintah daerah sebatas kewenangannya. Penetapan struktur dan penempatan personal-personal (pegawai) yang akan menempati posisi dalam susunan keorganisasian yang baru menjadi kewenangan penuh pemerintah daerah.

Beban kerja yang berlebihan dapat menimbulkan suasana kerja yang kurang nyaman bagi pekerja. Kelebihan beban kerja dapat memicu timbulnya stres kerja yang lebih cepat. Sebaliknya kekurangan beban kerja dapat menimbulkan kerugian bagi organisasi/instansi. Hal ini dikarenakan tanggung jawab yang diberikan pemerintah terhadap pekerjaan tersebut tidak sesuai dengan kemampuan yang dimiliki oleh pekerja sehingga dapat mengakibatkan

kesalahan pembiayaan pekerja dalam setiap bidang. (Lituhayu, 2008).

Permasalahan-permasalahan yang terjadi akibat beragamnya karakter sumber daya manusia yang dimiliki serta ketidaksesuaian beban kerja dengan kemampuan yang dimiliki sumber daya manusia dapat mengakibatkan pekerjaan yang diberikan menjadi tidak berkualitas. Kinerja individu yang buruk dalam melaksanakan pekerjaan yang tidak sesuai beban kerjanya dapat mengakibatkan kinerja instansi juga menjadi buruk.

Terkait dengan beban kerja dari observasi yang diperoleh bahwa beban kerja pegawai Dinas Bina Marga Propinsi Sulawesi Tengah kurang maksimal. Hal ini terlihat dalam melaksanakan aktivitas sehari-hari, berupa penetapan standar pekerjaan yang dilaksanakan masih banyak tidak terlaksana dengan baik dan tidak merata yang mengakibatkan kecemburuan sosial yang pegawai yang lain. Selain itu pula jumlah pegawai yang masih sangat kurang bekerja secara profesional, dapat dilihat pada jam-jam kantor selalu diluar melaksanakan aktivitas pribadi. Penetapan target kerja yang lambat disebabkan keterampilan yang dimiliki oleh pegawai dalam mengelola pekerjaan belum maksimal.

Lingkungan kerja merupakan keadaan sekitar tempat kerja baik secara fisik maupun non fisik yang dapat memberikan kesan menyenangkan, mengamankan, menentramkan. Kondisi lingkungan kerja yang baik akan membuat pegawai merasa nyaman dalam bekerja. Kesan yang nyaman akan lingkungan kerja di mana karyawan tersebut bekerja akan mengurangi rasa kejenuhan dan kebosanan dalam bekerja. Kenyamanan tersebut tentunya akan berdampak pada peningkatan kinerja pegawai. Sebaliknya, ketidak-nyamanan dari lingkungan kerja yang dialami oleh pegawai bisa berakibat fatal yaitu menurunnya kinerja dari pegawai itu sendiri

Lingkungan kerja, menurut Dharmawan (2011:41) dibedakan menjadi dua macam, yaitu kondisi lingkungan kerja yang menyangkut segi fisik dan kondisi lingkungan kerja yang menyangkut segi psikis. Kondisi lingkungan kerja yang menyangkut segi fisik adalah segala sesuatu yang menyangkut segi fisik dari lingkungan kerja. Sedangkan lingkungan kerja non fisik merupakan lingkungan kerja yang tidak dapat ditangkap dengan panca indera, seperti warna, bau, suara, dan rasa. (Hendri, 2012)

Untuk memotivasi individu sebaiknya diketahui terlebih dahulu kebutuhan-kebutuhannya, karena kebutuhan manusia tidak sama dikarenakan adanya perbedaan cara berpikir, cara bertindak, situasi dan lingkungan tempat tinggal yang berbeda. Kuat lemahnya motivasi kerja seseorang akan ikut menentukan besar kecil kinerja kerjanya. Saat pegawai memiliki motivasi yang tinggi maka akan berdampak pada meningkatnya kinerja karyawan yang bersangkutan. Wahyuni (2011:65) menyatakan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh faktor motivasi kerja. Motivasi seseorang terbentuk dalam dirinya berawal dari munculnya kebutuhan, keinginan dan dorongan untuk bertindak agar mencapai tujuannya.

Dengan adanya perubahan yang terjadi pada Dinas Pekerjaan Umum Propinsi

Sulawesi Tengah yang dibagi menjadi beberapa Dinas yang salah satunya adalah Dinas Bina Marga Propinsi Sulawesi Tengah mengakibatkan lingkungan kerja yang terjadi antar pegawai tidak kondusif karena pegawai saling memilih dinas mana yang harus diikuti apalagi adanya penyesuaian tupoksi kerja dan pimpinan yang mengakibatkan pengaruh terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan latar belakang diatas, maka penulis merumuskan masalah dalam penelitian ini adalah : 1) Apakah beban kerja, lingkungan kerja dan motivasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Bina Marga Propinsi Sulawesi Tengah; 2) Apakah beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Bina Marga Propinsi Sulawesi Tengah; 3) Apakah lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Bina Marga Propinsi Sulawesi Tengah; 4) Apakah motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Bina Marga Propinsi Sulawesi Tengah.

Tujuan penelitian ini adalah 1) Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh beban kerja, lingkungan kerja dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Bina Marga Propinsi Sulawesi Tengah; 2) Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Bina Marga Propinsi Sulawesi Tengah; 3) Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Bina Marga Propinsi Sulawesi Tengah; 4) Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Bina Marga Propinsi Sulawesi Tengah.

METODE

Penelitian ini dilakukan untuk memperoleh gambaran tentang pengaruh *independen* yang terdiri dari pengaruh beban kerja, lingkungan dan motivasi terhadap

kinerja pegawai pada Dinas Bina Marga Propinsi Sulawesi Tengah, sehingga jenis penelitian ini adalah *deskriptif* kausal yang dilaksanakan melalui pengumpulan data dilapangan pada pegawai Dinas Bina Marga Propinsi Sulawesi Tengah.

Penelitian *deskriptif* dilakukan untuk mendapatkan gambaran tentang karakteristik responden penelitian, sedangkan bentuk penelitian kausal bertujuan untuk mengetahui hubungan antara variabel melalui pengujian yang menggunakan perhitungan statistik (Malhotra dalam Ilham, 2007:25). Lokasi penelitian dilakukan pada kantor Dinas Bina Marga Propinsi Sulawesi Tengah. Yang berlokasi di jalan Towua, Sulawesi Tengah.

Menurut Arikunto (2006: 130), Populasi adalah keseluruhan dari suatu objek penelitian. Menurut Komaruddin dalam Mardalis, (2004:53) yang dimaksud populasi adalah semua individu yang menjadi sumber pengambilan sampel, sedangkan menurut Sugiyono (2004: 55) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas; objek/subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari kemudian ditarik kesimpulannya. populasi dalam penelitian ini adalah 265 pegawai yang menjadi sampel sebanyak 99 pegawai.

Secara sederhana, analisis regresi berganda adalah untuk melihat pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat. Penelitian ini menggunakan model analisis regresi berganda. Dimana pada kasus regresi berganda terdapat satu variabel *dependen* dan lebih dari satu variabel *independen*. Dalam penelitian ini variabel *dependen* atau terikat adalah *Kinerja pegawai* dan variabel *independen* atau bebas adalah *beban kerja, lingkungan kerja dan motivasi*.

Menurut Sugiyono (2008: 277) persamaan regresi berganda dapat dijabarkan sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + \dots + b_nX_n + e$$

Keterangan:

Y: variable *dependen*

a: konstanta

b_1 - b_n : koefisien regresi

$X_1 - X_n$: variabel *independen* X

e: standar *error* (kesalahan pengganggu)

Rumus di atas apabila dikaitkan dengan penelitian ini akan diperoleh bentuk formulasi sebagai berikut:

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

Keterangan:

Y: *Kinerja Pegawai*

a: konstanta

b_1 - b_3 : koefisien regresi

X_1 : *Beban Kerja*

X_2 : *Lingkungan Kerja*

X_3 : *Motivasi*

e: standar *error* (kesalahan pengganggu)

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Regresi linear berganda merupakan salah satu alat statistik Parametrik dengan fungsi menganalisis dan menerangkan keterkaitan antara dua atau lebih faktor penelitian yang berbeda nama, melalui pengamatan pada beberapa hasil observasi (pengamatan) di berbagai bidang kegiatan. Berkaitan dengan penelitian ini alat analisis Statistik Parametrik Regresi Linear Berganda yang digunakan untuk mengetahui pengaruh variable indeviden (X_1 , X_2 , dan X_3) terhadap variabel dependen (Y). Dalam konteks penelitian ini Regresi Linear Berganda digunakan untuk mengukur pengaruh beban kerja (X_1), lingkungan kerja (X_2), dan motivasi (X_3), terhadap Kinerja pegawai pada Dinas Bina Marga Provinsi Sulawesi Tengah.

Sesuai hasil analisis Regresi Linear Berganda dengan menggunakan bantuan komputer SPSS For Wind Release 16,0 diperoleh hasil-hasil penelitian dari 99 orang responden dengan dugaan pengaruh ketiga variabel independen (beban kerja, lingkungan kerja dan motivasi) terhadap kinerja pegawai pada Dinas Bina Marga Provinsi Sulawesi

Tengah dapat diketahui hasil perhitungan sebagai berikut:

Tabel 1. Hasil Perhitungan Regresi Berganda

| Dependen Variabel Y = Kinerja Pegawai | | | | |
|---------------------------------------|-------------------|---------------|----------|-------|
| Variabel | Koefisien Regresi | Standar Error | t | Sig |
| C = Constanta | 2,049 | 0,432 | 4,741 | 0,000 |
| X ₁ = Beban Kerja | -0,272 | 0,063 | -4,330 | 0,000 |
| X ₂ = Lingkungan Kerja | 0,389 | 0,083 | 4,712 | 0,000 |
| X ₃ = Motivasi | 0,345 | 0,069 | 5,011 | 0,000 |
| R- | = 0,669 | | | |
| R-Square | = 0,448 | F-Statistik | = 25,702 | |
| Adjusted R-Square | = 0,431 | Sig. F | = 0,000 | |

Sumber: Hasil Regresi

Model regresi yang diperoleh dari tabel diatas adalah:

$$Y = 2,049 - 0,272X_1 + 0,389X_2 + 0,345X_3$$

Persamaan diatas menunjukkan, variabel independen yang dianalisis berupa variabel (X₁, X₂, dan X₃) memberi pengaruh terhadap variable independen (Y) model analisis regresi kinerja pegawai pada Dinas Bina Marga Provinsi Sulawesi Tengah dapat dilihat sebagai berikut:

Dari persamaan diatas dapat dijelaskan:

1. Untuk nilai constanta sebesar 2,049 berarti kinerja pegawai pada Dinas Bina Marga Provinsi Sulawesi Tengah sebelum adanya variabel independen adalah sebesar 2,049.
2. Beban kerja (X₁) dengan koefisien regresi -0,272 ini berarti terjadi pengaruh yang negatif antara beban kerja dan kinerja pegawai. Artinya semakin tinggi beban kerja yang ada di Dinas Bina Marga Provinsi Sulawesi Tengah maka akan menurunkan kinerja pegawai.
3. Lingkungan kerja (X₂) dengan koefisien regresi 0,389 ini berarti terjadi pengaruh yang positif antara lingkungan kerja dan kinerja pegawai. Artinya semakin baik lingkungan kerja yang ada Dinas Bina Marga Provinsi Sulawesi Tengah maka akan menaikkan kinerja pegawai.
4. Motivasi (X₃) dengan koefisien regresi 0,345 ini berarti terjadi pengaruh yang positif antara motivasi dengan kinerja

pegawai. Artinya semakin termotivasi pegawai yang ada di Dinas Bina Marga Provinsi Sulawesi Tengah maka akan menaikkan kinerja pegawai.

a. Pengujian Hipotesis Pertama

Uji simultan adalah sebuah pengujian untuk mengetahui apakah variabel independen (X) yang diteliti memiliki pengaruh terhadap variabel dependen (Y) berarti semua variabel bebasnya, yakni beban kerja (X₁), lingkungan kerja (X₂), dan motivasi (X₃), dengan variabel tidak bebasnya kinerja pegawai pada Dinas Bina Marga Provinsi Sulawesi Tengah yakni:

Dari Tabel 1 terlihat hasil uji determinasi (kehandalan model) memperlihatkan nilai Adjusted R-Square = 0,431 atau = 43,10%. Hal ini berarti bahwa sebesar 43,10% variabel tidak bebas dipengaruhi oleh ketiga variabel bebas, selebihnya variabel tidak bebas dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti. Selanjutnya berdasarkan tabel 1 dari hasil perhitungan diperoleh F_{hitung} = 25,702 pada taraf nyata $\alpha = 0,05$ atau $\alpha < 0,05$. Dari tabel tersebut menunjukkan bahwa nilai signifikansi F= 0,000. Dengan demikian dapat dinyatakan bahwa secara bersama-sama (simultan) variabel bebas mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel tidak bebasnya.

Dengan demikian maka hipotesis pertama yang menyatakan bahwa: Beban

kerja, lingkungan kerja dan motivasi secara bersama-sama berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Bina Marga Provinsi Sulawesi Tengah berdasarkan hasil Uji-F ternyata *terbukti*.

b. Pengujian Hipotesis Kedua, Ketiga dan Keempat

Pengujian secara parsial dimaksudkan untuk melihat pengaruh masing-masing variabel bebas terhadap variabel tidak bebasnya, sebagai berikut:

1. Beban kerja (X_1)

Untuk variabel beban kerja, hasil perhitungannya menunjukkan bahwa nilai koefisien regresi sebesar -0,272, sementara tingkat signifikansi t sebesar 0,000. Dengan demikian nilai $\text{sig } t < 0,05$ pada taraf kepercayaan 95%. Sehingga dapat dinyatakan bahwa variabel beban kerja mempunyai pengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Bina Marga Provinsi Sulawesi Tengah. Dengan demikian maka hipotesis kedua yang menyatakan bahwa: Beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Bina Marga Provinsi Sulawesi Tengah hasil uji- t ternyata terbukti.

2. Lingkungan Kerja (X_2)

Untuk variabel lingkungan kerja, hasil perhitungannya menunjukkan bahwa nilai koefisien regresi sebesar 0,389, sementara tingkat signifikansi t sebesar 0,000. Dengan demikian nilai $\text{sig } t < 0,05$ pada taraf kepercayaan 95%. Sehingga dapat dinyatakan bahwa variabel lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Bina Marga Provinsi Sulawesi Tengah. Dengan demikian maka hipotesis ketiga yang menyatakan bahwa: Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Bina Marga Provinsi Sulawesi Tengah, berdasarkan hasil uji- t ternyata terbukti.

3. Motivasi (X_3)

Untuk variabel motivasi, hasil perhitungannya menunjukkan bahwa nilai koefisien regresi sebesar 0,345, sementara

tingkat signifikansi t sebesar 0,000. Dengan demikian nilai $\text{sig } t < 0,05$ pada taraf kepercayaan 95%. Sehingga dapat dinyatakan bahwa variabel motivasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Bina Marga Provinsi Sulawesi Tengah. Dengan demikian maka hipotesis keempat yang menyatakan bahwa: Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Bina Marga Provinsi Sulawesi Tengah, berdasarkan hasil uji- t ternyata terbukti.

Pembahasan

Pengaruh Simultan Variabel Beban Kerja, Lingkungan Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai

Salah satu keberhasilan pimpinan didukung oleh kinerja pegawai. Dalam pekerjaan adanya peraturan, operasional dan administratif menjadi bagian konstruktif dalam menggerakkan pegawai, tetapi dengan adanya dukungan motivasi, lingkungan nyaman dan kondusif, dan pengarahan bimbingan masalah akibat beban kerja pada pegawai akan mendukung pengawasan dan tercapainya kinerja yang lebih baik seiring dengan perkembangan manajemen dan tenaga kerja saat ini. Tentunya dalam upaya menciptakan sumber daya manusia dengan melihat sulitnya untuk selektif memilih tenaga kerja yang bervariasi, instansi akan mencari yang terbaik untuk sumber daya manusianya yang merupakan modal instansi yang utama. Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor penting dalam menciptakan kinerja pegawai. pegawai termotivasi untuk bekerja dengan lebih giat saat lingkungan kerja di sekitarnya mendukung aktivitas mereka dalam bekerja. Suatu kondisi lingkungan kerja dikatakan baik apabila pegawai dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman, dan nyaman. Oleh karena itu penentuan dan penciptaan lingkungan kerja yang baik akan sangat menentukan keberhasilan pencapaian tujuan

organisasi. Sebaliknya apabila lingkungan kerja yang tidak baik akan dapat menurunkan motivasi serta semangat kerja dan akhirnya dapat menurunkan kinerja pegawai. Untuk memotivasi individu sebaiknya diketahui terlebih dahulu kebutuhan-kebutuhannya karena kebutuhan manusia tidak sama dikarenakan adanya perbedaan cara berpikir, cara bertindak, situasi dan lingkungan tempat tinggal yang berbeda. Saat karyawan memiliki motivasi yang tinggi maka akan berdampak pada meningkatnya kinerja karyawan yang bersangkutan. Wahyuni (2011:65) menyatakan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh faktor motivasi kerja. Motivasi seseorang terbentuk dalam dirinya berawal dari munculnya kebutuhan, keinginan dan dorongan untuk bertindak agar mencapai tujuannya. Hal ini menandakan seberapa kuat dorongan, upaya dan intensitas serta kesediaannya untuk berkorban agar tercapai tujuan.

a. Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Beban kerja mempunyai nilai negatif tapi signifikan, hal ini disebabkan beban kerja yang diterima terlalu besar maka akan dapat menimbulkan stres kerja yang bisa mempengaruhi kinerja pegawai. Perlu dilakukan evaluasi secara terus menerus serta memonitoring beban kerja para pegawai agar tetap berada dalam batas yang wajar dan sesuai dengan tugas yang telah diberikan. Beban kerja yang normal dapat mempertahankan kinerja pegawai, karena pegawai akan merasa nyaman dan tidak mengalami stres dalam bekerja sehingga kinerja mereka menjadi lebih baik.

Kemampuan pegawai dalam mengerjakan beban kerja khususnya faktor eksternal baik berupa tingkat kesulitan pekerjaan, waktu lembur yang diatur, dikejar oleh waktu dalam menyelesaikan tugas dan mampu bertanggungjawab terhadap pekerjaan yang diberikan. Merupakan tuntutan pekerjaan yang harus dilakukan oleh pegawai Dinas Bina Marga Propinsi Sulawesi

Tengah, proses pekerjaan yang sifatnya teknis membutuhkan kemampuan pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan tersebut dengan menyesuaikan kondisi yang dihadapi dilapangan.

Faktor internal dalam beban kerja berupa mengerjakan pekerjaan yang tidak sesuai dengan keinginan, mengerjakan pekerjaan dengan kondisi kesehatan yang kurang baik dan memiliki pandangan yang berbeda dengan orang lain. Hal berdampak tidak baik terhadap peningkatan kinerja pegawai, maka yang harus dilakukan memilih dan memposisikan pegawai sesuai dengan bidangnya dan kemampuan yang dimiliki dalam menyelesaikan beban kerja yang ditugaskan.

Hasil analisis data dari variabel beban kerja dimana indikator faktor eksternal mendapat proporsi yang paling dominan, responden sangat setuju bahwa untuk mendapatkan hasil kerja yang maksimal, harus mengatur penyelesaian pekerjaan, lembur dan bertanggungjawab terhadap pekerjaan yang dibebankan. Penelitian ini sesuai Sunarso dan Kusdi (2010) dan Widiastuti (2005), bahwa beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

b. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Kinerja pegawai dapat dipengaruhi oleh lingkungan kerja, karena pada lingkungan kerja merupakan kondisi baik fisik maupun psikis yang diterima pegawai saat menjalankan pekerjaannya. Bagaimana menilai bahwa instansi sudah memperhatikan dan mendukung untuk membuat lingkungan yang nyaman, kondusif dan aman, agar dapat bekerja lebih baik, hal ini menjadi tantangan bagi instansi tersebut. Dengan lingkungan yang memadai, menurut Sedarmayanti (2001) terbagi menjadi lingkungan fisik (ruangan proposional, kebersihan, tata ruang kantor, sirkulasi udara, warna, penerangan yang baik) dan lingkungan non fisik (suasana kerja pegawai, rasa aman, hubungan antar

rekan kerja, hubungan pegawai dengan konsumen secara langsung, tempat ibadah). Penting bagi perusahaan untuk dapat memberikan kondisi lingkungan kerja yang kondusif bagi pegawainya dan juga semua pihak. Karena lingkungan kerja tempat setiap hari bekerja dan dalam jangka waktu yang lama, maka perlu adanya perhatian dan tata kelola yang baik demi terciptanya produktivitas yang prima.

Dalam indikator fisik pernyataan yang dominan yang disampaikan oleh responden yaitu suhu udara dikantor membantu dalam berkonsentrasi untuk menyelesaikan pekerjaan, pernyataan tersebut menggambarkan penataan sirkulasi udara didalam ruangan kantor pada Dinas Bina Marga Propinsi Sulawesi Tengah sangat mendukung aktivitas pegawai untuk menyelesaikan tugas yang diberikan. Kemampuan pegawai dalam memanfaatkan kondisi lingkungan kerja yang optimal guna meningkatkan kinerja diharapkan pula untuk merawat dan menjaganya. Hal sesuai dengan penelitian yang dilakukan Nasution dan Wendi (2013) adanya pengaruh signifikan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai.

c. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil analisis uji regresi maka motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil ini memberikan makna bahwa semakin baik motivasi pegawai maka kinerja pegawai juga akan semakin meningkat.

Hasil ini menunjukkan bahwa dalam melaksanakan tugasnya pegawai pada Dinas Bina Marga Propinsi Sulawesi Tengah, menyadari bahwa faktor motivasi merupakan faktor yang harus diperhatikan. Sebab jika seseorang dalam melakukan pekerjaan tidak memiliki motivasi, maka pekerjaannya tidak akan maksimal, hal ini disebabkan karena melakukan pekerjaan tidak berdasarkan kesadarannya melainkan dengan keterpaksaan semata. Dalam pelaksanaan motivasi pada Dinas Bina Marga Propinsi Sulawesi Tengah,

responden menilai bahwa dalam motivasi ini ada tiga hal yang menyebabkan termotivasi pegawai tersebut yaitu setiap orang dalam melaksanakan tugas tentu ingin berprestasi, sehingga dalam melaksanakan tugasnya tentu masing-masing menunjukkan prestasi yang dimilikinya, hal ini merupakan dampak positif sehingga tidak satupun pegawai yang bekerja hanya sekedar menjalankan tugasnya, tetapi lebih dari itu pegawai berlomba dalam memperlihatkan kemampuannya masing-masing. Disamping itu bahwa pegawai menyadari bahwa dalam melaksanakan pekerjaan tentu harus ada dukungan dari teman sekerja (afiliasi).

Penelitian ini didukung oleh Luthans (2003) yang menyatakan bahwa sikap seseorang terhadap berbagai faktor dalam pekerjaan seperti situasi kerja, hubungan sosial dalam pekerjaan, imbalan yang memadai. Sikap tersebut bisa positif dan negatif. Sikap positif membawa kepuasan tetapi sebaliknya sikap negatif membawa ketidakpuasan. Hal ini mendukung pendapat Kontz *et.al* dalam Hermawati (2012) yang mengatakan bahwa motivasi kerja itu merupakan suatu reaksi yang diawali dengan adanya kebutuhan yang menimbulkan keinginan atau upaya untuk mencapai tujuan yang selanjutnya menimbulkan tensi yaitu keinginan yang tidak terpenuhi yang kemudian menyebabkan timbulnya tindakan yang mengarah pada tujuan, dan akhirnya memuaskan keinginan.

Hasil penelitian pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai ini juga mendukung hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Hamid (2014) yang menyatakan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

KESIMPULAN DAN REKOMENDASI

Kesimpulan

Setelah melakukan analisis terhadap hasil penelitian serta pengujian hipotesis seperti yang diuraikan diatas, maka dapat ditarik kesimpulan dari hasil analisis dan pengujian hipotesis tersebut, sebagai berikut:

1) Beban Kerja, Lingkungan Kerja dan Motivasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai Dinas Bina Marga Propinsi Sulawesi Tengah; 2) Beban Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai Dinas Bina Marga Propinsi Sulawesi Tengah; 3) Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai Dinas Bina Marga Propinsi Sulawesi Tengah; 4) Motivasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai Dinas Bina Marga Propinsi Sulawesi Tengah.

Rekomendasi

Berdasarkan hasil pembahasan dan kesimpulan, maka berikut ini dikemukakan beberapa saran, untuk dapat dipertimbangkan dalam pengambilan keputusan khususnya yang berkaitan dengan kinerja pegawai: 1) Motivasi merupakan faktor dominan dalam penelitian ini hal ini perlu ditingkatkan baik dari kebutuhan prestasi, kebutuhan kerjasama dan kebutuhan kekuasaan; 2) Peranan pimpinan Dinas Bina Marga Propinsi Sulawesi Tengah sangat diharapkan guna mengevaluasi beban kerja yang diberikan kepada pegawai, agar pekerjaan yang dilaksanakan dilapangan dapat dilaksanakan secara maksimal; 3) Dengan adanya lingkungan kerja yang baik pada Dinas Bina Marga Propinsi Sulawesi Tengah diharapkan perlu ditingkatkan pula baik dari segi fisik maupun non fisik.

UCAPAN TERIMA KASIH

Penulis mengucapkan terima kasih sebesar-besarnya kepada: Prof. Dr. Syahir Natsir, S.E.,M.Si. dan Dr. Sulaeman Miru, S.E., M.Si, Selaku pembimbing yang telah meluangkan waktunya dalam proses pembimbingan selama ini.

DAFTAR RUJUKAN

Arikunto, Suharsimi. 2006. *Prosedur penelitian; suatu pendekatan praktik*. Rineka Cipta : Jakarta.

Dharmawan , I Made Yusa. 2011. Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Disiplin Dan Kinerja Karyawan Hotel Nikki Denpasar. *Tesis* pada Universitas Udayana Denpasar.

Hamid, Moh Jafar. 2014. Pengaruh Komitmen Organisasi, Etos Kerja, Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Lingkungan Hidup Kabupaten Morowali. *Tesis*. Program Magister Manajemen PascaSarjana, Universitas Tadulako Palu.

Hendri, Edduar. 2012. Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Non Fisik Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Asuransi Wahana Tata Cabang Palembang. *Jurnal Media Wahana Ekonomika, Vol. 9, No.3, Hal. 1 -16*.

Hermawati Adya, 2012. Pengaruh motivasi dan kemampuan Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Dinas Pendidikan Pemerintahan Kota Batu. *Jurnal Dinamika Dotcom. Vol. 3 No. 1 Hal 29 - 41*

Ilham. 2007. Pengaruh Kecerdasan Intelektual Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bumi Asih Jaya Surabaya, *Tesis*. Tidak diterbitkan, Program Pascasarjana Universitas Airlangga, Surabaya.

Lituhayu, Rizaini. 2008. *Analisa Beban Kerja dan Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Head Office PT. Lerindro International Jakarta)*. Skripsi. Bogor: Institut Pertanian Bogor.

Luthans, Fred. 2003, *Organization Behaviour*, (Alih bahasa Nurdin Sobali),. Erlangga Jakarta.

Mardalis. 2004. *Metode Penelitian: Suatu Pendekatan Proposal*. Bumi Aksara. Jakarta

Nasution, Wendi Amsuri. 2013. Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

- Pada PT. Karya Deli Stelindo Medan.
Jurnal Manajemen Bisnis STIE IBBI.
Volume 20 No.2 Juni 2013. hal 1 : 7.
- Sedarmayanti. 2001. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Mandar Maju: Bandung.
- Sugiyono. 2008. *Metode Penelitian Bisnis*. PT. Alfabeta : Bandung
- Sugiyono.2004. *Metode Penelitian Bisnis*. Salemba Empat: Jakarta
- Sunarso dan Kusdi. 2010. Pengaruh Kepemimpinan, Kedisiplinan, Beban Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar Di Kecamatan Geyer Kabupaten Grobogan. *Jurnal Manajemen Sumberdaya Manusia* Vol. 4 No. 1 Hal. 72 – 79
- Wahyuni, D.U. 2011.Pengaruh Komitmen Organisasional Dan Motivasi Terhadap Kinerja Guru STS Di Surabaya. *Jurnal Mitra Ekonomi dan Manajemen Bisnis*, Vol 2, No.1. Hal. 99 -117.
- Widastuti, Budi. 2005. Pengaruh Beban Kerja, Motivasi dan Kemampuan Terhadap Kinerja Pegawai Administrasi Di Bagian Tata Usaha Dinas Kesehatan Propinsi Jawa Tengah. *Tesis* Program Pascasarjana Universitas Diponegoro Semarang.
-