

**ANALISIS PENGARUH BEBAN KERJA, LINGKUNGAN KERJA DAN
MOTIVASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI BADAN KEPEGAWAIAN
DAERAH KABUPATEN PESISIR SELATAN DENGAN MENGGUNAKAN
PARTIAL LEAST SQUARE (PLS)**

¹⁾Muthia Roza Linda, ²⁾Megawati, dan ³⁾Yusri Japriksa

Muthia_rozalinda@yahoo.com, Megawati.me@gmail.com, Yusri.j@gmail.com

^{1) 2)} Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang

³⁾ Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Perdagangan

ABSTRAK: Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah beban kerja, lingkungan kerja dan motivasi mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Pesisir Selatan. Populasi dan sampel dalam penelitian adalah jumlah seluruh pegawai Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Pesisir Selatan sebanyak 42 orang. Metode Penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif dengan teknik analisis data menggunakan Partial Least Square (PLS), dan proses pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner. Hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja, lingkungan kerja dan motivasi secara simultan memiliki pengaruh cukup kuat dan signifikan terhadap kinerja pegawai Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Pesisir Selatan sebesar 51%. Jika motivasi meningkat diikuti dengan memperhatikan beban kerja dan lingkungan kerja, maka akan meningkatkan kinerja pegawai Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Pesisir Selatan.

Kata Kunci: Kinerja, Beban Kerja, Lingkungan Kerja, Motivasi, Partial Least Square (PLS)

PENDAHULUAN

Setiap organisasi pemerintah dituntut untuk dapat mengoptimalkan sumber daya manusia dan bagaimana sumber daya manusia dikelola. Pengelolaan sumber daya manusia tidak lepas dari faktor pegawai yang diharapkan untuk dapat berprestasi sebaik mungkin dan dapat memberikan kontribusi yang optimal untuk tercapainya tujuan organisasi. Pegawai merupakan asset utama organisasi dan mempunyai peran yang strategis di dalam organisasi yaitu sebagai pemikir, perencana, dan pengendali aktivitas organisasi (Hasibuan,2001:27). Sebagai asset utama dalam perusahaan,

diharapkan setiap pegawai menghasilkan kinerja yang dapat menunjang tercapainya tujuan perusahaan, akan tetapi banyak faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai seperti beban kerja, lingkungan kerja dan motivasi kerja dari pegawai itu sendiri.

Beban kerja merupakan kemampuan tubuh pekerja dalam menerima pekerjaan. Dari sudut pandang ergonomi, setiap beban kerja yang diterima seseorang harus sesuai dan seimbang terhadap kemampuan fisik maupun psikologis pekerja yang menerima beban kerja tersebut. Beban kerja dapat berupa beban kerja fisik dan beban kerja psikologis. Lingkungan kerja merupakan kondisi-kondisi fisik (seperti tata ruang kantor yang nyaman, lingkungan yang bersih, pertukaran udara yang baik, warna, penerangan yang cukup maupun musik yang merdu), dan kondisi psikologis yang ada dalam organisasi (seperti suasana kerja pegawai, kesejahteraan pegawai, hubungan antar sesama pegawai, hubungan antar pegawai dengan pimpinan, serta tempat ibadah), (Kartono, 2004:129). Sedangkan Motivasi adalah kesediaan untuk melaksanakan upaya tinggi untuk mencapai tujuan keorganisasian, yang dikondisikan oleh kemampuan upaya untuk memenuhi kebutuhan individual tertentu. Motivasi sangat berkaitan dengan kinerja pegawai, maka dengan adanya motivasi seorang pegawai semakin meningkat kinerjanya (Winardi,2001:2).

Untuk menciptakan kinerja yang tinggi, dibutuhkan adanya peningkatan kerja yang optimal dan mampu mendayagunakan potensi sumber daya manusia yang dimiliki oleh pegawai guna menciptakan tujuan organisasi, sehingga akan memberikan kontribusi positif bagi perkembangan organisasi. Selain itu, organisasi perlu memperhatikan berbagai faktor yang dapat mempengaruhi motivasi pegawai, dalam hal ini diperlukan adanya peran organisasi dalam memperhatikan beban kerja, menciptakan lingkungan kerja yang kondusif serta meningkatkan motivasi guna mendorong terciptanya sikap dan tindakan yang profesional dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan bidang dan tanggung jawab masing-masing.

Berdasarkan latar belakang di atas, maka tujuan dari penelitian ini adalah untuk melihat bagaimana: 1) pengaruh beban kerja terhadap kinerja pegawai Badan

Kepegawaian Daerah Kabupaten Pesisir Selatan; 2) pengaruh lingkungan kerjaterhadap kinerja pegawai Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Pesisir Selatan; 3) pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Pesisir Selatan.

TINJAUAN PUSTAKA

Kinerja Pegawai

Pada dasarnya kinerja seorang pegawai merupakan hal yang bersifat individual karena setiap pegawai mempunyai tingkat kemampuan yang berbeda-beda dalam mengerjakan tugas pekerjaannya. Kinerja seseorang bergantung pada kombinasi dari kemampuan, usaha dan kesempatan yang diperoleh.

Menurut Mangkunegara (2001:67), kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Landasan utama dalam menyelenggarakan pengukuran kinerja yang efektif adalah kesadaran bahwa keberhasilannya paling tidak dipengaruhi oleh masalah prosedur dan proses serta jenis, bentuk atau sistem pencatatan standar yang digunakan (Sastrojadiwiryono, 2001:232).

Schuler dan Jackson (1999:43) menyatakan suatu sistem manajemen kinerja yang efektif umumnya menjalankan dua tujuan yaitu tujuan evaluasi yang membiarkan orang tahu dimana posisinya dan tujuan pengembangan yang memberikan informasi dan arahan tertentu kepada individu, sehingga ia dapat memperbaiki kinerjanya. Menurut Kuswandi (2004:27) dan Manuaba (2000), ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, seperti kepuasan karyawan, kemampuan karyawan, kepemimpinan, motivasi, lingkungan kerja, dan beban kerja.

Beban Kerja

Beban kerja merupakan usaha yang harus dilakukan seseorang untuk menyelesaikan suatu pekerjaan sesuai dengan permintaan pekerjaan tersebut.

Menurut Menpan (1997), pengertian beban kerja adalah sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu. Menurut Permendagri No. 12/2008, beban kerja adalah besaran pekerjaan yang harus dipikul oleh suatu jabatan/unit organisasi dan merupakan hasil kali antara volume kerja dan norma waktu. Dengan demikian pengertian beban kerja adalah sebuah proses yang dilakukan oleh seseorang dalam menyelesaikan tugas-tugas suatu pekerjaan atau kelompok jabatan yang dilaksanakan dalam keadaan normal dalam suatu jangka waktu tertentu.

Menurut Manuaba (2000) dalam Tarwaka (2004:95) beban kerja dipengaruhi oleh 2 faktor, yaitu faktor eksternal (tugas-tugas yang bersifat fisik, organisasi kerja dan lingkungan kerja) dan faktor internal (jenis kelamin, umur, kondisi kesehatan, ukuran tubuh, persepsi dan keinginan). Handoko (2001:33) mengemukakan elemen-elemen yang ada dalam beban pekerjaan adalah elemen organisasional, elemen lingkungan (kemampuan dan ketersediaan karyawan serta berbagai pengharapan sosial), dan elemen keprilakuan (tanggung jawab atas apa yang dilakukan dan variasi).

Lingkungan Kerja

Lingkungan adalah keseluruhan atau setiap aspek dan gejala fisik dan sosial kultural yang mempengaruhi individu. Menurut Nitisemito (1998:142), lingkungan kerja adalah bahwa segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah sebuah hal yang berada disekitar pekerjaan yang dapat mempengaruhi karyawan dalam melaksanakan tugas, kondisi kerja, hubungan karyawan didalam perusahaan dan kinerja karyawan tersebut.

Sedarmayanti (2001:21), menyatakan bahwa secara garis besar, jenis lingkungan kerja terbagi menjadi 2 yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik. Menurut Nitisemito (1998:142), lingkungan kerja fisik adalah segala

sesuatu yang ada di sekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas - tugas yang dibebankan, misalnya penerangan, suhu udara, ruang gerak, keamanan, kebersihan, musik dan lain-lain. Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan dengan bawahan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan.

Ada 3 aspek lingkungan kerja non fisik yang bisa mempengaruhi perilaku karyawan, yaitu: 1) struktur kerja, yaitu sejauh mana bahwa pekerjaan yang diberikan kepadanya memiliki struktur kerja dan organisasi yang baik; 2) tanggung jawab kerja, yaitu sejauh mana pekerja merasakan bahwa pekerjaan mengerti tanggung jawab mereka serta bertanggung jawab atas tindakan mereka; 3) perhatian dan dukungan pemimpin, yaitu sejauh mana pegawai merasakan bahwa pimpinan sering memberikan pengarahan, keyakinan, perhatian serta menghargai mereka.

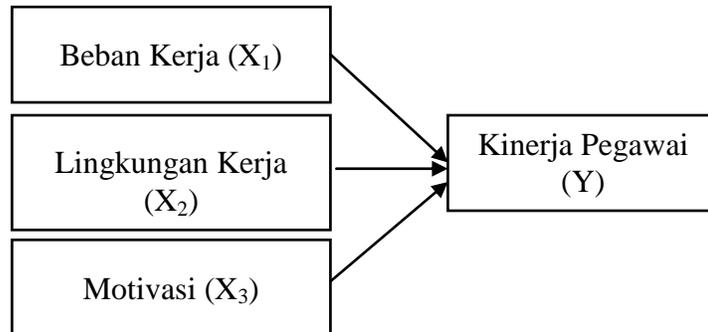
Motivasi

Motivasi berasal dari kata latin *movere* yang berarti dorongan atau menggerakkan. Motivasi (*motivation*) dalam manajemen hanya ditujukan pada sumber daya manusia umumnya dan bawahan khususnya. Motivasi mempersoalkan bagaimana caranya mengarahkan daya dan potensi bawahan, agar mau bekerja sama secara produktif berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan.

Menurut Manullang (2006:147), motivasi adalah pemberian daya rangsang kepada pegawai agar bekerja dengan segala daya dan upaya. Hasibuan (2001:143) menjelaskan pengertian motivasi adalah pemberian daya gerak yang menciptakan kegairahan kerja seorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upaya untuk mencapai kepuasan. Menurut Arep (2003:51), ada enam faktor motivasi yang dapat dirangkum secara garis besar, yaitu: 1) faktor kebutuhan manusia (kebutuhan dasar, kebutuhan rasa aman, dan kebutuhan sosial); 2) faktor kompensasi (arti gaji bagi pegawai dan dasar pemberian gaji); 3) faktor komunikasi; 4) faktor kepemimpinan; 5) faktor pelatihan; 6) faktor prestasi.

Kerangka Pemikiran

Untuk lebih mempermudah pemahaman dalam mempelajari dan melakukan penelitian ini, maka diperlukan suatu kerangka pemikiran yang jelas seperti dibawah ini :



Gambar 1. Kerangka Pemikiran

Hipotesis

1. Diduga terdapat pengaruh yang positif beban kerja terhadap kinerja pegawai Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Pesisir Selatan
2. Diduga terdapat pengaruh yang positif lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Pesisir Selatan.
3. Diduga terdapat pengaruh yang positif motivasi terhadap kinerja pegawai Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Pesisir Selatan.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan penelitian deskriptif yaitu suatu bentuk penelitian yang ditujukan untuk mendeskripsikan fenomena-fenomena yang ada, baik fenomena alamiah maupun fenomena buatan manusia. Fenomena itu bisa berupa bentuk, aktivitas, karakteristik, perubahan, hubungan, kesamaan, dan perbedaan antara fenomena yang satu dengan fenomena lainnya (Sukmadinata, 2006:72).

Sampel dalam penelitian ini adalah keseluruhan populasi yaitu pegawai pada BKD Kabupaten Pesisir Selatan, karena jumlah populasi hanya 42 orang. Teknik sampling yang digunakan adalah sensus, yaitu populasi sama dengan sampel.

Dalam penelitian ini analisis menggunakan pendekatan *Partial Least Square* (PLS), *SmartPLS* merupakan *software yang powerfull* karena dapat menggunakan data dengan jumlah yang kecil, menurut Imam (2006:18). Model ini menggunakan 4 cara pengukuran (Yamin, 2009:222), yaitu: 1) *Convergent Validity* yang mengukur besarnya korelasi antara konstruk dengan variabel laten; 2) *Discriminant Validity* dan AVE; 3) *Composite Reliability* dan; 4) *Cronbach Alpha*. Dalam PLS, uji reliabilitas diperkuat dengan adanya *cronbach alpha* dimana konsistensi setiap jawaban diujikan. *Cronbach alpha* dikatakan baik apabila $\alpha \geq 0,5$ dan dikatakan cukup apabila $\alpha \geq 0,3$.

Model struktural dievaluasi dengan menggunakan *R-square* untuk konstruk dependen, *Stone-Geisser Q-square test* untuk *predictive relevance* dan uji t serta signifikansi dari koefisien parameter jalur struktural. Disamping melihat nilai *R-square*, model PLS juga dievaluasi dengan melihat *Q-square predictive relevance* untuk mengukur seberapa baik nilai observasi dihasilkan oleh model dan juga estimasi parameternya. Nilai *Q-square* lebih besar dari 0 (nol) menunjukkan bahwa model mempunyai nilai *predictive relevance*, sedangkan nilai *Qsquare* kurang dari 0 (nol) menunjukkan bahwa model kurang memiliki *predictive relevance*.

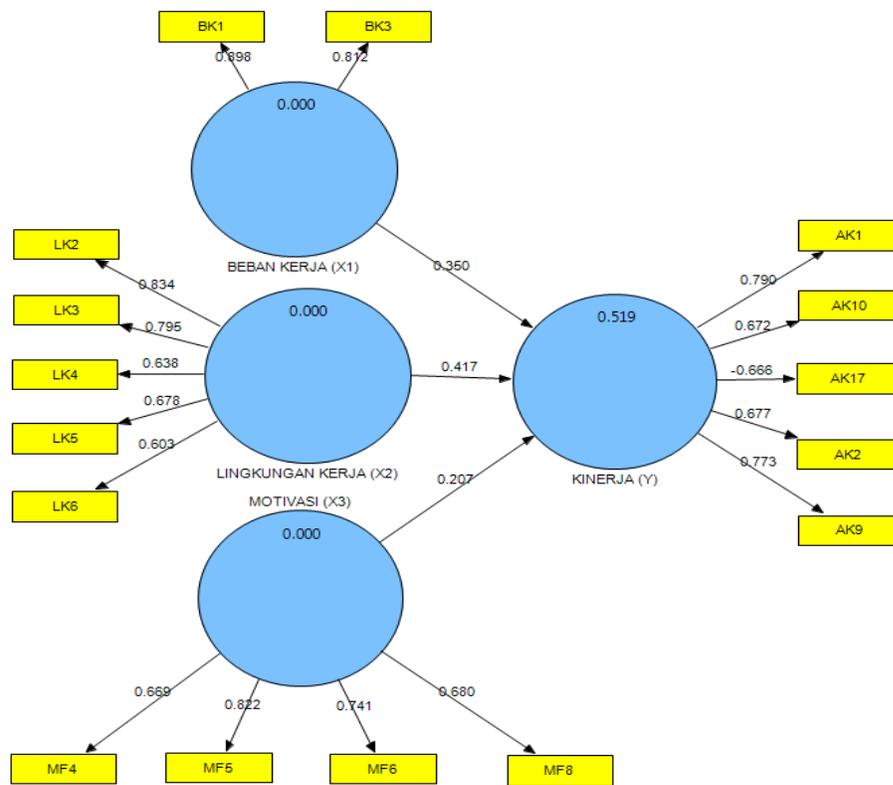
Dalam memvalidasi model secara keseluruhan, maka digunakan *goodness of fit* (GoF). *GoF index* merupakan ukuran tunggal yang digunakan untuk memvalidasi performa gabungan antara model pengukuran (*outer model*) dan model struktural (*inner model*). Nilai GoF index ini diperoleh dari *averages communalities index* dikalikan dengan R^2 model. Nilai GoF ini terbentang antara 0 – 1 dengan interpretasi nilai ini adalah 0,1 (GoF kecil), 0,25 (GoF moderat), dan 0,36 (GoF besar).

Uji hipotesis dalam penelitian ini disajikan berdasarkan tujuan penelitian. Tingkat kepercayaan yang digunakan adalah 95%, sehingga tingkat presisi atau batas ketidakakuratan sebesar $(\alpha) = 5\% = 0,05$. Dan menghasilkan nilai t-tabel sebesar 1,96

sehingga jika nilai t-tatistik lebih kecil dari nilai t-tabel [$t\text{-statistik} < 1.96$], maka H_0 diterima dan H_a ditolak.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Suatu indikator dikatakan valid jika memiliki *loading factor* di atas 0,5 terhadap konstuk yang dituju. Output SmartPLS untuk *loading factor* memberikan hasil sebagai berikut:



Gambar 2. Hasil Output SmartPLS setelah menghilangkan indikator yang tidak valid

Setelah menghilangkan indikator-indikator yang tidak valid, semua indikator di atas memiliki *loading factor* di atas 0,5, berarti indikator yang dipergunakan dalam penelitian ini adalah *valid* atau telah memenuhi *convergent validity*.

Lebih lanjut indikator reflektif juga perlu diuji *discriminant validity* dengan *cross loading* sebagai berikut:

Tabel 1. Cross Loadings

	BEBAN KERJA (X1)	LINGK. KERJA (X2)	MOTIVASI (X3)
BK1	0.898109	0.101588	0.350112
BK3	0.811978	0.094962	0.096922
LK2	0.124754	0.834315	0.617401
LK3	0.010274	0.795119	0.518795
LK4	0.087636	0.638362	0.367245
LK5	0.207568	0.678483	0.267351
LK6	-0.070911	0.603428	0.310030
MF4	0.130214	0.362595	0.669378
MF5	0.308733	0.530031	0.821587
MF6	0.138927	0.414280	0.741039
MF8	0.239085	0.467878	0.680116

Sumber : Data diolah

Suatu indikator dinyatakan *valid* jika mempunyai *loading factor* tertinggi pada konstruk yang dituju dibandingkan *loading factor* kepada konstruk lain. Evaluasi *discriminant validity* dilakukan dalam dua tahap, yaitu melihat nilai *cross loadings* dan membandingkan antara nilai kuadrat korelasi antara konstruk dengan nilai AVE atau korelasi konstruk dengan akar AVE. Kriteria dalam *cross loadings* adalah bahwa setiap indikator yang mengukur konstraknya haruslah berkorelasi lebih tinggi dengan konstraknya dibandingkan dengan konstruk lainnya.

Hasil output *cross loadings* Tabel 1 menunjukkan bahwa *loading factor* setiap indikator untuk konstraknya lebih tinggi daripada *loading factor* kepada konstruk lainnya. Metode lain untuk melihat *discriminant validity* adalah dengan melihat nilai *square root of average variance extracted (AVE)* dengan nilai yang disarankan di atas 0.5. Berikut adalah nilai AVE dalam penelitian ini:

Tabel 2. Cronbach's Alpha

	AVE	Composite Reliability	R Square	Cronbachs Alpha	Communality	Redundancy
BEBAN KERJA (X1)	0.732953	0.845570		0.641815	0.732954	
LINGK. KERJA (X2)	0.512053	0.837785		0.762153	0.512053	
MOTIVASI (X3)	0.533693	0.819709		0.705324	0.533693	
KINERJA (Y)	0.515090	0.675304	0.518949	0.414011	0.515090	0.096349

Sumber : Data diolah

Tabel 2 memberikan nilai AVE di atas 0.5 untuk semua konstruk yang terdapat pada model penelitian. Nilai terendah AVE adalah sebesar 0.512053 pada konstruk Lingkungan Kerja.

Uji reliabilitas dilakukan dengan melihat nilai *composite reliability* dari blok indikator yang mengukur konstruk. Hasil *composite reliability* dikatakan cukup *reliable* apabila nilainya di atas 0.3 tetapi akan menghasilkan nilai yang memuaskan jika di atas 0.7. Selanjutnya uji reabilitas dapat diperkuat dengan *Cronbach's Alpha* dimana output yang dihasilkan memiliki nilai diatas 0,3 sehingga dikatakan *reliable*.

Setelah model yang diestimasi memenuhi kriteria *Outer Model* , selanjutnya dilakukan pengujian structural model (*inner model*). Berikut ini adalah nilai *R Square* pada konstruk yang dapat dilihat pada Tabel 2 dimana Beban Kerja, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja mampu menjelaskan varians Kinerja Pegawai sebesar 0.518949 atau 51.89%.

Pengujian hipotesis

Berdasarkan data dapat dilihat pada Tabel 3 berikut ini selanjutnya dilakukan pengujian hipotesis dengan melihat besarnya nilai pengaruh korelasi antar konstruk pada tabel *Path Coefficient* sebagai berikut:

Tabel 3. Path Coefficient (Mean, STDEV, T-Values) Beban Kerja Terhadap Kinerja

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	Standard Error (STERR)	T Statistics (O/STERR)
BK (X1) -> AK (Y)	0.350255	0.354855	0.120856	0.120856	2.898108
LK (X2) -> AK (Y)	0.417413	0.442147	0.143604	0.143604	2.906697
MK (X3) -> AK (Y)	0.206520	0.199053	0.148286	0.148286	1.392714

Sumber : Data diolah

Berdasarkan uji *structural model*, pengaruh BK terhadap AK adalah signifikan, karena memiliki nilai *t-statistic* sebesar 2.898108 (>1,96). Nilai *original sample estimate* adalah positif yaitu 0.350255 yang menunjukkan bahwa arah hubungan antara BK dengan AK adalah positif. Dengan demikian hipotesis pertama (H1) dalam penelitian ini yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan Beban Kerja Terhadap Kinerja dapat diterima.

Berikutnya Tabel 3 menunjukkan bahwa hubungan antara LK dengan AK adalah signifikan dengan nilai *t-statistic* sebesar 2.906697 (>1,96). Nilai *original sample estimate* adalah positif yaitu 0.417413 yang menunjukkan bahwa arah hubungan antara LK dengan AK adalah positif. Dengan demikian hipotesis kedua (H2) dalam penelitian ini yang menyatakan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai diterima.

Bertentangan dengan yang dihipotesiskan, Tabel 3 menunjukkan hubungan antara MF dengan AK adalah tidak signifikan karena nilai *t-statistic* menghasilkan nilai sebesar 1.392714 (<1,96). Namun nilai *original sample estimate*-nya adalah positif yaitu 0.417413 yang menunjukkan bahwa arah hubungan antara LK dengan AK adalah positif. Dengan demikian hipotesis ketiga (H3) dalam penelitian ini yang menyatakan bahwa Motivasi berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai dapat di terima, namun pengaruh ini tidak signifikan.

Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Pegawai Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Pesisir Selatan

Sebagaimana yang dihipotesiskan, terdapat hubungan positif signifikan beban kerja terhadap kinerja pegawai. Artinya, beban kerja yang diterapkan di Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Pesisir Selatan telah sesuai dengan keadaan para pegawainya. Hal ini terjadi dikarenakan volume dan waktu kerja pegawai sudah diterapkan secara efektif dan efisien. Sesuai dengan Permendagri No. 12/2008 yang menyatakan bahwa beban kerja adalah besaran pekerjaan yang harus dipikul oleh suatu jabatan/unit organisasi dan merupakan hasil kali antara volume kerja dan norma waktu. Pembagian tugas kepada setiap pegawai di masing-masing bagian terbagi dengan baik sesuai jumlah dan kemampuan karyawan. Beban kerja yang ditetapkan adalah beban kerja standar. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian Syukriansyah (2009) yaitu Analisis Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Divisi Marketing dan Kredit PT.WOM Finance Cabang Depok. Penelitian tersebut menjelaskan bahwa Beban Kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Akan tetapi penelitian ini tidak sesuai dengan penelitian Agripa (2013) yaitu Beban kerja dan motivasi pengaruhnya terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Tabungan Negara Tbk Cabang Manado. Penelitian tersebut menjelaskan bahwa beban kerja memiliki pengaruh yang tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Pesisir Selatan.

Hasil pengujian membuktikan adanya pengaruh positif yang signifikan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Pesisir Selatan. Menurut Nitisemito (2000:183) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diembankan. Hal ini dapat diartikan bahwa jika lingkungan kerja pada Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Pesisir Selatan semakin baik, maka kinerja pegawai akan meningkat. Kondisi ini terjadi karena

lingkungan kerja yang ada di sekitar Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Pesisir Selatan dapat mempengaruhi pegawai dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Tatik (2013) yaitu pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai. Penelitian tersebut menjelaskan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai.

Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Pegawai Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Pesisir Selatan.

Bertolak belakang dengan dua konstruk sebelumnya, Tabel 3 menunjukkan hubungan antara motivasi (MF) dengan kinerja pegawai (AK) adalah tidak signifikan. Hal ini terjadi karena pegawai hanya melakukan pekerjaan sesuai dengan apa yang menjadi tugas mereka, tidak memiliki keinginan dari dalam diri mereka untuk melakukan lebih karena tidak adanya reward yang diterima jika mereka melakukan pekerjaan lebih dari yang menjadi beban mereka. Sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Manullang (2006:147), bahwa motivasi adalah pemberian daya rangsang kepada pegawai agar bekerja dengan segala daya dan upaya. Jika tidak ada daya rangsangan yang diberikan kepada pegawai, maka pegawai hanya akan bekerja sesuai dengan standar yang ditetapkan saja, tidak ada keinginan untuk menghasilkan lebih. Hasil penelitian ini bertentangan dengan penelitian yang dilakukan oleh Agripa (2013) yaitu Beban kerja dan motivasi pengaruhnya terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Tabungan Negara Tbk Cabang Manado. Penelitian tersebut menjelaskan bahwa motivasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

SIMPULAN DAN SARAN

Dari pembahasan di atas maka dapat ditarik kesimpulan bahwa: 1) Beban kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja dan memiliki korelasi relatif cukup kuat terhadap kinerja. Hal ini menunjukkan bahwa jika beban kerja baik, maka kinerja pegawai juga akan meningkat. 2) Lingkungan kerja memiliki pengaruh

yang signifikan terhadap kinerja dan memiliki korelasi relatif kuat terhadap kinerja. Hal ini menunjukkan bahwa jika lingkungan kerja semakin baik, maka kinerja pegawai juga akan meningkat. 3) Motivasi memiliki pengaruh yang tidak signifikan terhadap kinerja pegawai, hal ini menunjukkan bahwa motivasi yang dimiliki oleh pegawai, tidak mempengaruhi kinerja mereka, karena tidak adanya rangsangan yang diberikan kepada pegawai.

Berdasarkan pembahasan dan simpulan di atas maka peneliti mengajukan saran sebagai berikut:

1. Beban kerja akan mempengaruhi kinerja pegawai. Jika beban kerja semakin baik, maka kinerja pegawai akan meningkat. Organisasi perlu memperhatikan beban kerja terutama pada waktu dalam bekerja, kecepatan dalam bekerja dan sedikit serta banyaknya pekerjaan pegawai sehingga indikator tersebut mempengaruhi kinerja pegawai dan tidak dapat diabaikan karena berdampak pada kelancaran pegawai dalam bekerja dan dapat meningkatkan kinerja pegawai.
2. Organisasi harus memperhatikan lingkungan kerja, karena hal ini mempengaruhi kinerja pegawai terutama pada sarana dan prasarana di tempat kerja, komunikasi sesama pegawai, keamanan di tempat kerja, hubungan pegawai, hubungan dengan atasan, hubungan sesama rekan kerja, dan hubungan dengan bawahan, jika lingkungan kerja semakin baik, maka kinerja pegawai akan meningkat.
3. Organisasi harus mampu untuk memotivasi pegawainya, terutama pada kesempatan bertumbuh, kemajuan dalam karir, pekerjaan seseorang, status seseorang dalam organisasi, dan kebijakan organisasi karena hal ini dapat mempengaruhi kinerja pegawai. Jika motivasi pegawai semakin baik, maka kinerja pegawai juga akan meningkat.
4. Untuk penelitian selanjutnya, dapat menambah variabel lain yang mempengaruhi kinerja pegawai dan memperbanyak jumlah sampel penelitian, sehingga hasilnya dapat digeneralisasikan ke dinas-dinas lainnya yang berada dalam pemerintahan.

DAFTAR RUJUKAN

- Agripa Toar Sitepu. (2013). Beban kerja dan motivasi pengaruhnya terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Tabungan Negara Tbk Cabang Manado. *Jurnal EMBA* Vol.1 No.4 Desember 2013, Hal. 1123-1133.
- Handoko, T. Hani. (2001). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. BPF, Yogyakarta.
- Hasibuan, Malayu S. P. (2001). *Sumber Daya Manusia*. Cet. Ke-4. Bumi Aksara: Jakarta.
- Imam Ghazali. (2006), “*Structural Equation Modeling, Metode Alternatif dengan Partial Least Square*”. Semarang, Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Arep Ishak. (2003). *Manajemen Motivasi*. Jakarta: PT Grasindo.
- Kartono, Kartini. 2004. *Pemimpin dan Kepemimpinan*. Jakarta: PT.Raja Grafindo Persada.
- Kuswandi. (2004). *Cara Mengukur Kepuasan Kerja*. Elex Media Komputindo: Jakarta.
- Manulang, M, (2006). *Dasar-Dasar Manajemen*. Bandung : CV. Alfabeta.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. (2001). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung : Remaja Rosdakarya.
- Menpan 1997 Tentang Beban Kerja. Jakarta.
- Nitisemito, Alex. (2000). *Manajemen Personalia*. Jakarta: Ghalia Indonesia
- Permendagri. No.12 Tahun 2008 tentang *Beban Kerja*. Jakarta
- PP No. 10 Tahun 1979, Tentang Penilaian Pelaksanaan Pekerjaan Pegawai Negeri Sipil. Jakarta.
- Sedarmayanti. (2001). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Mandar Maju: Bandung.
- Schuller, Randall S dan Susan E. Jackson. (1999). *Manajemen Sumber Daya Manusia Menghadapi Abad Ke-21. Edisi ke-6, Jilid 2*. Erlangga: Jakarta.

- Sukmadinata, Syaodih Nana. (2006). *Metode Penelitian Pendidikan*. Bandung : Remaja Rosdakarya.
- Syukriansyah, A. (2009). *Analisis Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Divisi Marketing dan Kredit PT.WOM Finance Cabang Depok*. Hal 47. Institut Pertanian Bogor. Bogor. repository.ipb.ac.id/handle/123456789/57084. Diakses tanggal 10 Desember 2013
- Tarwaka. (2004). *Ergonomi Untuk Keselamatan, Kesehatan Kerja dan Produktifitas*. Penerbit Uniba Press, Surakarta.
- Tatik Suryani. (2013). *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. Governance*, Prodi Ilmu Pemerintahan FISIP UNTAN. Volume 1. Nomor 01.
- Winardi. (2001). *Motivasi dan Pemotivasian Dalam Manajemen*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Yamin, Sofyan dan Kurniawan, Heri. (2011). *Generasi Baru Mengolah Data Penelitian dengan Partial Least Square Path Modeling : Aplikasi dengan Software XLSTAT, SmartPLS, dan Visual PLS*. Jakarta : Salemba Infotek