

Peningkatan Motivasi Kerja Dengan Penilaian Prestasi Kerja, Beban Kerja, Dan Lingkungan Kerja Pada Dinas Perhubungan Kabupaten Buleleng

Fitriani Putri Bahari¹, Ni Kadek Ayu Trisnadewi²
Manajemen, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Satya Dharma¹
Akuntansi, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Satya Dharma²

ABSTRAK

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa prestasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja pada Dinas Perhubungan Kabupaten Buleleng dengan kemampuan pegawai dalam bekerja sama dengan pegawai lainnya untuk meningkatkan hasil kerjanya dengan saling membantu dalam setiap pekerjaan untuk mencapai tujuan yang diharapkan dalam upaya meningkatkan motivasinya dalam bekerja karena setiap pekerjaan yang diberikan dapat terselesaikan dengan baik. Beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja pada Dinas Perhubungan Kabupaten Buleleng dengan beban kerja yang diterima pegawai dan dibuktikan dengan cara yang paling umum untuk menyelesaikan pekerjaan yang diberikan dan tanggung jawab pegawai sudah diatur berdasarkan jadwal pemberian jam kerja yang sudah diatur oleh atasan, dengan tanggung jawab diberikan kepada pegawai berdasarkan jam kerja pegawai yang bersangkutan dan kewajiban dibagikan kepada pegawai yang memiliki pilihan untuk mengerjakan pekerjaan mereka. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja pada Dinas Perhubungan Kabupaten Buleleng dengan lingkungan kerja pegawai yang baik akan dibuktikan dengan cara kerja pegawai dalam melakukan setiap aktivitas atau kegiatan yang diberikan apakah mampu terselesaikan dengan baik, lingkungan kerja yang baik akan membantu pegawai dalam menyelesaikan setiap pekerjaan yang diberikan kepadanya.

Kata kunci : Motivasi Kerja, Penilaian Prestasi Kerja, Beban Kerja, Dan Lingkungan Kerja.

ABSTRACT

The results of this study indicate that work performance has a positive and significant effect on work motivation at the Buleleng Regency Transportation Service with the ability of employees to work together with other employees to improve their work results by helping each other in each job to achieve the expected goals in an effort to increase their motivation at work because each job given can be completed properly. Workload has a positive and significant effect on work motivation at the Buleleng Regency Transportation Service with workload received by employees and proven by the most common way to complete the work given and employee responsibilities have been arranged based on the working hour schedule set by superiors, with responsibilities given to employees based on the employee's working hours and obligations distributed to employees who have the choice to do their work. The work environment has a positive and significant effect on work motivation at the Buleleng Regency Transportation Service with a good employee work environment which will be proven by the way employees work in carrying out each activity or activity provided whether they are able to be completed properly, a good work environment will help employees complete every job given to them.

Keywords : *Work Motivation, Work Performance Evaluation, Work Load, And Work Environment.*

PENDAHULUAN

Organisasi harus mampu berubah mengikuti perkembangan zaman dan beradaptasi dengan lingkungan baru yang terjadi. Perubahan dalam berbagai bentuk kehidupan organisasi, termasuk pemerintahan dan perusahaan, dipengaruhi oleh tantangan globalisasi. Instansi atau organisasi pemerintah diharapkan mampu mewujudkan pemerintahan yang cepat dan tanggap dalam memenuhi kebutuhan pelayanan publik yang ideal di bidang pemerintahan, pembangunan dan kemasyarakatan. Oleh karena itu, tugas Dinas Perhubungan sebagai lembaga penyelenggara dalam memberikan bantuan kepada daerah menjadi sangat penting, dimana semangat kerja para pegawainya memegang peranan penting dalam bekerja.

Dishub (Dinas Perhubungan) merupakan komponen pelaksana sektor perhubungan pada Pemda (Pemerintah Daerah). Dipimpin oleh Kepala Dinas yang juga bertanggung jawab dan berada di bawah Bupati melalui Sekdes (Sekretaris Daerah). Berdasarkan UU 22 Tahun 2009, Departemen Perhubungan bertugas menetapkan rencana umum angkutan dan lalu lintas jalan, rekayasa dan manajemen lalu lintas, perizinan angkutan umum, persyaratan teknis dan kelayakan jalan, pengembangan sistem komunikasi dan informasi sektor transportasi jalan, dan infrastruktur. Serta menyidik pelanggaran akan persyaratan teknis dan kelayakan jalan serta izin angkutan umum, yang keduanya memerlukan peralatan dan keahlian khusus dan dilakukan sesuai dengan undang-undang. Dimana pentingnya motivasi yang dimiliki para pegawai dalam mencapai tujuan instansi yang sudah dibuat sebelumnya.

Upaya seseorang untuk mencapai suatu tujuan yang diberi semangat, terarah, dan berkesinambungan sepanjang proses tersebut dikenal dengan istilah motivasi kerja. Antusiasme seseorang terhadap pekerjaannya mengmotivasi orang lain untuk berkolaborasi, bekerja secara efektif, dan mengintegrasikan seluruh upayanya untuk mencapai kepuasan melalui motivasi kerja yang dimilikinya. Masalah motivasi kerja menjadi sesuatu yang harus menjadi fokus utama organisasi karena diyakini setiap pegawai harus mampu berkomitmen positif dalam mencapai tujuan kantornya, karena dengan adanya motivasi yang tinggi dalam melaksanakan tugasnya tentu hal tersebut mampu memberikan hasil pekerjaan yang maksimal ini dikarenakan semangat yang tinggi dari akibat motivasi tersebut, dalam menjalankan kewajiban-kewajibannya. Peningkatan motivasi yang dibutuhkan oleh setiap pegawai dalam mengerjakan presentasinya, selain itu masih adanya kebutuhan untuk meningkatkan prestasi kerja pegawai dan pimpinan dalam beberapa hal memberikan pekerjaan yang melampaui tanggung jawab yang seharusnya dan ketidaksesuaian dengan harapan pegawai membuat motivasi yang dimiliki menjadi menurun.

Penilaian prestasi kerja pegawai dengan meningkatkan keputusan pada bidang-bidang kerja dan memberikan masukan terhadap prestasi mereka yang dilihat dari umpan balik dalam suatu organisasi dalam melakukan evaluasi tentang kinerjanya. Sesuai dengan hasil penelitian Marlinda dkk., (2021) menyatakan bahwa penilaian prestasi kerja memberikan pengaruh kearah yang positif dalam meningkatkan motivasi kerja pegawai dengan nilai signifikan 0,000. Permasalahan dalam prestasi kerja pegawai adalah bahwa setiap pegawai pada umumnya mementingkan diri sendiri dan mempunyai kemampuan maupun kemauan yang berbeda untuk melaksanakan pekerjaannya. Oleh karena itu, diperlukan motivasi dari masing-masing pegawai dan diikuti oleh rasa tanggung jawab yang besar terhadap hasil pekerjaan serta mampu menyelesaikan pekerjaan secara actual, produktif dan tanggap terhadap kebutuhan dan keinginan daerah juga menjadi faktor yang mempengaruhi motivasi kerja yang baik, karena hal-hal inilah yang dapat mempengaruhi prestasi kerja mereka di tempat kerja. Pentingnya motivasi yang dimiliki para pegawai tentu dipengaruhi oleh banyak pekerjaan yang diberikan kepada pegawai tersebut, dengan beban kerja yang berlebihan tentu akan memberikan pengaruh pada motivasi pegawai untuk bekerja.

Beban kerja adalah kumpulan atau tumpukan-tumpukan pekerjaan dalam satuan organisasi atau tanggung jawab setiap pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya secara merata ke seluruh pegawai agar meminimalisir adanya pegawai yang tidak efektif bekerja disaat jam kerja berlangsung, dengan pembagian beban kerja yang sesuai dengan jabatannya tentu aktivitas pegawai dalam organisasi menjadi terstruktur dan tidak ada pegawai yang tidak bekerja dalam waktu kerja. Wijaya, (2020) dalam penelitiannya mengatakan bahwa beban kerja secara tegas mempengaruhi motivasi kerja, dimana tanggung jawab yang didapat atau dipaksakan pada pegawai dalam organisasi dapat membantu memperluas motivasi kerja mereka. Masalah beban kerja perlu diperhatikan oleh pimpinan yang akan dibebankan kepada setiap pegawai karena memberikan dampak pada motivasi kerja yang dirasakan

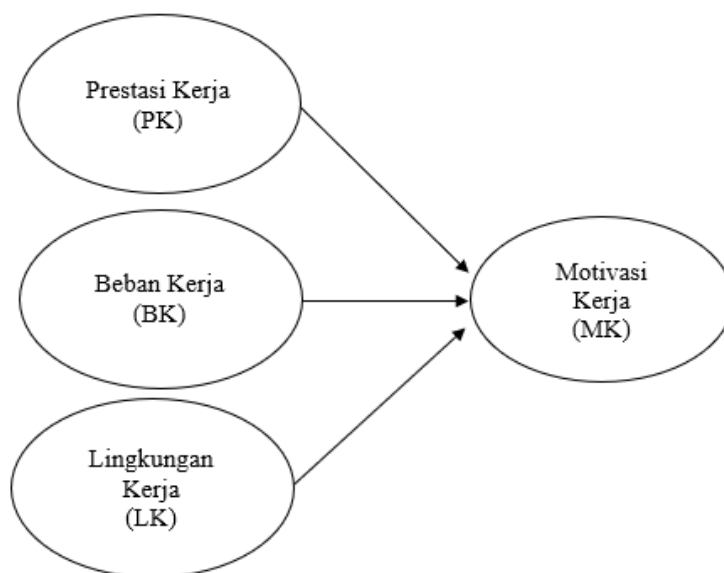
oleh pegawai, namun diketahui kurang baik dalam pemberian beban kerja yang diterima pegawai dilihat dari pemimpin yang kurang mengerti pegawai adalah di waktu tertentu pimpinan memberikan pekerjaan yang melebihi kapasitas dan dengan jangka waktu penyelesaian pekerjaan yang harus cepat.

Selain itu, motivasi kerja seorang pegawai juga dapat dipengaruhi oleh lingkungan tempat kerja dapat memberikan dampak kearah yang positif atau negatif pada motivasi kerja yang dimiliki masing-masing pegawai. Perilaku seseorang yang sangat dipengaruhi oleh lingkungan kerjanya, menunjukkan lingkungan kerjanya. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai akan mendapatkan manfaat dari lingkungan kerja yang menyenangkan jika mereka merasa nyaman bekerja di sana, dan sebaliknya. Menurut penelitian Baribin & Saputri (2020), lingkungan kerja memberikan pengaruh kearah positif terhadap motivasi kerja, motivasi pegawai berpengaruh secara langsung dengan banyaknya pegawai yang baik di tempat kerja. Permasalahan yang sering terjadi di lingkungan kerja pegawai dalam menjalankan pekerjaannya yaitu masalah disiplin waktu seperti sering terlambat, dan masih adanya pegawai yang sering menunda-nunda pekerjaan sehingga pekerjaan yang diberikan kepadanya tidak mampu terselesaikan dengan baik, ini menandakan motivasi pegawai untuk meningkatkan kinerja yang dimiliki mengalami penurunan.

Berdasarkan uraian temuan permasalahan yang sudah dijelaskan dalam latar belakang dan adanya teori yang mendukung hubungan antar variabel tersebut maka Peneliti tertarik untuk melakukan kajian lebih lanjut mengenai “Peningkatan Motivasi Kerja Dengan Penilaian Prestasi Kerja, Beban Kerja, Dan Lingkungan Kerja Pada Dinas Perhubungan Kabupaten Buleleng”.

METODOLOGI PENELITIAN

Metode yang digunakan dalam penelitian ini merupakan metode kuantitatif yang menggambarkan pengaruh dari antar variabel bebas dan terikat. Dalam proses meningkatkan motivasi kerja yang dimiliki oleh para pegawai sangat ditentukan oleh beban kerja yang diterima oleh pegawai tersebut, dengan pemberian beban kerja yang sesuai dengan jabatan yang diemban oleh pegawai akan mampu memeberikan pengaruh pada motivasi mereka dalam bekerja, disamping itu lingkungan kerja yang dimiliki para pegawai dalam bekerja juga dapat memberikan pengaruh pada motivasinya dalam bekerja. Berikut adalah gambar kerangka pemikirannya :



Gambar 1. Kerangka Pemikiran

Lokasi penelitian ini adalah Dinas Perhubungan Kabupaten Buleleng yang beralamat di Jl. Banyuasri, Kec. Buleleng, Kabupaten Buleleng, pemilihan lokasi ini karena pentingnya Dinas Perhubungan pada system pemerintahan di Kabupaten Buleleng untuk menunjang keberhasilan dari motivasi kerja, karena motivasi kerja yang maksimal tentunya didukung oleh fasilitas yang ada. Dinas Perhubungan mempunyai tugas pokok melaksanakan sebagian urusan pemerintahan daerah di bidang perhubungan berdasarkan asas otonomi dan pembantuan, masalah yang dihadapi pada Dinas Perhubungan Kabupaten Buleleng adalah dimana dijumpai perlu adanya peningkatan motivasi yang

dimiliki oleh setiap pegawai untuk meningkatkan kinerjanya, disamping itu masih perlunya peningkatan prestasi kerja pegawai dan pimpinan terkadang memberikan pekerjaan yang melebihi beban kerja yang seharusnya dan ketidaksesuaian dengan harapan pegawai membuat motivasi yang dimiliki menjadi menurun. Disamping itu beban kerja perlu diperhatikan kepada setiap pegawai oleh sebab itu peminan dalam hal meningkatkan motivasi kerja yang dirasakan oleh pegawai, namun diketahui kurang baik dalam pemberian beban kerja yang diterima pegawai dilihat dari pemimpin yang kurang mengerti akan beban pekerjaan yang diterima pegawai akan selalu membebantu tugas lebih kepada pegawai yang dianggapnya mampu dalam menyelesaikan tugas.

Populasi adalah 109 orang pegawai kontrak yang bekerja pada Dinas Perhubungan Kabupaten Buleleng dan sampel dengan memilih teknik sampling menggunakan rumus slovin, yang memperoleh sampel adalah sebanyak 52 orang. Teknik pengumpulan yang dipergunakan yaitu kuesioner memakai skala likert atau 1-5, dimana kuesioner diberikan kepada para pegawai yang menjadi sampel penelitian, karena pegawai yang dijadikan sampel adalah pegawai yang kebetulan bertemu pada saat penelitian. Setelah itu menggunakan teknik analisis seperti halnya menggunakan analisis regresi linier berganda dalam mengetahui bagaimana pengaruh antara semua variabel penelitian, uji asumsi klasik dalam upaya mengetahui apakah variabel penelitian sudah normal yang dilihat berdasarkan beberapa hal mencakup sebagai berikut : uji normalitas data, uji multikolinieritas, uji heteroskedastisitas, selanjutnya melakukan analisis uji determinasi, analisis uji simultan (uji f-test) dan uji hipotesis (uji t) dengan dilihatnya dari nilai t hitung dan sig

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Dalam penelitian ini variabel bebas yaitu variabel prestasi kerja, beban kerja, lingkungan kerja, sedangkan variabel terikat motivasi kerja. Dengan menyebarkan sebanyak 52 kuesioner, dan kuesioner yang layak dipergunakan setelah hasil penyebaran kuesioner adalah 52 orang pegawai kontrak pada Dinas Perhubungan Kabupaten Buleleng.

Instrumen Penelitian dan Pengujian

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

Instrumen Variabel	<i>Corrected Item-Total Correlation</i>	r-Tabel
Prestasi Kerja		
PK1	0,585	0,273
PK2	0,703	0,273
PK3	0,795	0,273
PK4	0,833	0,273
Beban Kerja		
BK1	0,568	0,273
BK2	0,628	0,273
BK3	0,566	0,273
Lingkungan Kerja		
LK1	0,662	0,273
LK2	0,608	0,273
LK3	0,674	0,273
Motivasi Kerja		
MK1	0,722	0,273
MK2	0,736	0,273
MK3	0,582	0,273
MK4	0,724	0,273

Sumber : Hasil Olah Data Tahun 2023

Berdasarkan hasil uji validitas yang telah dilakukan melalui penyebaran kuesioner kepada 52 orang pegawai yang ditemui pada saat penelitian menunjukkan bahwa seluruh indikator dari variabel

penelitian sudah memenuhi standar atau syarat dinyatakan valid yaitu 0,273, dimana nilai dari indikator variabel yang dinyatakan baik atau valid dilihat *dari corrected item-total correlation* hasil statistik. Hasil uji validitas dapat dijelaskan bahwa Prestasi Kerja (PK) dengan jumlah 4 indikator yaitu PK1 dengan nilai 0,585, PK2 dengan nilai 0,703, PK3 dengan nilai 0,795, PK4 dengan nilai 0,833. Beban Kerja dengan jumlah 3 indikator yaitu BK1 dengan nilai 0,568, BK2 dengan nilai 0,628, BK3 dengan nilai 0,566. Lingkungan Kerja dengan jumlah 3 indikator yaitu LK1 dengan nilai 0,662, LK2 dengan nilai 0,608, LK3 dengan nilai 0,674. Motivasi Kerja dengan jumlah 4 indikator yaitu MK1 dengan nilai 0,722, MK2 dengan nilai 0,736, MK3 dengan nilai 0,582, MK4 dengan nilai 0,724.

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

Instrumen Variabel	Cronbach's Alpha	Syarat Reliabel
Prestasi Kerja	0,872	0,60
Beban Kerja	0,751	0,60
Lingkungan Kerja	0,801	0,60
Motivasi Kerja	0,850	0,60

Sumber : Hasil Olah Data Tahun 2023

Berdasarkan hasil uji reliabilitas diketahui semua variabel penelitian yang dipergunakan dalam meningkatkan motivasi kerja dari para pegawai, nilai uji reliabelitas dari masing-masing variabel dapat membantu meningkatkan motivasi yang dimiliki oleh para pegawai dalam melaksanakan setiap pekerjaan yang diberikan, sehingga pekerjaan yang diberikan mampu terselesaikan dengan hasil yang maksimal, dimana nilai reliabelitas variabel dilihat dari nilai *cronbachs alpha*, dimana nilai prestasi kerja dengan nilai 0,872, beban kerja dengan nilai 0,751, lingkungan kerja dengan nilai 0,801, motivasi kerja dengan nilai 0,850. Seluruh variabel diatas sudah memenuhi syarat reliabel yaitu 0,60.

Tabel 3. Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
	B	Std. Error	Beta
1 (Constant)	0,457	0,286	
Prestasi Kerja	0,315	0,112	0,356
Beban Kerja	0,332	0,094	0,339
Lingkungan Kerja	0,276	0,112	0,287

Sumber : Hasil Olah Data Tahun 2023

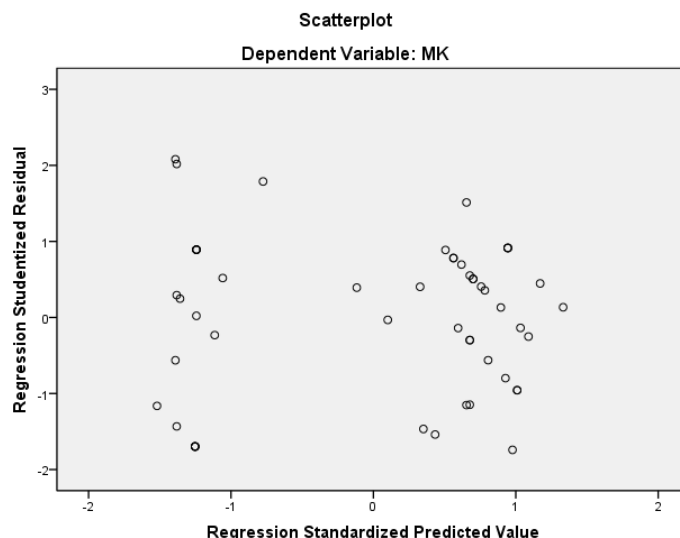
Dari tabel tersebut diketahui nilai motivasi kerja pegawai sesuai dengan *unstandardized coefficients B* dengan rumus $MK = 0,457 + 0,315 (\text{Prestasi Kerja}) + 0,332 (\text{Beban Kerja}) + 0,276 (\text{Lingkungan Kerja}) + 0,286 (\text{Error})$. Nilai konstan untuk variabel motivasi kerja adalah sebesar 0,457, nilai dari variabel prestasi kerja sebesar 0,315, nilai dari variabel beban kerja sebesar 0,332, nilai dari variabel lingkungan kerja sebesar 0,276 dan error dengan nilai 0,286.

Hasil uji asumsi klasik adalah untuk melihat apakah model regresi yang digunakan dalam analisis regresi linier berganda memenuhi syarat dalam menggunakan uji asumsi klasik. Uji normalitas data digunakan untuk menentukan apakah setiap variabel sesuai atau tidak untuk dilakukan uji ke tahap selanjutnya, yang dilihat melalui hasil normalitas *Kolmogorov-Smirnov* untuk mengetahui normal atau tidaknya data dalam suatu penelitian. Terlihat dari hasil normalitas *One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test* diketahui nilai *Asymp Sig. 2-Followed* dengan sampel 54 orang anggota, dengan memperoleh nilai dari hasil uji normalitas data yaitu $0,569 > 5\% (0.05)$ sehingga dapat ditarik kesimpulan data-data kuesioner dalam penelitian menunjukkan nilai normal.

Uji multikolinearitas model regresi digunakan untuk menguji dan mencari korelasi antar variabel bebas (*independen*). Untuk melihat apakah terdapat permasalahan multikolinearitas dilihat dari *tolerance*

$\leq 0,10$ atau $VIF \geq 10$. Hasil penelitian diketahui bahwa seluruh vairabel yang diteliti berdasarkan uji-uji yang dilakukan dalam hal ini uji asumsi klasik terbebas dari multikolinearitas.

Uji heteroskedastisitas digunakan untuk menguji disparitas residual yang dimulai dari satu persepsi ke persepsi berikutnya pada model regresi.



Gambar 2. Grafik Scatterplot

Dengan dilihatnya garis dan penyebaran titik yang ada di *grafik Scatterplot*, dilakukan pengujian heteroskedastisitas dalam model regresi. Dalam penelitian diketahui diagram *Scatterplot*, seluruh data sudah menyebar dengan baik dan sudah sesuai dengan pola yang ditentukan sehingga dapat dinyatakan masalah heteroskedastisitas tidak terjadi pada penelitian.

Berdasarkan hasil uji determinasi diketahui nilai r square dalam penelitian dengan nilai 0,793 dari prestasi kerja, beban kerja dan lingkungan kerja yang pengaruhnya terhadap motivasi kerja yaitu 79,3%, sedangkan 20,7% dipengaruhi oleh variabel lain seperti disiplin kerja, pengawasan atau kualitas SDM.

Tabel 4. Hasil Uji F-Test

	Model	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	3	5.517	61.163	.000a
	Residual	48	.090		
	Total	51			

Sumber : Hasil Olah Data Tahun 2023

Dari tabel diatas diketahui hasil statistic diperoleh nilai f hitung 61,163 dengan nilai sig. $0,000 < 0,050$, berdasar hal tersebut dapat dinyatakan bahwa variabel bebas yang dipergunakan untuk mempengaruhi motivasi kerja yang dimiliki oleh masing-masing pegawai dan secara bersama-sama memberikan pengaruh yang baik dan konsisten dengan nilai sig. $< 0,050$.

Tabel 5. Hasil Uji Hipotesis (T-Test)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	0,457	0,286		1,597	0,117
Prestasi Kerja	0,315	0,112	0,356	2,806	0,007
Beban Kerja	0,332	0,094	0,339	3,533	0,001
Lingkungan Kerja	0,276	0,112	0,287	2,459	0,018

Sumber : Hasil Olah Data Tahun 2023

Berdasarkan hasil uji hipotesis diatas, menunjukkan nilai t-hitung untuk variabel prestasi kerja yaitu 2,806 dengan tingkat signifikan sebesar $0,007 < 0,05$ artinya hipotesis yang menyatakan semakin tinggi prestasi kerja maka semakin meningkat motivasi kerja pada Dinas Perhubungan Kabupaten Buleleng (diterima), nilai t-hitung variabel beban kerja yaitu 3,533 dengan tingkat signifikan sebesar $0,001 < 0,05$ artinya hipotesis yang menyatakan semakin tinggi beban kerja maka semakin meningkat motivasi kerja pada Dinas Perhubungan Kabupaten Buleleng Kecamatan Banjar (diterima), nilai t-hitung dari variabel lingkungan kerja yaitu 2,459 dengan tingkat signifikan sebesar $0,018 < 0,05$ artinya hipotesis yang menyatakan semakin baik lingkungan kerja maka semakin meningkat motivasi kerja pada Dinas Perhubungan Kabupaten Buleleng (diterima). Dimana variabel yang paling berpengaruh terhadap motivasi kerja adalah variabel lingkungan kerja dengan tingkat signifikan paling tinggi yaitu $0,018 < 0,050$, dibandingkan variabel beban kerja dan prestasi kerja yaitu 0,001 dan 0,007. Ini menandakan lingkungan kerja yang dimiliki pegawai harus terus dipertahankan ataupun lebih diperhatikan, karena dengan menjaga lingkungan kerja pegawai agar tetap nyaman dalam melakukan seluruh kegiatan pekerjaan di dalam kantor ataupun pekerjaan yang harus dilakukan diluar kantor (lapangan) akan memberikan pengaruh secara langsung pada motivasi yang dimiliki pegawai dalam melaksanakan berbagai pekerjaan yang dibebankan kepadanya, dengan lingkungan yang nyaman dan kondusif akan membuat pegawai tersebut akan lebih mudah untuk memberikan melaksanakan berbagai pekerjaan yang diberikan atasan kepadanya, selain itu lingkungan kerja yang baik dan nyaman akan membantu pegawai selalu termotivasi dalam melakukan pekerjaan yang diberikan.

Pembahasan

Pengaruh Prestasi Kerja Terhadap Motivasi Kerja

Hasil penelitian menunjukkan bahwa prestasi kerja berpengaruh terhadap motivasi kerja pada dinas Perhubungan Kabupaten Buleleng, yang memiliki pengaruh secara langsung antara prestasi kerja terhadap motivasi yang dimiliki pegawai untuk bekerja. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi kerja dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh prestasi kerja. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis pertama yang mengatakan semakin tinggi prestasi kerja maka semakin meningkat motivasi kerja pada Dinas Perhubungan Kabupaten Buleleng, hal ini dikarenakan prestasi kerja pegawai yang dilihat dari kemampuan pegawai dalam bekerja sama dengan pegawai lainnya untuk meningkatkan hasil kerjanya dengan saling membantu dalam setiap pekerjaan untuk mencapai tujuan yang diharapkan dalam upaya meningkatkan motivasinya dalam bekerja karena setiap pekerjaan yang diberikan dapat terselesaikan dengan baik, oleh sebab itu prestasi kerja yang baik tentu akan dapat meningkatkan motivasi pegawai yang dilihat dari pemberian fasilitas dari Dinas Perhubungan Kabupaten Buleleng untuk kepada para pegawai yang berprestasi.

Hal tersebut diatas sesuai dengan pendapat Handoko, (2017) prestasi kerja adalah suatu siklus dimana suatu asosiasi mensurvei atau menilai prestasi kerja yang representatif dengan menambahkan pilihan dan memberikan kontribusi kepada pegawai sehubungan dengan prestasi kerja yang dimilikinya. Prestasi kerja adalah hasil kerja yang dilakukan oleh individu atau kelompok dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawabnya untuk mencapai tujuan organisasi secara sah, mengabaikan hukum, dan tidak melanggar moral (Rivai, 2019). Simarmata dkk., (2021) menyatakan bahwa jumlah dan sifat pegawai menambah pelaksanaan pekerjaan. Prestasi kerja adalah cara paling umum untuk membandingkan pekerjaan pegawai dan sekumpulan prinsip dan kemudian menyampaikan hasilnya kepada pegawai. (Matis dkk., 2016). Hasil penelitian diatas juga didukung oleh Marlinda et al., (2021) dalam penelitiannya mengatakan bahwa penilaian prestasi kerja berpengaruh positif signifikan terhadap motivasi kerja. Mardiyanti et al., (2019) dalam penelitiannya mengatakan bahwa prestasi kerja yang dimiliki para pegawai berpengaruh positif terhadap kinerjanya selama bekerja. Sesuai dengan pendapat Rahmat & Rahmawati, (2022) prestasi kerja yang dimiliki pegawai selama bekerja memberikan pengaruh yang sangat signifikan terhadap motivasi kerja dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan.

Pengaruh Beban Kerja Terhadap Motivasi Kerja

Hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh terhadap motivasi kerja di Dinas Perhubungan Kabupaten Buleleng, yang memiliki pengaruh secara langsung antara beban kerja terhadap motivasi yang dimiliki pegawai, hal ini menunjukkan bahwa motivasi kerja dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh beban kerja. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis kedua yang mengatakan semakin tinggi beban kerja maka semakin meningkat motivasi kerja pada Dinas

Perhubungan Kabupaten Buleleng, ini dikarenakan beban kerja yang diterima pegawai dan dibuktikan dengan cara yang paling umum untuk menyelesaikan pekerjaan yang diberikan dan tanggung jawab pegawai sudah diatur berdasarkan jadwal pemberian jam kerja yang sudah diatur oleh atasan, dengan tanggung jawab diberikan kepada pegawai berdasarkan jam kerja pegawai yang bersangkutan dan kewajiban dibagikan kepada pegawai yang memiliki pilihan untuk mengerjakan pekerjaan mereka, dengan beban kerja yang dibebankan oleh pegawai sudah sesuai dengan peraturan yang sudah ditentukan, oleh sebab itu pemberian beban kerja yang baik akan memberikan dampak pada motivasi pegawai dalam menyelesaikan setiap pekerjaannya.

Hal tersebut diatas sesuai dengan pendapat Neksen dkk, (2021) beban kerja adalah seberapa banyak pekerjaan yang harus diselesaikan oleh suatu jabatan/satuan organisasi dan merupakan konsekuensi dari volume pekerjaan dan pedoman waktu. Menurut Rolos et al., (2018) beban kerja dapat dibagi menjadi tiga kategori : beban kerja yang memenuhi standar, beban kerja yang terlalu tinggi (*over capacity*), dan beban kerja yang terlalu rendah (*under capacity*). Menurut Lestari dkk, (2020) beban kerja adalah volume hasil kerja atau catatan tentang hasil kerja yang dapat menunjukkan volume yang diciptakan oleh berbagai pegawai di suatu bidang tertentu. Beban kerja memerlukan tanggung jawab yang besar, sehingga dapat menimbulkan stres dan tekanan yang tinggi (Rindorindo dkk., 2019). Beban kerja adalah bermacam-macam atau sejumlah tugas yang harus diselesaikan oleh suatu organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu (Norawati dkk., 2021). Beban kerja adalah serangkaian pekerjaan yang diberikan kepada SDM untuk diselesaikan dalam jangka waktu tertentu (Koesomowidjojo, 2017). Hasil penelitian diatas juga didukung oleh oleh Hardono et al., (2019) dalam penelitiannya mengatakan bahwa beban kerja berpengaruh positif signifikan terhadap motivasi kerja. Wijaya, (2020) dalam penelitiannya mengatakan bahwa beban kerja berpengaruh positif terhadap motivasi kerja dimana beban kerja yang diterima atau dibebankan kepada pegawai tersebut dalam organisasi dapat membantu meningkatkan motivasi kerja yang dimiliki. Sedangkan menurut penelitian Layuk et al., (2019) beban kerja yang diberikan kepada seorang pegawai membeikan dampak yang signifikan terhadap motivasi kerjanya, semakin banyak beban kerja kepada pegawai akan memberikan dampak langsung pada motivasinya dalam bekerja.

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja

Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap motivasi kerja di Dinas Perhubungan Kabupaten Buleleng, yang memiliki pengaruh secara langsung antara lingkungan kerja terhadap motivasi pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya, hal ini menunjukkan bahwa motivasi kerja dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh lingkungan kerja. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis ketiga yang mengatakan semakin baik lingkungan kerja maka semakin meningkat motivasi kerja pada Dinas Perhubungan Kabupaten Buleleng, ini dikarenakan lingkungan kerja pegawai yang baik akan dibuktikan dengan cara kerja pegawai dalam melakukan setiap aktivitas atau kegiatan yang diberikan apakah mampu terselesaikan dengan baik, lingkungan kerja yang baik akan membantu pegawai dalam menyelesaikan setiap pekerjaan yang diberikan kepadanya, oleh sebab itu lingkungan kerja yang dimiliki para pegawai dalam bekerja sangat mempengaruhi motivasi pegawai tersebut dalam menyelesaikan pekerjaannya.

Hal tersebut diatas sesuai dengan pendapat Sedarmayanti (2018), suatu tempat kerja dianggap baik atau cocok jika pegawai mampu melaksanakan tanggung jawabnya secara maksimal dengan tetap aman dan puas. Cara seseorang berperilaku sangat dipengaruhi oleh lingkungan kerja. Hal ini menunjukkan bahwa meskipun kondisi alam yang baik akan berdampak negatif pada individu, kondisi lingkungan kerja yang baik akan berdampak positif pada mereka (Pranitasari, 2019). Robbins dkk. Al. (2019), institusi atau kekuatan eksternal yang berpotensi mempengaruhi kinerja organisasi adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja dalam suatu organisasi patut menjadi perhatian, hal ini karena lingkungan kerja berdampak pada pegawai, dimana tempat kerja yang baik juga dapat semakin meningkatkan kinerja pegawai dan sebaliknya lingkungan kerja yang kurang baik dapat menurunkan kinerja pegawai (Baribin dan Saputri, 2020). Hasil penelitian diatas juga didukung oleh Aktarina, (2019) dalam penelitiannya mengatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap motivasi kerja. Baribin & Saputri, (2020) dalam penelitiannya mengatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap motivasi kerja, dimana semakin banyaknya pegawai yang baik di lingkungan kerja akan memberikan dampak secara langsung terhadap motivasi yang dimiliki dalam bekerja. Ingsiyah et al., (2019) dalam penelitiannya mengatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap motivasi.

SIMPULAN DAN SARAN

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut yaitu :

1. Prestasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja pada Dinas Perhubungan Kabupaten Buleleng dengan kemampuan pegawai dalam bekerja sama dengan pegawai lainnya untuk meningkatkan hasil kerjanya dengan saling membantu dalam setiap pekerjaan untuk mencapai tujuan yang diharapkan dalam upaya meningkatkan motivasinya dalam bekerja karena setiap pekerjaan yang diberikan dapat terselesaikan dengan baik.
2. Beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja pada Dinas Perhubungan Kabupaten Buleleng dengan beban kerja yang diterima pegawai dan dibuktikan dengan cara yang paling umum untuk menyelesaikan pekerjaan yang diberikan dan tanggung jawab pegawai sudah diatur berdasarkan jadwal pemberian jam kerja yang sudah diatur oleh atasan, dengan tanggung jawab diberikan kepada pegawai berdasarkan jam kerja pegawai yang bersangkutan dan kewajiban dibagikan kepada pegawai yang memiliki pilihan untuk mengerjakan pekerjaan mereka.
3. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja pada Dinas Perhubungan Kabupaten Buleleng dengan lingkungan kerja pegawai yang baik akan dibuktikan dengan cara kerja pegawai dalam melakukan setiap aktivitas atau kegiatan yang diberikan apakah mampu terselesaikan dengan baik, lingkungan kerja yang baik akan membantu pegawai dalam menyelesaikan setiap pekerjaan yang diberikan kepadanya.
4. Lingkungan kerja memiliki pengaruh paling tinggi terhadap motivasi kerja pegawai, dengan menjaga lingkungan kerja pegawai agar tetap nyaman dalam melakukan seluruh kegiatan pekerjaan di dalam kantor ataupun pekerjaan yang harus dilakukan diluar kantor (lapangan) akan memberikan pengaruh paling dominan pada peningkatan motivasi kerja yang dimiliki pegawai dalam melaksanakan berbagai pekerjaan yang dibebankan kepadanya.

SARAN

1. Pimpinan Dinas Perhubungan Kabupaten Buleleng untuk lebih mempertimbangkan dan diperhatikan lingkungan kerja dari para pegawai karena memberikan dampak paling besar untuk meningkatkan motivasi kerja, dengan lingkungan yang nyaman dan kondusif akan membantu pegawai dalam meningkatkan hasil pekerjaannya dikarenakan motivasi yang tinggi dalam menyelesaikan setiap pekerjaannya.
2. Pimpinan Dinas Perhubungan Kabupaten Buleleng untuk lebih memperhatikan beban kerja yang diterima oleh para pegawai, meskipun beban kerja sudah diatur dalam proses jadwal jam kerja, pimpinan tetap harus mengkoordinir dan mengawasi setiap pekerjaan yang dilakukan pegawai karena memberikan dampak pada motivasi mereka dalam bekerja.
3. Pimpinan Dinas Perhubungan Kabupaten Buleleng juga memperhatikan sesuatu yang dapat meningkatkan motivasi yang dimiliki oleh pegawai-pegawai dan juga diimbangi oleh lingkungan kerja yang sesuai dan beban kerja dalam upaya meningkatkan motivasi kerja, dimana dengan prestasi kerja yang dimiliki pegawai dalam proses penyelesaian pekerjaan dan didukung juga oleh beban kerja yang sesuai dari instansi mereka bertugas akan lebih mudah dalam meningkatkan motivasi mereka dalam bekerja.
4. Penelitian ini dapat menganalisis Pengaruh Prestasi Kerja, Beban Kerja Dan Kompetensi Terhadap Motivasi Kerja Dinas Perhubungan Kabupaten Buleleng. Oleh karena itu, direkomendasi bagi peneliti berikutnya untuk menganalisis variabel lainnya dengan populasi yang berbeda.

DAFTAR RUJUKAN

- Aktarina, D. (2019). Pengaruh karakteristik individu, pekerjaan dan lingkungan kerja terhadap motivasi dan dampaknya terhadap kinerja anggota polri di Polresta Palembang. *Jurnal Media Wahana Ekonomika*, 12(3).
- Amalia, N. M. R. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di

- Dinas Tenaga Kerja dan Sosial Kabupaten Sleman. *Jurnal Manajemen Bisnis Indonesia (JMBI)*, 7(6), 622-634.
- Baribin, D. P., & Saputri, C. B. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Serta Dampaknya Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *JRMSI-Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia*, 11(1), 46-61.
- Handoko, T. H. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Revisi)*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Hardono, I., Nasrul, H. W., & Hartati, Y. (2019). Pengaruh Penempatan Dan Beban Kerja Terhadap Motivasi Kerja Dan Dampaknya Pada Prestasi Kerja Pegawai. *Jurnal Dimensi*, 8(1), 28-43.
- Hasibuan Malayu, S. P. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia, edisi revisi, cetakan kedua puluh tiga*. Penerbit: Bumi Aksara, Jakarta.
- Ingsiyah, H., Haribowo, P., & Nurkhayati, I. (2019). pengaruh lingkungan kerja terhadap motivasi kerja karyawan pada PT. Pupuk Sriwidjaja Palembang, Pusri Pemasaran Daerah (PPD) Jawa Tengah. *Admisi Dan Bisnis*, 20(1), 83-92.
- Koesomowidjojo, S. (2017). *Panduan praktis menyusun analisis beban kerja*. Jakarta: Raih Asa Sukses.
- Layuk, A. S., Ilyas, G. B., & Tamsah, H. (2019). Pengaruh Tunjangan Kinerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Melalui Motivasi Kerja Pegawai Di Lembaga Pemasarakatan Perempuan Kelas II A SUNGGUMINASA. *YUME: Journal of Management*, 2(1).
- Lestari, W. M., Liana, L., & Aquinia, A. (2020). Pengaruh Stres Kerja, Konflik Kerja dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Bisnis Dan Ekonomi*, 27(2), 100-110.
- Mardiyanti, D., Mulyatini, N., & Herlina, E. (2019). Pengaruh Penilaian Prestasi Kerja Terhadap Motivasi Kerja Pegawai (Studi Pada PT Teekomunikasi Indonesia, Tbk Area Banjar). *Business Management and Entrepreneurship Journal*, 1(3), 1-18.
- Marlinda, D., Yamali, F. R., & Zahari, M. (2021). Pengaruh Penilaian Prestasi Kerja dan Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Central Asia Tbk Kantor Cabang Utama Jambi. *J-MAS (Jurnal Manajemen Dan Sains)*, 6(1), 217-225.
- Mathis, R. L., Jackson, J. H., Valentine, S. R., & Meglich, P. (2016). *Human resource management*. Cengage Learning.
- Neksen, A., Wadud, M., & Handayani, S. (2021). Pengaruh Beban Kerja dan Jam Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Grup Global Sumatera. *Jurnal Nasional Manajemen Pemasaran & SDM*, 2(2), 105-112.
- Norawati, S., Yusup, Y., Yunita, A., & Husein, H. (2021). Analisis lingkungan kerja dan beban kerja dan pengaruhnya terhadap kinerja pegawai Bapenda Kabupaten Kampar. *Menara Ilmu*, 15(1), 95-106.
- Pranitasari, D. (2019). *Keterikatan kerja dosen sebagai kunci keberhasilan perguruan tinggi*. Deepublish.
- Rahmat, R., & Rahmawati, R. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Prestasi Kerja, Lingkungan Kerja, Sarana Dan Prasarana Terhadap Motivasi Kerja Pegawai Administrasi. *Kelola: Journal of Islamic Education Management*, 7(2), 137-148.
- Rindorindo, R. P., Murni, S., & Trang, I. (2019). Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Hotel Gran Puri. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 7(4).
- Rivai, R. A. (2019). *Manajemen*. Palembang: Penerbit Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.
- Robbins, S. P., Judge, T. A., & Vohra, N. (2019). *Organizational behaviour by pearson 18e*. Pearson Education India.
- Rolos, J. K. R., Sambul, S. A. P., & Rumawas, W. (2018). Pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Asuransi Jiwasraya Cabang Manado Kota. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 6(004), 19-27.
- Saputra, W., & Wibowo, I. (2017). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Disiplin Dan Motivasi Kerja Pegawai PPSU Kelurahan Duren Sawit Jakarta Timur. *Jurnal Manajemen Bisnis Krisnadwipayana*, 5(2), 1-19.
- Sedarmayanti, H. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia; Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Reflika Aditama.
- Simarmata, N. I. P., Pulungan, D. R., Purba, B., Handiman, U. T., Harizahayu, H., Silalahi, M., Tjiptadi, D. D., Parinduri, L., Simarmata, H. M. P., & Ratnasari, E. D. (2021). *Perencanaan Sumber Daya Manusia*. Yayasan Kita Menulis.
- Sugiyono, D. (2019). *Statistika untuk Penelitian (Cetakan ke-30)*. Bandung: Cv Alfabeta.
- Wibowo, W. (2019). *Manajemen dari Fungsi Dasar ke Inovasi*. Depok: Rajawali Pers.

- Wijaya, Y. (2020). Pengaruh Work Life Balance Dan Beban Kerja Terhadap Motivasi Kerja (Studi Pada Pt Mayora Indah. *Agora*, 8(1).
- Yudiana, B. R. E., Nasir, M., & Suryatni, M. (2022). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Studi pada Karyawan Hotel Kila Senggigi. *Target: Jurnal Manajemen Bisnis*, 4(1), 21-28.