

Pengaruh Motivasi, Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Inspektorat Mataram¹Verdi, ²Syaiful Amri, ³Rosiyah Wardani^{1,2,3}Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi AMM¹Tejadoank14@gmail.com, ²syaifulamri5@gmail.com, ³rosyia3112@gmail.com**Abstract**

This study aims to examine the influence of motivation, workload and work environment on the performance of Mataram Inspectorate employees. The population of this study is all employees of the Mataram Inspectorate. The sampling method uses the purposive sampling technique method with a sample of 54 employees with questionnaire distribution. Based on the results of the t-test test, motivation (X1) with a sig value of $0.338 > 0.05$, while the t-value calculated is $0.966 < 2.008$, meaning that motivation has a non-significant effect on employee performance. Workload (X2) with a sig value of $0.001 < 0.05$, while a t-value of $3.620 > 2.008$ means that workload has a significant effect on employee performance. Meanwhile, the work environment (X3) with a sig value of $0.377 > 0.05$, while the t-value of $-0.892 < 2.008$ had a negative and insignificant effect on employee performance. Based on the results of the f test, workload motivation, and work environment had a simultaneous effect on employee performance with an f value calculated $>$ table of $5.497 > 2.79$ with a significant level of $0.002 < 0.05$. The most dominant variable that affects employee performance is the workload variable (X2) of 3,620.

Keywords : Motivation, Workload, Work environment and employee performance

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh motivasi, beban kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Inspektorat Mataram. Populasi penelitian ini adalah seluruh pegawai Inspektorat Mataram. Metode pengambilan sampel menggunakan metode Teknik *purposive sampling* dengan jumlah sampel sebanyak 54 pegawai dengan penyebaran kuesioner. Berdasarkan hasil pengujian uji t bahwa : motivasi (X1) dengan nilai sig sebesar $0,338 > 0,05$, sedangkan nilai t hitung sebesar $0,966 < 2,008$ artinya motivasi berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja pegawai. Beban kerja (X2) dengan nilai sig sebesar $0,001 < 0,05$, sedangkan nilai t hitung sebesar $3.620 > 2,008$ artinya beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Sedangkan lingkungan kerja (X3) dengan nilai sig sebesar $0,377 > 0,05$, sedangkan nilai t hitung sebesar $-0,892 < 2,008$ berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan hasil uji f bahwa motivasi beban kerja, dan lingkungan kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai dengan nilai f hitung $>$ f tabel sebesar $5,497 > 2,79$ dengan tingkat signifikan sebesar $0,002 < 0,05$. Variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja pegawai adalah variabel beban kerja (X2) sebesar 3,620.

Kata kunci : Motivasi, Beban kerja, Lingkungan kerja, dan Kinerja Pegawai. PENDAHULUAN

PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan salah satu unsur atau bagian investasi terbesar dari suatu perusahaan atau instansi. Sumber daya manusia memegang peranan yang sangat penting dalam suatu perusahaan atau instansi, karena sumber daya manusia merupakan faktor pengendali bagi sumber-sumber daya lainnya, seperti uang, bahan baku, mesin dan peralatan. Sumber daya manusia dapat menjadi sumber keunggulan bersaing jika dikelola dengan baik. Semakin baik kualitas sistem pengelolaan sumber daya manusia sangat penting

bagi keefektifan berjalannya kegiatan atau keberlangsungan dalam suatu perusahaan atau instansi. Perusahaan harus bertindak antisipatif salah satunya dengan cara beradaptasi terhadap perubahan-perubahan tersebut dan melakukan efisiensi serta efektivitas operasional kerja sehingga hasil kerja dapat sesuai dengan tujuan yang ditetapkan.

Mengingat pentingnya sumber daya manusia pada suatu instansi, maka sumber daya manusia mendapat perhatian yang besar. Sumber daya manusia pada suatu instansi pemerintahan perlu dikelola secara profesional agar perannya dalam perusahaan terwujud keseimbangan antara kemampuan sumber daya manusia dengan tuntutan perusahaan. Hal ini dapat dilakukan dengan cara mengelola sumber daya manusia secara optimal sehingga menjadi sumber keunggulan bersaing dan memiliki kinerja yang tinggi. Kinerja pegawai yang tinggi akan membuat pegawai semakin loyal terhadap organisasi dan semakin termotivasi untuk bekerja. Pegawai yang bekerja dengan rasa senang dalam bekerja akan memperbesar kemungkinan tercapainya kinerja yang optimal.

Setiap perusahaan seringkali berhadapan dengan masalah kinerja pegawainya. Dalam meningkatkan kinerja pegawai, terdapat salah satu aspek yang dapat meningkatkan kinerja pegawai yaitu dengan memberikan motivasi kepada pegawai (Tina, 2020). Perlu dipahami bahwa didalam organisasi kerap kali terjadi interaksi dan aktivitas yang bersifat positif maupun negatif dalam pelaksanaan tugas. Adapun bentuk dorongan dalam meningkatkan kinerja yaitu dengan lebih memberikan penekanan pada keinginan dari pegawai untuk bekerja, kemudian akan dapat menghasilkan kreativitas dan kemampuan dari pegawai untuk bekerja.

Motivasi kerja merupakan kondisi yang menggerakkan diri karyawan terarah untuk mencapai tujuan kerja. Dimana hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Mahpudin & Purnamasari, 2018), Namun berbanding terbalik pada penelitian yang dilakukan oleh (Tanjung & Manalu, 2019) yang mendapatkan hasil bahwa Motivasi berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Selain motivasi, beban kerja merupakan sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu organisasi/instansi (Irawati & Carollina, 2017:51). Beban kerja adalah suatu hal yang harus diperhatikan oleh perusahaan. Sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu. Beban kerja yang menumpuk atau berlebihan akan memberikan dampak negatif kepada pegawai yang bekerja, karena pegawai tidak akan bekerja efektif jika seluruh pekerjaan menumpuk dan dikerjakan dalam waktu singkat. Perusahaan harus menentukan beban kerja

yang efektif agar pegawai betah bekerja dan menciptakan kinerja yang baik dalam diri masing-masing. Pernyataan ini didukung oleh (Irawati & Carrollina, 2017:51) beban kerja merupakan sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu perusahaan dalam waktu yang telah ditentukan. Tugas dan tanggung jawab yang banyak diberikan kepada seorang karyawan menyebabkan hasil yang dicapai menjadi kurang maksimal karena mempunyai waktu yang sedikit untuk menyelesaikan banyak tugas. Apabila hal ini sering terjadi, maka akan berdampak pada kinerja karyawan itu sendiri. Dalam penelitian (Sutoyo, 2016) menunjukkan bahwa Beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Berbanding terbalik dengan penelitian (Nabawi, 2019) yang menunjukkan hasil bahwa secara parsial Beban kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Selain beban kerja, yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja merupakan keadaan sekitar tempat kerja baik secara fisik maupun non fisik yang dapat memberikan kesan menyenangkan, mengamankan, menentramkan (Sutoyo, 2016). 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, 2016). 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, ketidaknyamanan dari lingkungan kerja yang dialami oleh pegawai bisa berakibat fatal yaitu menurunnya kinerja dari pegawai itu sendiri. Dalam penelitian (Sutoyo, 2016) menunjukkan bahwa Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Berbanding terbalik dengan penelitian (Nabawi, 2019) yang menunjukkan hasil bahwa secara parsial Lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Kinerja pegawai merupakan salah satu faktor penting yang menentukan keberhasilan suatu organisasi pemerintahan. Kinerja pegawai adalah hasil kerja yang dicapai oleh pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sesuai dengan standar yang ditetapkan oleh organisasi (Hasibuan, 2016). Kinerja pegawai yang baik dapat meningkatkan efektivitas dan efisiensi organisasi dalam mencapai tujuan dan visinya.

Salah satu organisasi pemerintahan yang berperan penting dalam meningkatkan kinerja pemerintahan daerah adalah Inspektorat Kota Mataram yang terletak di Jalan DR.Soedjono Lingkar Selatan Kota Mataram merupakan instansi pengawas penyelenggara pemerintah Daerah Kota Mataram yang berfungsi sebagai peningkat akuntabilitas dan transparansi pemerintah daerah dalam pengelolaan keuangan, publik, sumber daya manusia, dan pelayanan Publik. Adapun tugas pokok inspektorat ialah melaksanakan penyusunan dan pelaksanaan kebijakan daerah di bidang pembinaan dan pengawasan. Dalam upaya meningkatkan kinerja kerja pegawai pada Inspektorat Mataram, Nampaknya masih terdapat beberapa kendala yang dihadapi sehingga sedikit sulit untuk mencapai tujuan organisasi.

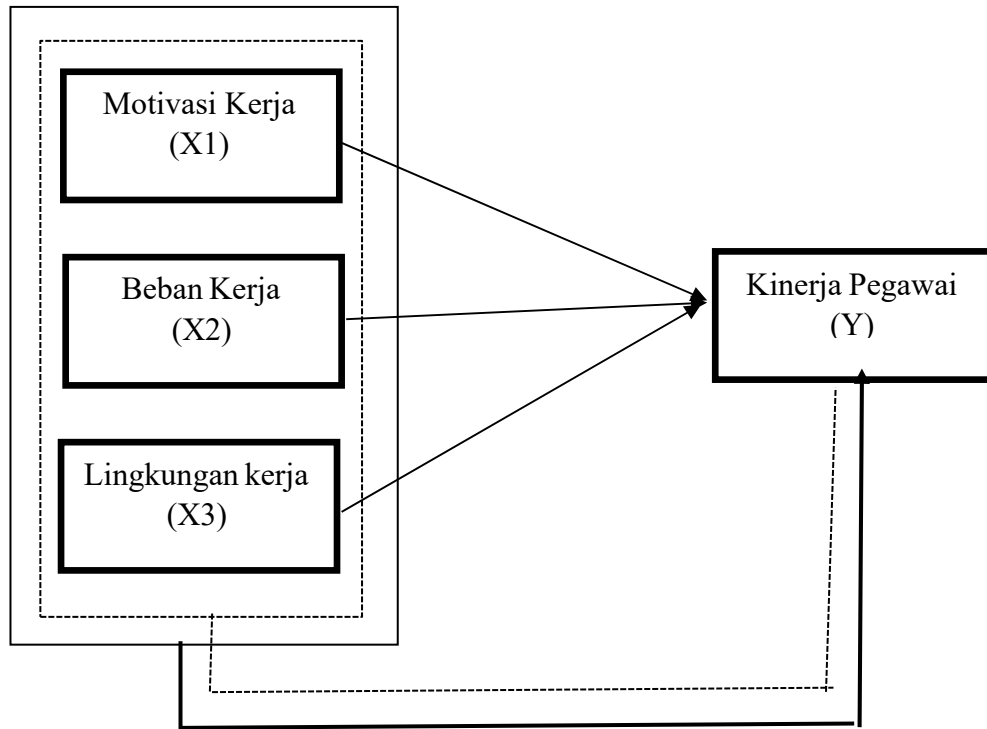
Kondisi yang belum ideal masih ada di Inspektorat Mataram. Beberapa kendala lain diantaranya, pegawai yang tidak bisa berkomunikasi dengan baik antar individu maupun kelompok, pegawai yang datang terlambat, dan tidak masuk kerja tanpa izin. Sehingga mengakibatkan kinerja pegawai menurun disebabkan pegawai yang selalu membuat kesalahan dan motivasi pegawai yang rendah dalam mengerjakan pekerjaan, sehingga pekerjaan pegawai tidak dapat terselesaikan sesuai dengan yang direncanakan. Maka peneliti tertarik untuk meneliti tentang Pengaruh Motivasi, Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Inspektorat Mataram.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan pendekatan asosiatif..dengan tujuan mencari pengaruh hubungan dari ketiga variabel bebas terhadap variabel terikat yaitu Motivasi, beban kerja dan lingkungan kerja terhadap variabel terikat yaitu kinerja pegawai Inspektorat Mataram, dengan jumlah populasi seluruh pegawai Inspektorat Mataram berjumlah 68 pegawai. Jumlah sampel pada penelitian ini adalah pegawai Inspektorat Mataram yang telah menjadi Pegawai Negeri Sipil (PNS) berjumlah 54 pegawai. Adapun Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner. Data primer diperoleh dari penyebaran kuesioner secara langsung disebarkan kepada para pegawai Inspektorat Mataram berisi pertanyaan maupun pernyataan terkait motivasi, beban kerja, lingkungan kerja dan kinerja pegawai.

Teknik pengambilan sampel menggunakan Teknik non-probably sampling dengan Teknik purposive sampling. Jenis data yang mendukung penelitian ini adalah data kuantitatif. Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan uji instrument data, uji asumsi klasik, analisis regresi linier berganda, uji hipotesis, uji dominan dan uji determinasi.

Gambar 1 Rerangka Konseptual Penelitian



Ket :
 —————> = Pengaruh secara parsial
 —————> = Pengaruh secara simultan
 - - - - -> = Pengaruh Secara Dominan

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Instrumen

Uji Validitas

Tabel 1 Hasil Uji validitas

Variabel	Item	R Hitung	R Tabel	Keterangan
Motivasi (X1)	X1.1	0,452	0,2681	Valid
	X1.2	0,761	0,2681	Valid
	X1.3	0,544	0,2681	Valid
	X1.4	0,678	0,2681	Valid
	X1.5	0,595	0,2681	Valid
	X1.6	0,609	0,2681	Valid
Beban Kerja (X2)	X2.1	0,481	0,2681	Valid
	X2.2	0,567	0,2681	Valid
	X2.3	0,737	0,2681	Valid
	X2.4	0,616	0,2681	Valid
	X2.5	0,649	0,2681	Valid
	X2.6	0,586	0,2681	Valid
Lingkungan Kerja (X3)	X3.1	0,587	0,2681	Valid
	X3.2	0,493	0,2681	Valid
	X3.3	0,449	0,2681	Valid

	X3.4	0,543	0,2681	Valid
	X3.5	0,362	0,2681	Valid
	X3.6	0,338	0,2681	Valid
	X3.7	0,343	0,2681	Valid
	X3.8	0,294	0,2681	Valid
	X3.9	0,607	0,2681	Valid
	X3.10	0,677	0,2681	Valid
Kinerja Pegawai (Y)	Y1.1	0,575	0,2681	Valid
	Y1.2	0,538	0,2681	Valid
	Y1.3	0,616	0,2681	Valid
	Y1.4	0,732	0,2681	Valid
	Y1.5	0,665	0,2681	Valid
	Y1.6	0,342	0,2681	Valid
	Y1.7	0,597	0,2681	Valid
	Y1.8	0,639	0,2681	Valid

Sumber : Data primer diolah spss (2023)

Semua item pertanyaan yang digunakan dalam kuesioner dapat dinyatakan valid, dikarenakan dari semua item pertanyaan memiliki nilai r hitung rata-rata diatas r tabel yakni 0,2681, oleh karena itu semua item pertanyaan dari masing-masing variabel dikatakan valid.

Uji reliabilitas

Tabel 2 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach Alpha</i>	Keterangan
Motivasi	0,646	Reliabel
Beban Kerja	0,637	Reliabel
Lingkungan Kerja	0,617	Reliabel
Kinerja Pegawai	0,715	Reliabel

Sumber : Data primer diolah spss (2023)

Variabel motivasi diperoleh nilai *Cronbach Alpha* sebesar 0,646, variabel beban kerja diperoleh nilai *Cronbach Alpha* sebesar 0,637, variabel lingkungan kerja diperoleh nilai *Cronbach Alpha* sebesar 0,617 dan variabel kinerja pegawai diperoleh nilai *Cronbach Alpha* sebesar 0,715. Semua instrument variabel dalam penelitian memperoleh nilai *Cronbach Alpha* lebih dari 0,60. Hal ini dapat disimpulkan bahwa semua variabel dalam penelitian ini adalah reliabel.

Hasil Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Tabel 3 Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardize d Residual
N		54
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.93489452
Most Extreme Differences	Absolute	.108
	Positive	.086
	Negative	-.108
Test Statistic		.108
Asymp. Sig. (2-tailed)		.169 ^c

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

Sumber : Data primer diolah spss

Hasil uji normalitas memperoleh nilai *Asymp.sig (2-tailed)* sebesar 0,169 yang menunjukkan bahwa nilai signifikansi lebih dari 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa data dalam penelitian ini berdistribusi normal.

Hasil uji multikolinieritas

Tabel 4 Hasil Uji Multikolinieritas

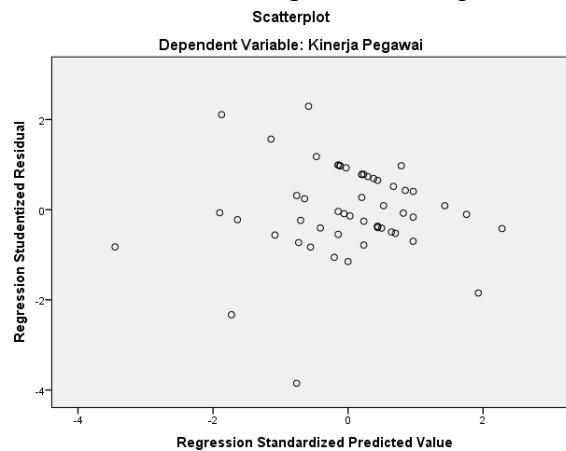
No	Variabel	Korelasi		Keterangan
		Toleranc e	VIF	
1	Motivasi (X1)	0,979	1,053	Tidak terjadi multikolinieritas
2	Beban Kerja (X2)	0,919	1,088	Tidak terjadi multikolinieritas
3	Lingkungan Kerja (X3)	0,715	1,034	Tidak terjadi multikolinieritas

Sumber : Data primer diolah spss(2023)

Hasil pengujian pada ketiga variabel independent yang digunakan menghasilkan VIF lebih kecil dari 0,10 dan *Tolerance* lebih besar dari 0,10. berdasarkan hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinieritas antar variabel independent dalam model regresi linier berganda yang digunakan.

Hasil uji heteroskedastisitas

Gambar 2 grafik *Scatterplots*



Sumber : Data primer diolah spss (2023)

Pada grafik *Scatterplots* dapat dilihat bahwa titik-titik menyebar baik diatas maupun dibawah angka 0 dan sumbu Y, titik-titik tidak mengumpul hanya diatas atau di bawah saja,serta penyebaran titik-titik tersebut tidak membentuk pola tertentu. Hal ini dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi, sehingga model regresi layak digunakan dalam melakukan pengujian.

Hasil Analisis Regersi Linier Berganda

Tabel 5 Hasil Uji Regresi Linier Berganda
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	20.140	6.277		3.208	.002
Motivasi	.163	.168	.122	.966	.338
Beban Kerja	.552	.153	.463	3.620	.001
Lingkungan Kerja	-.097	.109	-.111	-.892	.377

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber : Data primer diolah spss

Rumusan regresi linier berganda dengan persamaan sebagai berikut: $Y = \alpha + \beta_1X_1 + \beta_2X_2 + \beta_3X_3 + e_i$

$$Y = 20.140 + 0.163X_1 + 0.552X_2 - 0.097X_3 + e_i$$

Dimana :

Y = variabel kinerja

pegawai α = konstanta

regresi

X1 = variabel motivasi kerja

β_1 = koefisien regresi untuk variabel X1 (Motivasi Kerja)

X2 = variabel beban kerja

- β_2 = koefisien regresi untuk variabel X2 (beban kerja)
 X3 = variabel lingkungan kerja
 β_3 = koefisien regresi untuk variabel X3 (Lingkungan Kerja)
 e_i = Standar error/variabel pengganggu

Persamaan-persamaan regresi tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut:

a. Konstanta

Nilai konstanta sebesar 20,140 menyatakan bahwa jika motivasi, beban kerja dan lingkungan kerja nilainya 0, maka nilai kinerja pegawai sebesar 20,140.

b. Motivasi

Pengaruh variabel motivasi (X1) terhadap kinerja pegawai (Y), diperoleh nilai koefisien regresi sebesar 0,163, artinya apabila motivasi mengalami peningkatan satu satuan, maka variabel kinerja pegawai akan mengalami peningkatan sebesar 0,163 dengan asumsi semua variabel bebas lainnya adalah konstan.

c. Beban Kerja

Pengaruh variabel beban kerja (X2) terhadap kinerja pegawai (Y), diperoleh nilai koefisien regresi sebesar 0,552, artinya apabila beban kerja mengalami peningkatan satu satuan, maka variabel kinerja pegawai akan mengalami peningkatan sebesar 0,552 dengan asumsi semua variabel bebas lainnya adalah konstan.

d. Lingkungan Kerja

Pengaruh variabel lingkungan kerja (X3) terhadap kinerja pegawai (Y), diperoleh nilai koefisien regresi sebesar -0,097, artinya apabila motivasi mengalami peningkatan satu satuan, maka variabel kinerja pegawai akan turun sebesar -0,097 dengan asumsi semua variabel bebas lainnya adalah konstan.

Hasil Uji Dominan

Tabel 6 Hasil Uji Koefisien Beta (β)

		Coefficients ^a		
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
Model		B	Std. Error	Beta
1	(Constant)	20.140	6.277	
	Motivasi	.163	.168	.122
	Beban Kerja	.552	.153	.463
	Lingkungan Kerja	-.097	.109	-.111

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber : Data primer diolah spss (2023)

Nilai beta pada variabel motivasi (X1) sebesar 0,122, variabel beban kerja sebesar 0,463, dan variabel lingkungan kerja sebesar -0,111, artinya bahwa variabel beban kerja memiliki pengaruh yang dominan karena nilai koefisien beta nya lebih besar dari koefisien beta motivasi dan lingkungan kerja.

Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 7 Hasil Uji Koefisien Determinasi
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.498 ^a	.248	.203	1.99210

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Motivasi, BebanKerja

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber : Data primer diolah spss (2023)

Hasil analisis menunjukkan nilai R positif sebesar 0,498 yang artinya terdapat korelasi antar variabel bebas dengan variabel terikat, apabila variabel bebas meningkat maka akan diikuti oleh variabel terikat. Hasil koefisien determinasi menunjukkan nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,203 atau 20,3%, hal ini menunjukkan bahwa kemampuan variasi variabel independent yakni motivasi, beban kerja dan lingkungan kerja dalam menjalankan variasi variabel dependen sebesar 20,3%. Sedangkan sisanya 79,7% merupakan kontribusi variabel bebas lainnya yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini stress kerja, konflik kerja, semangat kerja, kompetensi, kepemimpinan dan lainnya.

Pembahasan

Pengaruh Motivasi terhadap kinerja pegawai Inspektorat kota Mataram

Dari hasil analisis yang dilakukan, maka diperoleh hasil pengujian secara parsial bahwa variabel motivasi (X1) nilai sig sebesar 0,338 yang lebih besar dari 0,05, sedangkan nilai t hitung sebesar 0,966 lebih kecil dari 2,008. Hasil pengujian variabel motivasi menunjukkan bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Inspektorat Mataram. Hal ini dikarenakan motivasi kerja pada pegawai Inspektorat Mataram sudah terbentuk, karena sebagian besar pegawai Inspektorat Mataram sudah menjadi Pegawai Negeri Sipil (PNS).

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Bukhari dan Pasaribu (2019) dengan judul penelitian “Pengaruh Motivasi, Kompensasi, dan Lingkungan

Kerja Terhadap Kinerja “ dalam penelitian ini menunjukkan bahwa variabel motivasi berpengaruh tidak signifikan.

Namun Berbanding terbalik dengan penelitian yang dilakukan oleh Sutoyo (2019) dengan judul penelitian “Pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Bina Marga Provinsi Sulawesi Tengah” dalam penelitian ini menunjukkan bahwa variabel motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Bina Marga Provinsi Sulawesi Tengah.

Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Inspektorat kota Mataram

Dari hasil analisis yang dilakukan, maka diperoleh hasil pengujian secara parsial bahwa variabel beban kerja (X_2) memiliki nilai sig sebesar 0,001 yang lebih kecil dari 0,05, sedangkan nilai t hitung sebesar 3.620 lebih besar dari 2,008. Hal ini menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Inspektorat kota Mataram. Artinya, semakin tinggi beban kerja maka akan menaikkan kinerja pegawai, dikarenakan beban kerja yang banyak menimbulkan rasa ingin menyelesaikan tugas dan tanggung jawab sehingga meningkatkan kinerja pegawai. Beban kerja yang terlalu sedikit mengakibatkan pegawai jadi malas, mudah mengantuk di tempat kerja dan jadi kurang produktif sehingga kinerja pegawai menurun.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Tina (2020) dengan judul penelitian “Pengaruh Motivasi dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada PT. Citra Beton di Kota Batam” dalam penelitian ini menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Namun berbanding terbalik dengan penelitian yang dilakukan oleh Nabawi (2019) dengan judul penelitian “ Pengaruh Lingkungan kerja, Kepuasan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai” dalam penelitian ini menunjukkan bahwa beban kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja pegawai Inspektorat kota Mataram

Dari hasil analisis yang dilakukan, maka diperoleh hasil pengujian bahwa variabel lingkungan kerja memiliki nilai sig sebesar 0,377 yang lebih besar dari 0,05, sedangkan nilai t hitung sebesar -0,892 lebih kecil dari 2,008. Hasil pengujian variabel lingkungan kerja menunjukkan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Inspektorat Mataram. Hal ini dikarenakan para pegawai Inspektorat Mataram tidak terlalu memperlmasalahakan terkait kondisi lingkungan kantor tempat mereka bekerja. Para pegawai

Inspektorat Mataram tetap focus bekerja untuk meningkatkan kinerja, walaupun terdapat beberapa fasilitas kantor yang masih kurang memadai.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Nabawi (2019) dengan judul penelitian “Pengaruh Lingkungan kerja, Kepuasan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai” dalam penelitian ini menunjukkan bahwa beban kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Namun, berbanding terbalik dengan penelitian yang dilakukan oleh Tina (2020) dengan judul penelitian “Pengaruh Motivasi dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada PT. Citra Beton di Kota Batam” dalam penelitian ini menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Pengaruh Motivasi, Beban kerja dan Lingkungan kerja terhadap Kinerja Pegawai Inspektorat Mataram

Dari hasil penelitian yang dilakukan menunjukkan bahwa variabel motivasi (X1), beban kerja (X2) dan Lingkungan kerja (X3) secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai (Y) dengan melihat nilai f hitung memiliki nilai lebih besar dari f tabel yaitu $5,497 > 2,79$ dengan tingkat signifikan sebesar $0,002 < 0,05$. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi, beban kerja dan lingkungan kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai.

Hal ini menunjukkan bahwa Keberhasilan pimpinan didukung oleh kinerja pegawai, dengan adanya dukungan motivasi, lingkungan yang nyaman dan kondusif, dan penanganan masalah akibat beban kerja pada pegawai akan mendukung tercapainya kinerja yang lebih baik seiring dengan perkembangan manajemen dan tenaga kerja saat ini. Dengan adanya beberapa faktor seperti motivasi, beban kerja dan lingkungan kerja, maka pegawai pada Inspektorat Mataram akan mudah dan nyaman dalam menjalankan pekerjaannya sehingga dapat meningkatkan kinerja pegawai Inspektorat Mataram.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Sutoyo (2019) dengan judul penelitian “Pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Bina Marga Provinsi Sulawesi Tengah” dalam penelitian ini menunjukkan bahwa variabel motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Bina Marga Provinsi Sulawesi Tengah.

Pengaruh Paling dominan antara motivasi, beban kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Inspektorat Kota Mataram

Dari hasil penelitian yang dilakukan pada Inspektorat Mataram memperoleh data melalui penyebaran kuesioner yang diolah menggunakan bantuan SPSS v.22 for windows untuk melakukan pengujian regresi melalui berbagai tahapan diantaranya, uji validitas dan reliabilitas, uji asumsi klasik, uji regresi linier berganda, uji t, uji F dan variabel dominan. Variabel yang dominan dalam mempengaruhi kinerja pegawai dan memiliki nilai positif terhadap kinerja pegawai dapat dilihat dari hasil analisis regresi linier berganda yang memiliki nilai konstanta sebesar 20.140, nilai motivasi sebesar 0,163, nilai beban kerja sebesar 0,552 dan nilai lingkungan kerja sebesar -0,097.

Berdasarkan hasil yang diperoleh dapat disimpulkan bahwa nilai beta paling tinggi ada pada variabel beban kerja (X_2) sebesar 0,552. Artinya, bahwa variabel beban kerja memiliki pengaruh yang dominan karena nilai koefisien betaanya lebih besar dari koefisien beta motivasi dan lingkungan kerja. Jadi dapat disimpulkan bahwa beban kerja adalah variabel yang berpengaruh dominan terhadap kinerja pegawai.

Dari penjelasan diatas membuktikan bahwa Beban kerja dapat mempengaruhi kinerja pegawai pada Inspektorat Mataram, sebagian orang beranggapan bahwa semakin banyak beban kerja yang diberikan akan meningkatkan kinerja nya dikarenakan apabila beban kerjaterlalu sedikit pegawai akan mudah merasa malas, mengantuk dan kurang produktif selamajam kerja berlangsung sehingga kinerja pegawai menurun.

Simpulan

Secara parsial motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai sebesar $0,966 < 2,009$. variabel beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai sebesar $3,620 > 2,009$. Dan variabel lingkungan kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai sebesar $-0,892 < 2,009$.

Secara simultan variabel motivasi (X_1), beban kerja (X_2) dan lingkungan kerja (X_3) berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Inspektorat kota Mataram. Hasil ini ditunjukkan dari nilai F hitung lebih besar dari F tabel sebesar $5,497 > 2,97$.

Variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja pegawai Inspektorat kota Mataram yaitu variabel beban kerja, hal ini ditunjukkan dari nilai t hitung dan koefisien beta yang paling besar yakni t hitung sebesar 3,620 dan koefisien beta sebesar 0,463.

DAFTAR PUSTAKA

Adha Risky Nur, Nurul Qomariah, Achmad Hasan Hafidzi. 2019. *Pengaruh Motivasi Kerja Lingkungan Kerja Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember*. Jurnal Penelitian Ipteks. Vol. 4 No. 1.

- Afifzulfikri. (2016). *Pengaruh audit internal terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Cabang Pekanbaru*. Jurnal Ilmiah Akuntansi dan Bisnis, 11(1), 1-12.
- 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, Hal. 1123-1133.
- Ali Wairooy. 2017. *Pengaruh Disiplin Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pertamina (Persero), Tbk. Pemasaran Region VII Makasar*. Jurnal Administrare: Jurnal Pemikiran Ilmiah dan Pendidikan Administrasi Perkantoran, Vol. 4, No. 1, 2017.
- Arianto, N., & Kurniawan, H. (2020). *Pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan*. Jurnal Jaringan Sistem dan Desain Manajemen, 2(2), 235-244.
- Astuti, R., & Lesmana, O. P. A. (2019). *Pengaruh Motivasi dan Beban Kerja terhadap Kinerja Perawat pada Rumah Sakit Umum Mitra Medika Medan*. Jurnal Ilman: Jurnal Ilmu Manajemen. 6(2)(2), 42–50.
- Efnita, T. (2018). *Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Pt Bank Pembangunan Daerah (Bpd) Sumatera Barat)*. JIM UPB (Jurnal Ilmiah Manajemen Universitas Putera Batam), 6(2), 92–99. <https://doi.org/10.33884/jimupb.v6i2.683>
- Ekonomi, J. P., Ekonomi, F., & Semarang, U. N. (2016). *Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompensasi Kerja, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Ekonomi/ Akuntansi Di Sma Negeri Se-Kabupaten Wonosobo*. Economic Education Analysis Journal, 5(1), 181–194.
- Hendri, E. (2016). *Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Non Fisik Terhadap Kepuasan Kerja dan kinerja Karyawan Pada PT. Asuransi Wahana Tata Cabang Palembang*. Jurnal Media Wahana Ekonomika, 9(3), 1–16.
- Kurniawan, A. H., & Prasilowati, S. L. (2019). *DAN KEPUASAN KERJA*. 4, 287–294.
- Mahajaya, G., & Subudi, M. (2016). *Pengaruh Motivasi, Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Inspektorat Kabupaten Badung*. None, 5(11), 255342.
- Mahpudin, E., & Purnamasari, P. (2018). *Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Bank Central Asia , Tbk Cabang Karawang*. Edunomic Jurnal Pendidikan Ekonomi, 6(2), 65. <https://doi.org/10.33603/ejpe.v6i2.1334>
- Saptono, Idiannor Mahyuddin, G. B. (2017). *Pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap pegawai pada dinas tenaga kerja kabupaten kapuas*. Management and Business Review, 1(2), 87–95. <https://ekobis.stieriau-akbar.ac.id/index.php/Ekobis/article/view/5>
- Sutoyo. (2016). *Pengaruh beban kerja, lingkungan kerja dan motivasi terhadap kinerja pegawai pada dinas bina marga propinsi sulawesi tengah*. Administrasi Bisnis, 4(3), 698–712.

- Tanjung, R., & Manalu, S. S. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja, Kemampuan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt Zurich Topas Life Batam. *Jurnal Dimensi*, 8(2), 342–359. <https://doi.org/10.33373/dms.v8i2.2166>
- Tina, T. (2020). Pengaruh Motivasi dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Citra Beton di Kota Batam. *Skripsi*. http://repository.upbatam.ac.id/417/1/cover_s.d_bab_III.pdf
- Wairooy, A. (2017). *Wairooy, Ali*. 4(1).
- Wijaya, H., & Susanty, E. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Instansi Pemerintah Daerah Kabupaten Musi Banyuasin (Studi Kasus Dinas Pertambangan Dan Energi Kabupaten Musi Banyuasin). *Jurnal Ecoment Global*, 2(1), 40–50. <https://doi.org/10.35908/jeg.v2i1.213>
- Wiryang, A. S., Koleangan, Rosalina, & Ogi, I. W. . (2019). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Pln (Persero) Area Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 7(1), 991–1000.