

Pengaruh Fasilitas Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Motivasi Kerja Pegawai

Sri Arita ¹, & Fanny Agustin ²

Jurusan Pendidikan Ekonomi, Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Padang

*Corresponding author, fannyagustin15@gmail.com

ARTICLE INFO

Received 28 November 2022

Accepted 26 Desember 2022

Published 27 Desember 2022

Keywords: work facilities , workload ,
work motivation

DOI:

<http://dx.doi.org/10.24036/jmpe.v5i4.1404>
9

ABSTRACT

The objective of this study was to ascertain how the work environment and workload affected the employees of Lima Puluh Kota's Guguak Sub-District Office's motivation to work. Descriptive quantitative research is the method employed, and the sample size is 35 employees from the Guguak District Office in Lima Puluh Kota. Additionally, the entire population is sampled using the saturation sample sampling technique. evaluating the instrument's reliability and validity. Analysis of data with descriptive and inductive methods using the F test and t test for hypothesis testing as well as the normality test, heteroscedasticity test, multicollinearity test, and multiple linear regression. The findings of this study show that (1) work environments and workload have a favorable and significant impact on employee motivation (sig 0.000 0.05). (2) The results show that work amenities have a favorable and substantial impact on employee job motivation (sig 0.004 0.05). (3) The results show that employee work motivation is negatively and significantly impacted by workload (sig 0.002 0.05).



This is an open access article distributed under the Creative Commons 4.0 Attribution License, which permits unrestricted use, distribution, and reproduction in any medium, provided the original work is properly cited. ©2022 by author.

PENDAHULUAN

Pegawai Negeri Sipil merupakan lembaga nasional yang dibentuk yang memiliki tugas dalam pelayanan masyarakat secara jujur, adil, profesional dan merata dengan melaksanakan tugas pembangunan nasional, pemerintah dan pembangunan masyarakat. Pelaksanaan pengembangan pegawai dilatarbelakangi oleh peningkatan standar sumber daya manusia agar menunjukkan perilaku yang mengedepankan akuntabilitas, integritas, komitmen, dan martabat serta selanjutnya dapat memberikan pelayanan sesuai dengan tujuannya sehingga pegawai dapat melaksanakannya secara efektif. Untuk menghasilkan output yang baik maka pegawai

harus memiliki motivasi agar dapat memberikan dampak positif terhadap organisasi atau instansi.

Motivasi kerja merupakan sikap mental yang dapat menginspirasi seseorang untuk dapat melakukan pekerjaan agar mengarah kepada yang lebih baik lagi. Saat memiliki motivasi, pegawai akan senantiasa berusaha sekuat tenaga untuk mau bekerja dan melakukan yang terbaik untuk melaksanakan pekerjaannya dengan kesungguhan dan semangat, sehingga optimalisasi kerja dapat ditingkatkan secara efektif dan efisien. Salah satu lembaga pemerintahan yang dipimpin oleh camat dibantu dengan staf dalam pengerjaan tugas dalam pemerintahan pada sebuah kecamatan salah satunya yaitu kantor Camat Guguak Kabupaten Lima Puluh Kota. Dalam hal ini memiliki kewenangan pemerintahan pada kabupaten tersebut. Di kantor Camat Guguak Kabupaten Lima Puluh Kota ini memiliki pegawai yang mempunyai motivasi tersendiri dalam menyelesaikan tugasnya.

Motivasi kerja ini berupa motivasi internal yang mana timbul dari dalam diri pegawai tersebut, kemudian motivasi eksternal yang bersumber dari lingkungan luar yang mempengaruhi seseorang itu dalam pencapaian tujuannya. Berdasarkan hasil observasi awal bulan Januari 2022 pada masa pandemi pegawai bekerja secara WFH, dimana pegawai hanya boleh datang ke kantor sebanyak 50% dari keseluruhan pegawai. Beberapa fenomena yang penulis amati dan berdasarkan wawancara dengan pegawai yang bekerja di kantor camat didapatkan informasi seperti terlihat pada tabel 1 dibawah:

Tabel 1. Indikator rendahnya motivasi pegawai saat menyelesaikan pekerjaan

No	Indikator	Sudah		Belum	
		Responden 11 orang	Persentase %	Responden 11 orang	Persentase %
1	Belum mendapatkan penghargaan atas pekerjaan yang dilakukan	3	27 %	8	73%
2	Kontribusi dalam kegiatan kantor	5	45%	6	55%
3	Kerjasama dengan rekan kerja	4	36%	7	64%
4	Menyelesaikan pekerjaan sesuai waktu	3	27%	8	73%

Sumber: data di olah 2022

Pada tabel 1 dari data yang penulis dapatkan terlihat 73% penyebab rendahnya motivasi kerja pegawai yang paling tinggi dirasakan ialah adanya masalah dengan manajemen waktu. Hanya 27% pegawai yang dapat menyelesaikan pekerjaannya sesuai dengan waktu yang telah ditentukan. Selain itu kurang fokusnya pegawai bekerja juga disebabkan oleh banyak hal seperti pegawai belum mendapat pujian atau *feedback* positif dari atasan terhadap pekerjaan yang dilakukannya. Salah satu hal yang dapat dilakukan manajer untuk menginspirasi staf dan membantu mereka merasa dihargai atas pekerjaan mereka adalah mengungkapkan penghargaan melalui pujian. Selain itu, beberapa karyawan tidak banyak berkontribusi pada gotong royong Jumat pagi dan senam pagi yang keduanya merupakan

kegiatan kantor. Salah satu dari beberapa faktor yaitu fasilitas kerja yang mendukung proses penyelesaian pekerjaan menjadi faktor penyebab rendahnya motivasi kerja pegawai di kantor Kecamatan Guguak Kabupaten Lima Puluh Kota (Kadarisman, 2013). Beberapa temuan yang penulis amati pada saat observasi awal serta melakukan wawancara dengan 11 orang staf kantor Camat Guguak Kabupaten Lima Puluh Kota pada bulan Januari 2022 menemukan data bahwa fasilitas kerja yang dibutuhkan untuk mendukung pekerjaan pegawai masih kurang memadai dapat dilihat pada tabel 2 berikut ini:

Tabel 2. Fasilitas Kerja yang mempengaruhi Motivasi Kerja pegawai Kantor Camat Guguak Kab.Lima Puluh Kota

No	Indikator	Sudah		Belum	
		Responden 11 orang	Persentase %	Responden 11 orang	Persentase %
1	Ketersediaan komputer di kantor	4	36%	7	64%
2	Jaringan internet/WIFI	6	54%	5	45%
3	Ketersediaan laptop	3	27%	8	73%
4	Memakai laptop sendiri untuk bekerja	7	64%	4	36%

Sumber: data olahan 2022

Tabel 2 memperlihatkan perlengkapan kerja di kantor camat berupa komputer belum memadai yaitu 64%, sedangkan komputer merupakan fasilitas utama yang memungkinkan pegawai bekerja lebih mudah untuk menyelesaikan pekerjaannya secara optimal. Begitu juga ketersediaan laptop untuk menggantikan komputer hanya 27% sehingga masih ada pegawai yang memakai laptop sendiri untuk bekerja sebanyak 64%. Selanjutnya fasilitas internet/WIFI sudah tersedia, namun sering mengalami gangguan bahkan sampai tidak bisa digunakan sehingga menyebabkan terganggunya aktivitas dalam pelayanan kepada masyarakat terutama yang berbasis online tidak maksimal, ditambah lagi pada tahun 2022 pekerjaan dilaksanakan secara WFH yang mana penerapannya memiliki kendala serta tantangan yang tidak mudah karena membutuhkan jaringan internet/WIFI untuk mendukung proses penyelesaian pekerjaan.

Peran penting sebuah kantor dalam menyediakan fasilitas kerja dapat menentukan motivasi kerja pegawai dan seberapa nyaman pegawai tersebut melakukan pekerjaannya, yang mana hal tersebut akan memudahkan pelaksanaan kerja pegawai nantinya. Oleh karena itu dibutuhkan fasilitas kerja yang memiliki kondisi yang memadai dan layak untuk dipakai serta terpelihara secara baik agar memberikan kontribusi dan kelancaran pengerjaan tugas pada organisasi. Beban kerja atau volume pekerjaan yang diberikan merupakan faktor lain yang diduga, selain ruang kerja, yang dapat mempengaruhi motivasi karyawan di tempat kerja. Menurut (Riski, Via Lailatur, 2022) bahwa beban kerja yang berlebihan dapat menurunkan kualitas hasil kerja dan motivasi karyawan. Dengan memberikan beban kerja yang sesuai, pegawai diharapkan termotivasi untuk menyelesaikan pekerjaannya tepat waktu. Berdasarkan observasi penulis, pegawai di Kantor Camat memiliki kemampuan yang berbeda sehingga

beban kerja yang dirasakan setiap pegawai juga berbeda. Hal ini nantinya akan berpengaruh terhadap proses penyelesaian pekerjaan yang dilakukan.

Tabel 3. Studi pendahuluan beban kerja pegawai

No	Indikator	Ya		Tidak	
		Responder 11 orang	Persentase %	Responden 11 orang	Persentase %
1	Mempunyai kemampuan dalam menyelesaikan pekerjaan	4	36%	7	64%
2	Menyelesaikan pekerjaan sesuai waktu yang ditentukan	3	27%	8	73%
3	Volume kerja membutuhkan waktu yang ekstra	8	73%	3	18%

Sumber : data olahan 2022

Tabel 3 menjelaskan kurangnya motivasi kerja pegawai disebabkan oleh tingginya volume kerja yaitu sebesar 73% sehingga memerlukan waktu ekstra di luar kantor untuk menyelesaikannya. Hal ini dikarenakan 64% pegawai dengan kemampuan yang tidak sesuai dengan beban kerjanya serta latar belakang pendidikan pegawai juga berbeda, sehingga pekerjaan membutuhkan waktu yang lama untuk. Sesuainya kemampuan seorang pegawai dengan pekerjaan yang diemban akan memudahkan pelaksanaan tugasnya sehingga menimbulkan peningkatan pada motivasi mereka dalam bekerja begitu pula sebaliknya. jika pekerja merasa bahwa beban kerja tersebut sebagai beban yang berat dan terlalu tinggi serta di luar dari kemampuannya maka akan terjadi penurunan motivasinya. Kesesuaian beban kerja yang diberikan perlu diperhatikan karena berlebihnya beban kerja yang diterima dapat menimbulkan suasana kerja yang kurang nyaman sehingga motivasi dalam bekerja jadi menurun. Kondisi kerja yang baik juga sangat membantu konsentrasi kerja pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan yang dibebankan.

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui keadaan seputar motivasi kerja karyawan dan variabel-variabel yang mempengaruhi motivasi kerja yang diduga dipengaruhi oleh kondisi tempat kerja dan beban kerja karyawan. Selanjutnya diharapkan penelitian ini dapat diketahui bagaimana gambaran kondisi di lapangan terkait persoalan yang akan diteliti. Berdasarkan persoalan- persoalan yang dikemukakan, penulis ingin mengetahui lebih lanjut permasalahan tersebut judul penelitian mengenai "Pengaruh Fasilitas kerja dan Beban Kerja Terhadap Motivasi Kerja Pegawai Kantor Camat Guguk Kabupaten Lima Puluh Kota".

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metodologi deskriptif kuantitatif. Penelitian deskriptif berusaha menggambarkan situasi dan fenomena secara akurat, seperti yang dikemukakan oleh (Sudaryono, 2018). Dimana penelitian deskriptif ini menggambarkan suatu masalah atau berkonsentrasi pada masalah-masalah aktual yang hadir pada saat penelitian dilakukan. Metode survei yang dikenal dengan penelitian kuantitatif meneliti hubungan antara variabel

dan subjek penelitian dengan menggunakan hubungan sebab akibat yang digambarkan melalui angka, sehingga tercipta variabel bebas dan terikat bagi penelitian (Sugiyono, 2013). Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai Kantor Kecamatan Guguak Kabupaten Lima Puluh Kota yang berjumlah 35 responden, maka menggunakan sampling jenuh atau total sampling karena jumlah populasinya relative kecil dan semua anggota populasi kecuali Camat digunakan sebagai sampel. Digunakan analisis deskriptif dan analisis induktif dalam teknis analisis data penelitian.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Tabel 4. Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		35
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
Most Extreme Differences	Std. Deviation	4.40225903
	Absolute	.071
	Positive	.071
	Negative	-.058
Test Statistic		.071
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

a. Test distribution is normal.

b. Calculated from data.

Sumber data olahan 2022

Tabel 4 menunjukkan bahwa uji normalitas menghasilkan nilai signifikansi 0,200 > 0,05 yang menunjukkan bahwa data pada tabel berdistribusi normal.

Tabel 5. Uji Heteroskedastisitas

Model	Coefficients ^a			T	Sig.
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	5.851	7.732		.757	.455
Fasilitas Kerja	-.011	.139	-.014	-.078	.938
Beban Kerja	-.053	.143	-.066	-.373	.712

a. Dependent Variable: Abs_Res1

Sumber: data olahan 2022

Dari tabel 5 dapat dilihat bahwa nilai Sig. $X_1 = 0,938 > 0,05$ dan $X_2 = 0,712 > 0,05$. Yang berarti tidak terdapatnya gejala heteroskedastisitas pada seluruh variabel penelitian.

Tabel 6. Uji Multikolinearitas

		Coefficients ^a						
Model		Unstandardized		Standardized	t	Sig.	Collinearity	
		Coefficients		Coefficients			Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	50.311	13.682		3.677	.001		
	Fasilitas Kerja	.754	.246	.410	3.061	.004	.979	1.022
	Beban Kerja	-.869	.252	-.462	-3.444	.002	.979	1.022

a. Dependent Variable: Motivasi Kerja

Sumber : data olahan 2022

Dari tabel 6 diketahui bahwa VIF untuk fasilitas kerja dan beban kerja 1,022 yang artinya nilai VIF variabel Fasilitas Kerja dan variabel Beban Kerja < 10 sehingga hal ini menunjukkan tidak terjadi kasus multikolinearitas.

Tabel 7. Uji Analisis Regresi Berganda

		Coefficients ^a				T	Sig.	
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	T			Sig.
		Coefficients		Coefficients				
		B	Std. Error	Beta				
1	(Constant)	50.311	13.682		3.677	.001		
	Fasilitas Kerja	.754	.246	.410	3.061	.004		
	Beban Kerja	-.869	.252	-.462	-3.444	.002		

a. Dependent Variable: Motivasi Kerja

Sumber: data olahan 2022

Tabel tersebut menampilkan koefisien beban kerja (X₂) dengan nilai konstanta -0,869 dan koefisien regresi fasilitas kerja (X₁) dengan nilai 0,754. Akibatnya, persamaan yang dihasilkan adalah sebagai berikut:

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

$$Y = 50,311 + 0,754X_1 + (-0,869)X_2 + e$$

Tabel 8. Hasil Uji F

		ANOVA ^a				
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	511.370	2	255.685	12.417	.000 ^b
	Residual	658.916	32	20.591		
	Total	1170.286	34			

a. Dependent Variable: Motivasi Kerja

b. Predictors: (Constant), Beban Kerja, Fasilitas Kerja

Sumber: data olahan 2022

Terlihat pada tabel 8 didapatkan nilai signifikan sebesar 0,000. Ini berarti nilai yang didapatkan lebih kecil dari taraf yang sudah ditentukan yang berarti persamaan regresi yang digunakan dapat dilanjutkan untuk uji penelitian dan sudah benar.

Tabel 9. Hasil Uji T

Model	Coefficients ^a				T	Sig.
	Unstandardized Coefficients		Standardized	Coefficients		
	B	Std. Error	Beta			
1 (Constant)	50.311	13.682			3.677	.001
Fasilitas Kerja	.754	.246	.410		3.061	.004
Beban Kerja	-.869	.252	-.462		-3.444	.002

a. Dependent Variable: Motivasi Kerja

Sumber: data olahan 2022

Dari tabel 9 terlihat bahwa nilai signifikansi fasilitas kerja adalah sig 0,004 0,05 yang berarti H₀ ditolak dan H_a diterima. Nilai signifikansi beban kerja adalah sig 0,002 0,05 yang berarti H₀ ditolak dan H_a diterima.

Tabel 10. Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.661 ^a	.437	.402	4.538

a. Predictors: (Constant), Beban Kerja, Fasilitas Kerja

Sumber: olahan data 2022

Terlihat pada tabel 10 nilai *R Square* sebesar 0,437 yang menunjukkan fasilitas kerja dan beban kerja terhadap motivasi kerja pegawai kantor camat guguk kabupaten lima puluh kota adalah berkontribusi sebesar 0,437 atau 43%. Sedangkan sebesar 0,570 atau 57% sisanya tidak dibahas dalam penelitian ini karena dipengaruhi oleh faktor lain.

Pembahasan

Pengaruh Fasilitas Kerja dan Beban Kerja Terhadap Motivasi Kerja Pegawai Kantor Camat Guguk Kabupaten Lima Puluh Kota

Penelitian ini dilaksanakan agar mendapat jawaban seberapa besar pengaruh dari fasilitas kerja dan beban kerja secara bersamaan terhadap motivasi kerja pegawai di Kantor Camat Guguk Kabupaten Lima Puluh Kota. Dari pengujian hipotesis, didapatkan fasilitas kerja dan beban kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap motivasi kerja pegawai kantor Camat Guguk Kabupaten Lima Puluh Kota Juga diperkuat dengan nilai kontribusi sebesar 0,430 atau 43%.

Sejalan dengan pendapat (Sondang P, 2014) faktor mempengaruhi motivasi kerja pegawai salah satunya faktor dari dalam dimana motivasi ini sudah ada dalam diri pegawai supaya dijaga agar berkeinginan dan semangat dalam bekerja. Kemudian faktor dari luar

berasal dari fasilitas kerja dan lingkungan kerja. Dengan menyediakan fasilitas yang memadai dan sesuai dengan kebutuhan pegawai, maka dapat memicu motivasinya dalam bekerja.

Kondisi tempat kerja berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja karyawan, menurut penelitian (Munawirsyah, 2016), dan kondisi kerja yang buruk akan menurunkan motivasi kerja karyawan. Beban kerja juga berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja karyawan di UTHM, menurut penelitian (Ariman, 2017). Beban kerja yang tinggi di antara karyawan dapat berdampak pada motivasi mereka. Saat kemampuan pegawai tidak sesuai dengan tuntutan yang ia terima di tempat kerja akan mengakibatkan terjadinya stress pada pegawai tersebut sehingga terjadinya penurunan motivasi pada pegawai tersebut. Pendapat dari (Iskandar & Sembada, 2012) menyebutkan apabila pegawai mengalami ketegangan atau stress pada pekerjaannya karena menganggap pekerjaan sebagai beban kerja, karena tuntutan dari organisasi tidak sesuai dengan kemampuan pegawai tersebut akan menyebabkan perilaku yang kurang baik dari pegawai seperti malas bekerja, dan suka menunda pekerjaan.

Untuk itu, supaya pegawai memiliki motivasi yang lebih dalam bekerja maka harus ada kesesuaian antara kemampuan dengan beban kerja agar tugas dapat selesai pada waktu yang telah ditentukan begitupun sebaliknya (Munandar, 2012). Selain itu, dapat disimpulkan bahwa beban kerja dan kondisi kerja memiliki dampak besar pada bagaimana karyawan termotivasi untuk melakukan pekerjaan mereka.

Pengaruh Fasilitas Kerja Terhadap Motivasi Kerja Pegawai Kantor Camat Guguak Kabupaten Lima Puluh Kota

Penelitian ini dilaksanakan untuk melihat bagaimana pengaruh dari fasilitas kerja dan beban kerja secara bersamaan terhadap motivasi kerja pegawai di Kantor Camat Guguak Kabupaten Lima Puluh Kota. Dari pengujian hipotesis, didapatkan fasilitas kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap motivasi kerja pegawai. Hal ini mengandung pengertian bahwa fasilitas kerja memiliki dampak yang positif. Bagi pegawai diharapkan dengan memiliki fasilitas kerja yang memadai dan mendukung pekerjaannya dapat meningkatkan motivasi kerja menjadi lebih baik lagi. Fasilitas kerja berperan penting bagi pegawai dalam penyelesaian pekerjaan dengan cepat dan sesuai waktu yang ditentukan. Pemberian fasilitas kerja kepada pegawai tidak hanya sebagai pemenuhan kebutuhannya saja, tetapi juga dapat membuat pegawai bekerja lebih giat dan semangat sehingga tujuan organisasi dapat berjalan dengan baik dan lancar. (Christina Widya Utami, 2015) dengan adanya fasilitas bisa memberikan kemudahan bagi pengguna sehingga dapat memenuhi kebutuhan si pengguna fasilitas tersebut. Akan tetapi jika fasilitas yang tersedia kurang memadai maka pekerjaan yang akan dilakukan juga berdampak pada pelaksanaan yang kurang baik (Jufrizen & Hadi, 2021)

Seperti hasil penelitian (Santoso, 2019) fasilitas kantor berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja karyawan PT Suzuki Sejahtera Buana Trada Kejeran Surabaya. Begitu pula hasil dari penelitian (Anggrainy, I. F., Darsono, N., & Putra, 2018) dan (Komalasari et al., 2022) memperoleh hasil penelitian yang sama yaitu fasilitas memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja karyawan. Dalam hal ini fasilitas kerja memberikan dampak baik

terhadap motivasi kerja pegawai. Jadi fasilitas kerja yang memadai untuk menunjang pekerjaan sangat dibutuhkan oleh pegawai. Karena jika fasilitas yang dibutuhkan untuk bekerja sudah memadai untuk menunjang pekerjaan maka pegawai akan mendapatkan dorongan yang besar untuk menyelesaikan pekerjaannya serta dapat memudahkan, melancarkan pelaksanaan dalam proses kerja.

Pengaruh Beban Kerja Terhadap Motivasi Kerja Pegawai Kantor Camat Guguak Kabupaten Lima Puluh Kota

Berdasarkan hasil olahan data diketahui bahwa beban kerja berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja pegawai dengan nilai sig. $0,002 \leq 0,05$ serta besar koefisien regresi - 0,869 yang diartikan beban kerja yang didapatkan oleh pegawai berpengaruh negatif dan signifikan terhadap motivasi kerja pegawai di Kantor Camat Guguak Kabupaten Lima Puluh Kota tersebut. Maksudnya dengan beban kerja yang semakin tinggi dan tidak sesuai dengan kemampuan pegawai maka akan semakin rendah motivasi kerja begitupun sebaliknya semakin rendah beban kerja dan sesuai dengan kemampuan pegawai maka akan semakin tinggi motivasi kerja pegawai. (Anita et al., 2019) yang melakukan penelitian serupa juga mendapatkan hasil yang sama dimana adanya pengaruh negatif dan signifikan antara beban kerja terhadap motivasi kerja.

Sementara itu, (Nadiaty et al., 2019) dalam penelitiannya juga mendapatkan hasil serupa bahwa beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap motivasi kerja. Berarti semakin tinggi beban kerja pegawai, maka semakin rendah motivasi kerja yang dialami. Kemudian dalam penelitian (Nurofik & Yuliana, 2022) dan (Herlambang et al., 2022) juga memperoleh hasil yang sejalan yaitu beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap motivasi kerja karyawan. Jika beban kerja yang diberikan sesuai dengan keterampilan dan keahlian yang dimiliki, maka pegawai dengan mudah melaksanakan pekerjaan sehingga motivasi mereka untuk bekerja dalam rangka mencapai tujuan akan meningkat. Pegawai yang bekerja sesuai dengan kemampuannya yang memadai akan dengan mudah melaksanakan pekerjaannya sehingga motivasi mereka untuk bekerja dalam mencapai tujuan akan meningkat, sebaliknya jika pegawai merasa bahwa beban tersebut sebagai beban yang berat dan terlalu tinggi serta diluar kemampuannya, maka akan terjadi penurunan motivasi kerjanya. Kesesuaian beban kerja yang diberikan perlu diperhatikan sebab beban kerja yang berlebih menimbulkan suasana kerja yang kurang nyaman bagi pegawai karena dapat menurunkan motivasinya. Kondisi kerja yang baik juga sangat membantu konsentrasi kerja pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan yang dibebankan.

SIMPULAN

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, diketahui bahwa lingkungan kerja dan beban kerja berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja pegawai di kantor kelurahan Guguak Kabupaten Lima Puluh Kota. Hal ini menunjukkan semakin lengkap dan memadai fasilitas kerja yang disediakan dan beban kerja juga sesuai dengan keterampilan para pegawai akan meningkatkan motivasi kerja bagi pegawai. Dari kesimpulan yang didapatkan bisa

diberikan beberapa saran kepada instansi agar lebih memperhatikan apa saja factor yang mempengaruhi motivasi kerja pegawai supaya terciptanya motivasi kerja yang baik sehingga dapat mencapai sasaran yang sebelumnya telah ditetapkan. Adapun kelemahan dari penelitian menggunakan indikator untuk mengukur variabel motivasi kerja dengan faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja sehingga menjadi bias.

REFERENSI

- Anggrainy, I. F., Darsono, N., & Putra, T. R. I. (2018). Pengaruh fasilitas kerja, disiplin kerja dan kompensasi terhadap motivasi kerja implikasinya pada prestasi kerja pegawai negeri sipil badan kepegawaian pendidikan dan pelatihan Provinsi Aceh. *Jurnal Magister Manajemen*, 2(1), 1–10.
- Anita, J., Aziz, N., & Yunus, M. (2019). The effect of placement and work load on work motivation and its impact on employee work performance at labor and population mobility agency of Aceh Province, Indonesia. *International Journal of Scientific & Technology Research*, 8(4), 225-.
- Ariman, I. N. B. (2017). Pengaruh beban kerja dan stres kerja terhadap motivasi dan dampaknya pada kinerja pegawai di uthm. *Universitas Terbuka*, 1–145.
- Christina Widya Utami. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Salemba Empat.
- Herlambang, S. ., Sinaga, S., & Sihombing, N. . (2022). analisis pengaruh kompetensi, kompensasi, dan beban kerja terhadap kinerja pegawai dan motivasi kerja pegawai sebagai variabel intervening pada PT.PLN (persero) UIP Sumbagut. *Jurnal Prointegrita*, 6(1).
- Iskandar, S., & Sembada, G. G. (2012). Jurnal Ekonomi, Bisnis dan Entrepreneurship. *Jurnal Ekonomi, Bisnis & Entrepreneurship*, 6(1), 26–38.
- Jufrizen, & Hadi, F. P. (2021). Pengaruh Fasilitas Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja. *Jurnal Sains Manajemen*, 7(1), 35–54.
- Kadarisman. (2013). *Manajemen Pengembangan Sumber daya Manusia* (cetakan ke). PT Raja Grafindo Persada.
- Komalasari, I., Samawa, U., Besar, S., Info, A., & History, A. (2022). *PENGARUH GAJI, BONUS DAN FASILITAS TERHADAP MOTIVASI KERJA KARYAWAN(Studi Pada PT. BRIUnit I Sumbawa Besar)*. 78–89.
- Munandar, A. . (2012). *Psikologi Industri dan Organisasi*. Universitas Indonesia.
- Munawirsyah. (2016). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Fasilitas Kerja Terhadap Motivasi Kerja Dan Dampaknya Kepada Kinerja Pegawai Non Medis Pada Rumah Sakit Umum Daerah Kota Subulussalam. *Jurnal Bis-A Jurnal Bisnis Administrasi*, 6(1), 44–5.
- Nadiaty, A. ., Wahyudi, A., & Sriwidodo, U. (2019). Pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja Terhadap Produktifitas kerja karyawan dengan motivasi kerja sebagai variabel intervening di Poltekkes Kemenkes Surakarta Jurusan Ortotik Prostetik. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 13(2).
- Nurofik, A., & Yuliana, S. (2022). Pengaruh kepemimpinan, beban kerja dan lingkungan kerja terhadap motivasi kerja karyawan Agnicom Padang Pariaman. *Jurnal Inovasi Penelitian*, 3(3).
- Riski, Via Lailatur, S. . M. . (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. CV Medis Sains Indonesia.
- Santoso, A. (2019). *Pengaruh Fasilitas Knator dan Intensio terhadap Motivasi Kerja (Pada Karyawan PT. Suzuki Sejahtera Buana Trada Kenjeran Surabaya)*. 105(3), 129–133.
- Sondang P, S. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- Sudaryono. (2018). *Metodologi Penelitian*. Rajawali Pers.

