

**PENGARUH BEBAN KERJA, MOTIVASI INTRINSIK DAN
PENGEMBANGAN DIRI TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PADA PEMERINTAHAN PROVINSI SUMSEL DINAS
PEKERJAAN UMUM DAN BINA MARGA**

SKRIPSI

**Untuk Memenuhi Sebagian Dari Syarat-Syarat
Guna Mencapai Gelar Sarjana Manajemen**



**Diajukan Oleh :
HARMI KHOIRUNNISA
NPM : 2101110119**

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
PROGRAM STUDI MANAJEMEN
PALEMBANG**

2024

**UNIVERSITAS TRIDINANTI
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI

Nama : HARMI KHOIRUNNISA
Noor Pokok/ NRM : 2101110119
Jurusan/ Progra Studi : Manajemen
Jenjang Pendidikan : Strata 1
Konsentrasi : Manajemen SDM
Judul Skripsi : Pengaruh Beban Kerja, Motivasi Intrinsik Dan Pengembangan Diri Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pemerintahan Provinsi Sumsel Dinas Pekerjaan Umum Dan Bina Marga

Pembimbing Skripsi :

Tanggal....

Pembimbing 1 : 

**Dr. Djatmiko Noviantoro, SE., M.Si
NIDN. 0110117204**

Tanggal....

Pembimbing 2 : 

**Dr. Yuni Adinda Putri, S.E., M.Si.
NIDN. 0207069401**

Mengetahui

Dekan
Tanggal.....

Ketua Program Studi
Tanggal.....


**Dr. Msy. Mikial, SE., M.Si., Ak.CA.CSRS
NIDN : 0205026401**


**Dr. Yolanda Veybitha, SE., M.Si
NIDN: 0226028303**


UNIVERSITAS TRIDINANTI
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI


Nama : HARMI KHOIRUNNISA
Noor Pokok/ NRM : 2101110119
Jurusan/ Program Studi : Manajemen
Jenjang Pendidikan : Strata 1
Konsentrasi : Manajemen SDM
Judul Skripsi : Pengaruh Beban Kerja, Motivasi Intrinsik Dan Pengembangan Diri Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pemerintahan Provinsi Sumsel Dinas Pekerjaan Umum Dan Bina Marga

Penguji Skripsi :

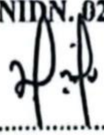
Tanggal....

Ketua Penguji : 
Dr. Djatmiko Noviantoro, SE., M.Si
NIDN. 0110117204

Tanggal....

Penguji I : 
Dr. Yuni Adinda Putri, S.E., M.Si
NIDN. 0207069401

Tanggal....


Penguji II : 
Dr. Sari Sakarina, S.E., MM.
NIDN. 0214038301


Mengesahkan,

Dekan,
Tanggal.....

Ketua Program Studi
Tanggal.....




Dr. Misy Mikiel, SE., M.Si., Ak.CA.CSRS
NIDN : 0205026401


Dr. Yolanda Veybitha., SE., M.Si
NIDN: 0226028303

/PS/DFEB/

PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT


Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : HARMI KHOIRUNNISA
Nomor Pokok / NPM : 2101110119
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Jurusan : Manajemen
Jenjang Pendidikan : Strata I (S1)
Judul Skripsi : Pengaruh Beban Kerja, Motivasi Intrinsik Dan Pengembangan Diri Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pemerintahan Provinsi Sumsel Dinas Pekerjaan Umum Dan Bina Marga.

Menyatakan bahwa skripsi ini telah ditulis dengan sungguh-sungguh dan tidak ada bagian yang merupakan penjiplakan karya orang lain. Apabila ditemukan di kemudian hari terbukti bahwa pernyataan ini tidak benar, maka saya sanggup menerima sanksi berupa pembatalan skripsi dengan segala konsekuensinya demikianlah surat pernyataan bebas plagiat ini di buat sebagai mana mestinya dan benar adanya

Palembang, 14 Desember 2024




HARMI KHOIRUNNISA

ABSTRAK

Harmi Khoirunnisa Pengaruh Beban Kerja, Motivasi Intrinsik Dan Pengembangan Diri Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pemerintahan Provinsi Sumsel Dinas Pekerjaan Umum Dan Bina Marga. (Dibawah bimbingan Bapak Dr. Djatmiko Noviantoro, SE., M.Si. dan Ibu Dr. Yuni Adinda Putri, S.E., M.Si.)

Penelitian ini dilakukan untuk menganalisis pengaruh antara variabel beban kerja, motivasi intrinsik dan pengembangan diri terhadap kinerja karyawan di pemerintahan provinsi SUMSEL dinas pekerjaan umum dan bina marga . teknik sampel slovin dimana seluruh populasi karyawan pemerintahan provinsi SUMSEL dinas pekerjaan umum dan bina marga sebanyak 78 orang sebagai sampel. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner dan wawancara. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner. Model penelitian menggunakan deskriptif kualitatif dengan Teknik analisa data menggunakan analisis linier berganda dan uji asumsi klasik. Pengolahan data menggunakan software SPSS versi 26.

Diperoleh hasil bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan pada Kinerja Karyawan. Variabel Beban Kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Variabel Pengembangan Diri berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Secara keseluruhan, variabel Beban Kerja, Motivasi Intrinsik Dan Pengembangan Diri Terhadap Kinerja Karyawan berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai.

Kata kunci : Beban Kerja, Motivasi Intrinsik Dan Pengembangan Diri Terhadap Kinerja Karyawan

ABSTRACT

Harmi Khoirunnisa The Influence of Workload, Intrinsic Motivation and Self-Development on Employee Performance in the South Sumatra Provincial Government, Public Works and Highways Department. (Under the guidance of Mr. Dr. Djatmiko Noviantoro, SE.,M.Si. and Mrs. Dr. Yuni Adinda Putri, S.E.,M.Si.)

This study was conducted to analyze the influence of workload variables, intrinsic motivation and self-development on employee performance in the South Sumatra provincial government, public works and highways department. Slovin sampling technique where the entire population of employees of the South Sumatra provincial government, public works and highways department as many as 78 people as samples. Data collection techniques using questionnaires and interviews. Data collection techniques using questionnaires. The research model uses qualitative descriptive with Data analysis techniques using multiple linear analysis and classical assumption tests. Data processing using SPSS software version 26.

The results show that leadership style has a significant effect on Employee Performance. The Workload variable has an effect on employee performance. The Self-Development variable has a significant effect on employee performance. Overall, the Workload, Intrinsic Motivation and Self-Development variables on Employee Performance have a simultaneous effect on employee performance.

Keywords: Workload, Intrinsic Motivation and Self-Development on Employee Performance.

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

MOTTO :

“Allah tidak membebani seseorang melainkan sesuai dengan kesanggupannya“

Q.S AL-Baqarah: 286

“ Orang tua dirumah menanti kepulanganmu dengan hasil yang membanggakan, jangan kecewakan mereka. Simpan keluhmu, sebab letihmu tak sebanding dengan perjuangan mereka menghidupimu“

PERSEMBAHAN :

be kind, be humble, be love -

Alhamdulillahirabbil Allamin, Karya ini merupakan bentuk rasa syukur saya kepada Allah SWT karena telah memberikan nikmat karunia pertolongan yang tiada henti hingga saat itu.

Karya ini saya persembahkan sebagai tanda bukti sayang dan cinta yang tiada terhingga kepada kedua Orang Tua tercinta, Ayah Harudin dan teristimewa Ibu. Sudarmi yang telah melahirkan, merawat, membimbing, dan melindungi dengan tulus serta penuh keikhlasan, mencurahkan segala kasih sayang dan cintanya, serta yang senantiasa mendoakan, dan memberika semangat dan juga dukungan sepenuh hati.

Karya ini juga saya persembahkan kepada seluruh keluarga tercinta yaitu Ayuk, Abang , Adik dan keponakan yang selalu menjadi penyemangat terbaik, selalu memberikan semangat dan dukungan baik moril maupun material. Tak lupa dipersembahkan kepada diri sendiri, terima kasih telah bertahan sejauh ini, dan tidak pernah berhenti berusaha dan berdoa untuk menyelesaikan skripsi ini.

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur kami panjatkan kepada Allah SWT karea rahmat hidayah dan karunia-Nya Penulis dapat menyelesaikan penyusunan skripsi dengan judul ” **Pengaruh Beban Kerja,Motivasi Intrinsik Dan Pengembangan Diri Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pemerintahan Provinsi Sumsel Dinas Pekerjaan Umum Dan Bina Marga**” Laporan skripsi ini disusun sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tridinanti. Peneliti menyadari dalam penyusunan Skripsi ini tidak akan selesai tanpa bantuan beberapa pihak-pihak yang telah membantu dalam penyusunan Skripsi ini. peneliti sampaikan ucapan Terima Kasih kepada :

1. Bapak Prof. Dr. Ir. H. Edizal AE, M.S Selaku Rektor Universitas Tridinanti.
2. Ibu Dr. Msy. Mikial, S.E., M.Si. Ak. CA. CSRS Selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Tridinanti.
3. Ibu Dr. M. Ima Andriyani, S.E., M.Si Selaku Wakil Dekan Universitas Tridinanti.
4. Ibu Mariyam Zanariah, S.E., M.Si Selaku Ketua Program Studi Manajemen Universitas Tridinanti.
5. Bapak Dr. Djatmiko Noviantoro, SE., M.Si Selaku Dosen Pembimbing I yang telah banyak membantu meluangkan waktunya untuk membimbing dan memberikan arahan dalam penyusunan skripsi ini.
6. Ibu Dr. Yuni Adinda Putri, SE., M.Si selaku Dosen Pembimbing II yang telah banyak membantu meluangkan waktunya untuk membimbing dan memberikan arahan dalam penyusunan skripsi ini.

7. Seluruh Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Program Studi Manajemen Universitas Tridianti yang telah memberikan ilmu dan Pengalamannya serta mendidik penulis selama masa kuliah.
8. Seluruh Staf Karyawan di Pekerjaan umum dan Bina marga yang telah bersedia membantu dan memberikan data dalam penyusunan skripsi.
9. Teristimewa untuk kedua orang tua tercinta. Ayah Harudin dan Ibu Sudarmi yang telah membesarkan saya hingga saat ini. Terima kasih selalu mendoakan yang terbaik dan memberikan dukungan moril maupun material.
10. Seluruh keluarga tercinta ayuk, adik dan keponakan : Harmi Thahiro Utami Amd . Tria Haprilian A. Meysi Gadis P dan M.Alsheiraz alhaihaqi yang telah banyak memberikan dukungan , bantuan dan doa serta hiburan hingga saya bisa menyelesaikan skripsi ini.
11. Teruntuk Saudara Sepupu saya: Bripda yayan ferta Wijaya S.I.kom, Aggra julianza S. E, Dwi Ramadani S. T, Rahmat Juliansyah. Terimakasih telah membantu saya dan memberikan dukungan, dorongan hingga saya bisa menyelesaikan skripsi ini.
12. Putri Sri A, Vina Sindang S, Dinda Jovanka, Verin Ika S, Davids L, Selaku teman seperjuangan semasa perkuliahan. Terima kasih telah membuat kehidupan perkuliahan terasa begitu cepat dan penuh kebahagiaan. Seluruh dukungan dan dorongan yag telah diberikan akan selalu penulis kenang.
13. Rekan-Rekan Mahasiswa/I Manajemen Angkatan 2021. Terima kasih atas kenangan dan pengalaman nya.

14. Teman Terdekat saya: Putu Ari Pradhana. Terima kasih telah mendengarkan, memberikan bantuan dan hiburan selama penulis Menyusun skripsi ini.
15. Kepada Bripda Achmad Fakih Rafi R, Terima kasi telah menjadi sahabat, dan pendengar yang siap mendengarkan segala keluh kesan tanpa menghakimi, serta selalu memberikan saran dan masukan dan motivasi yang membangun untuk segala permasalahan yang saya hadapi.
16. Terakhir, teruntuk diri saya sendiri. Terima kasih kepada diri saya sendiri Harmi Khoirunnisa yang sudah kuat melewati segala lika-liku yang terjadi. Saya bangga pada diri saya sendiri, Mari bekerja sama untuk lebih berkembang lagi menjadi pribadi yang lebih baik dari hari ke hari.

Akhir kata, penulis dapat menyadari tanpa Ridho dan pertolongan dari Allah SWT, serta bantuan, dukungan, motivasi dari segala pihak skripsi ini tidak dapat diselesaikan. Kepada semua pihak yang telah memberikan bantuan dalam penulisan ini, penulis ucapkan banyak terima kasih dan semoga Allah SWT membalas segera kebaikan kalian. Aamiin Yarabbalalamin.

Palembang, 14 Desember 2024

Penulis

DAFTAR ISI

HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI	ii
PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT	iii
ABSTRAK	v
ABSTRACT	vi
MOTTO DAN PERSEMBAHAN	vii
KATA PENGANTAR	viii
DAFTAR ISI	xi
DAFTAR TABEL	xiv
BAB 1 PENDAHULUAN	1
A.Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah	5
C. Tujuan Penelitian	6
D. Manfaat penelitian	7
BAB II TINJUAN PUSTAKA	9
2.1 Kajian Teoritis	9
2.1.1.1 Pengertian kinerja karyawan	9
2.1.1.2 Pengertian kinerja	9
2.1.1.3 Faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja Karyawan	10
2.1.1.4 Dimensi kinerja Karyawan & Indikator kinerja Karyawan	11
2.1.1.5 Penilaian Kinerja Karyawan	12
2.1.2.1. Pengertian Beban Kerja	12
2.1.2.2 Jenis Beban Kerja	14
2.1.2.3 Faktor yang Mempengaruhi Beban Kerja	15
2.1.2.4 Dimensi & Indikator Beban Kerja	15
2.1.3.1 Pengertian Teori Motivasi Intrinsik	16
2.1.3.2 Jenis-Jenis Motifasi Intrinsik	18
2.1.3.3 Fungsi Motivasi Intrinsik	18
2.1.3.4 Dimensi & Indikator Motifasi Intrinsik	19
2.1.4.1 Pengertian Pengembangan Diri	19
2.1.4.2 Manfaat Pengembangan Diri	20

<u>2.1.4.3 Dimensi – Indikator Pengembangan Diri</u>	21
<u>2.2 Penelitian terdahulu</u>	22
<u>2.3 Kerangka Berfikir</u>	25
<u>2.4 Hipotesis Penelitian</u>	26
<u>BAB III METODE PENELITIAN</u>	27
<u>3.1 Tempat dan Waktu Penelitian</u>	27
<u>3.1.1 Tempat Penelitian</u>	27
<u>3.1.2 Waktu Penelitian</u>	27
<u>3.2 Sumber dan Teknik Pengumpulan Data</u>	28
<u>3.2.1 Sumber Data</u>	28
<u>3.2.2 Teknik Pengumpulan Data</u>	28
<u>3.3 Populasi, Sample dan Sampling</u>	30
<u>3.3.1 Populasi</u>	30
<u>3.3.2 Sampel</u>	30
<u>3.4 Teknik Sampling</u>	31
<u>3.5 Variabel dan Definisi Operasional</u>	33
<u>3.5.1 Variabel</u>	33
<u>3.5.2 Definisi Operasional Variabel</u>	33
<u>3.6 Instrumen Penelitian</u>	38
<u>3.6.1 Uji Validitas</u>	38
<u>3.6.2 Uji Reliabilitas</u>	39
<u>3.7 Uji Asumsi Klasik</u>	39
<u>3.7.1 Uji Normalitas</u>	39
<u>3.7.2 Uji Heteroskedastisitas</u>	40
<u>3.7.3 Multikolinieritas</u>	41
<u>3.8 Teknik Analisis Data</u>	42
<u>3.8.1 Analisis Regresi Linier Berganda</u>	42
<u>3.8.2 Analisis Koefisien Korelasi</u>	43
<u>3.8.3 Analisis Koefisien Determinasi (R²)</u>	43
<u>3.9 Uji Hipotesis</u>	44
<u>3.9.1 Uji F</u>	44
<u>3.9.2 Uji t</u>	45
<u>BAB IV ANALISIS DAN PEMAHASAN</u>	48
<u>4.1 Hasil Penelitian</u>	48

<u>4.1.1 Sejarah Singkat Pemerintahan Provinsi SUMSEL Dinas Pekerjaan Umum Bina Marga Dan Tata Ruang</u>	48
<u>4.1.2 Visi dan Misi Pemerintahan PROVINSI SUMSEL Dinas Pekerjaan Umum Bina Marga Dan Tata Ruang</u>	50
4.2. <u>Tujuan, Fungsi dan Struktur Organisasi</u>	50
<u>4.2.1 Tujuan</u>	50
<u>4.2.2 Fungsi</u>	51
4.3. <u>Hasil Analisis Deskriptif</u>	52
4.4. <u>Karakteristik Responden dan Distribusi Jawaban Responden</u>	53
4.5. <u>Analisis Data dan Pembahasan</u>	54
<u>4.4.1 Uji Instrumen Penelitian</u>	54
<u>4.4.2 Uji Asumsi Klasik</u>	59
4.5 Hasil Analisis Regresi Linier Berganda	63
4.6 Hasil Uji Korelasi	65
4.7 Hasil Analisis Koefisien Determinasi	66
4.8 Hasil Uji Hipotesis Statistik	67
<u>4.8.1 Hasil Uji Simultan (Uji F)</u>	67
<u>4.8.2 Hasil Uji Parsial (Uji t)</u>	68
4.9 Pembahasan	69
<u>4.9.1 Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan</u>	69
<u>4.9.2 Pengaruh Motivasi Intrinsik Terhadap Kinerja Karyawan</u>	70
<u>4.9.3 Pengaruh Pengembangan Diri Terhadap Kinerja Karyawan</u>	70
<u>BAB V KESIMPULAN DAN SARAN</u>	72
<u>5.1 Kesimpulan</u>	72
<u>5.2 Saran</u>	73
<u>DAFTAR PUSTAKA</u>	74
<u>LAMPIRAN</u>	77

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Jumlah Pegawai Negeri Sipil Pada Dinas Pekerjaan Umum Bina Marga dan Penataan Ruang Kota Palembang, Menurut Tingkat Pendidikan Tahun 2023	3
Tabel 2.1 Penelitian yang Relevan	22
Tabel 3. 1 Jadwal Kegiatan Penelitian	27
Tabel 3. 2	29
Tabel 3. 3 Tabel Jumlah Karyawan	30
Tabel 3. 4 Data Sampel Penelitian	33
Tabel 3. 5 Definisi Operasional Variabel	33
Tabel 3. 6 Tabel Koefisien Korelasi	43
Tabel 4. 1 Jumlah dan presentase Responden Berdasarkan Usia	53
Tabel 4. 2 Jumlah dan Presentase Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	53
Tabel 4. 3 Jumlah dan Presentase Responden Berdasarkan Status Karyawan	54
Tabel 4. 4 Hasil uji validitas Beban Kerja (X1)	55
Tabel 4. 5 Hasil uji validitas variabel Motivasi Intrinsik (X2)	56
Tabel 4. 6 Hasil validitas variabel Pengembangan diri (X3)	57
Tabel 4. 7 Hasil uji validitas variabel kinerja Karyawan (Y)	58
Tabel 4. 8 Hasil Uji Reliabilitas	59
Tabel 4. 9 Hasil Uji Normalitas	60
Tabel 4. 10 Hasil Uji Multikolinieritas	62
Tabel 4. 11 Hasil Pengujian Analisis Regresi Linier Berganda	64
Tabel 4. 12 Hasil Uji Koefisien Korelasi	66
Tabel 4. 13 Hasil Koefisien Determinasi	66
Tabel 4. 14 Hasil Uji Simultan (Uji F)	67
Tabel 4. 15 Hasil Uji Parsial (Uji t)	68

BAB 1

PENDAHULUAN

A.Latar Belakang

Dalam dunia organisasi yang kompetitif, kinerja merupakan hasil kerja yang dapat dicapai oleh karyawan dalam periode tertentu, dan dibandingkan dengan target yang dibebankan. Karyawan yang berkualitas tinggi dan terlibat dapat mendorong perusahaan mencapai tujuan strategisnya, meningkatkan produktivitas, dan menciptakan inovasi yang diperlukan untuk bertahan di pasar. Sebaliknya, kinerja karyawan yang buruk akan menyebabkan kerugian dari segi finansial maupun reputasi (Rivai, 2020).

Situasi data hasil kerja, istilah biasanya merujuk pada hal-hal yang bisa diukur atau dievaluasi secara terpisah dalam sistem yang lebih besar, misalnya dalam sistem manajemen kinerja karyawan atau dalam konteks evaluasi suatu kegiatan. Data kinerja objek bisa mengacu pada unit atau elemen yang memiliki karakteristik terukur atau terdefinisi dengan jelas, yang dapat dievaluasi untuk menilai kinerja atau pencapaian suatu tujuan. Secara garis besar kata tema dalam data hasil kerja dapat merujuk pada objek karyawan dalam situasi manajemen kinerja, karyawan adalah objek yang kinerjanya diukur berdasarkan sejumlah indikator, seperti, Pencapaian target. Target penjualan, produksi, atau pencapaian lainnya yang diukur secara spesifik. Kompetensi keahlian atau keterampilan yang dimiliki karyawan dalam bidang pekerjaan mereka. Produktivitas Jumlah unit atau pekerjaan yang diselesaikan dalam periode waktu tertentu.

Dalam era globalisasi saat ini, perusahaan dituntut untuk meningkatkan daya saing dalam menghadapi kompetisi dan persaingan yang semakin ketat sehingga perusahaan perlu menjaga, memelihara, dan meningkatkan kualitas kinerja pada sumber daya manusia (SDM) yang menjadi salah satu faktor penentu keberhasilan perusahaan. SDM tidak hanya berperan sebagai pelaksana operasional, tetapi juga sebagai motor penggerak dalam inovasi, pengambilan keputusan dan pelaksanaan strategis bisnis. Dengan memiliki SDM yang berkualitas, perusahaan dapat merespon dengan baik tantangan persaingan pasar dengan lebih cepat dan efektif serta meningkatkan kemampuan beradaptasi terhadap perubahan lingkungan organisasi.

Tantangan perusahaan tidak hanya dituntut untuk menyediakan produk atau layanan yang kompetitif, tetapi juga untuk menciptakan iklim kerja yang memungkinkan kinerja karyawan berpotensi secara maksimal. Menurut (Widodo et al., 2022: 2) “ Kinerja karyawan dapat menjadi salah satu tolak ukur tentang bagaimana sumber daya manusia yang ada pada suatu perusahaan sudah berperan terhadap kemajuan perusahaan atau belum untuk mencapai tujuan terbaik sebuah perusahaan.” Selain itu, perusahaan perlu fokus pada berbagai aspek yang mempengaruhi kinerja karyawan.

Capaian kinerja pelayanan Dinas Pekerjaan Umum Bina Marga dan Penataan Ruang periode tahun 2023 dapat dilihat dari capaian indikator kinerja. Yaitu dengan membandingkan realisasi target indikator dengan target yang telah ditetapkan. Bagian ini mengulas capaian kinerja Dinas Pekerjaan Umum Bina

Marga dan Penataan Ruang tahun 2023 berdasarkan indikator kinerja yang ditetapkan .

Tabel 1.1 Jumlah Pegawai Negeri Sipil Pada Dinas Pekerjaan Umum Bina Marga dan Penataan Ruang, Menurut Tingkat Pendidikan Tahun 2023.

No.	Pendidikan	Pegawai Negeri Sipil	Non PNS
1	SLTA	10	57
2	D3	7	17
3	S1	106	97
4	S2	60	4
Total		183	175

Sumber; Bidang Kepegawaian Dinas Pekerjaan Umum Bina Marga Dan Penataan Ruang (2022).

Dari data di atas didapatkan bahwa penerimaan Pegawai Negeri Sipil dan NON PNS pada tahun 2022, dengan Tingkat Pendidikan tertinggi Pegawai Negeri Sipil pada penerimaan sebanyak 183 dan Non PNS 175 orang.

Beban kerja merujuk pada jumlah tugas, tanggung jawab, dan tekanan yang dihadapi seorang individu atau tim dalam menjalankan pekerjaan Menurut Munandar dalam (Hermawati & Syofian, 2021) Pentingnya beban kerja terletak pada perannya dalam mempengaruhi produktivitas, kesejahteraan, dan kinerja secara keseluruhan di lingkungan kerja. Beban kerja kinerja karyawan peran yang sangat penting terhadap beban kerja kesejahteraan karyawan yang berlebihan dapat menyebabkan stres, kelelahan, dan bahkan masalah kesehatan mental (Loudoe et al., 2023) Beban kerja, yang mencakup tugas dan tekanan yang dihadapi individu atau tim, sangat mempengaruhi produktivitas, kesejahteraan, dan kinerja di lingkungan kerja; beban kerja yang berlebihan dapat mengakibatkan stres, kelelahan, dan masalah kesehatan mental bagi karyawan (Loudoe, J. 2023).

Beban kinerja karyawan berperan penting terhadap beban kerja. Kesejahteraan karyawan yang berlebihan dapat menyebabkan stres, kelelahan, dan bahkan masalah kesehatan mental. Kesejahteraan karyawan sangat berpengaruh pada kinerja mereka (Sukmawati & Hermana, 2024). Masram (2017) dan Sandiartha & Suwandana (2020) menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan terhadap beban kerja melibatkan keseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan sumber daya yang tersedia. Pengelolaan beban kerja yang efektif tidak hanya mendukung kesejahteraan individu, tetapi juga meningkatkan kinerja tim dan organisasi secara keseluruhan. Ini menekankan pentingnya perhatian terhadap manajemen beban kerja dalam strategi sumber daya manusia dan kebijakan organisasi.

Motivasi intrinsik adalah dorongan untuk melakukan suatu aktivitas karena rasa kepuasan, minat, atau nilai yang melekat pada aktivitas itu sendiri, bukan karena imbalan eksternal. Motivasi intrinsik memiliki peran yang sangat penting terhadap kinerja karyawan peningkatan kualitas pekerjaan motivasi intrinsik mendorong karyawan untuk memberikan usaha lebih dan memperhatikan detail, yang berujung pada kualitas kerja yang lebih baik (Wahyuni *et al.*, 2023) Motivasi intrinsik berperan penting dalam kinerja karyawan, karena dapat mendorong mereka untuk memberikan usaha lebih dan memperhatikan detail, sehingga menghasilkan kualitas pekerjaan yang lebih baik.

Pengaruh motivasi Intrinsik memiliki pengaruh yang sangat penting bagi Kepuasan kinerja karyawan , motivasi intrinsik berkontribusi pada kepuasan kerja yang lebih tinggi, karena individu merasa lebih terhubung dengan pekerjaan

mereka. Secara keseluruhan, motivasi intrinsik terhadap kinerja karyawan sangat penting untuk menciptakan lingkungan kerja yang produktif, inovatif, dan berkelanjutan.

Pengembangan Diri adalah merupakan suatu usaha yang perlu dilaksanakan untuk tercapainya peningkatan mutu itu sendiri. Sementara itu Alport (1951) dalam Mediawan (2014: 80) menyatakan kepribadian atau *personality* didefinisikan sebagai suatu kesatuan organisasi dinamis dalam diri individu sebagai sistem psikofisis yang menentukan caranya yang khas dalam penyesuaian diri dengan atau terhadap lingkungannya (Covey 2021).

Berdasarkan fenomena di atas maka penelitian tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh beban kerja, motivasi intrinsik dan pengembangan diri terhadap kinerja karyawan pada Pemerintahan PROVINSI SUMSEL Dinas Pekerjaan Umum Bina Marga Dan Tata Ruang”**

B. Rumusan Masalah

Dengan memperhatikan secara saksama seluruh uraian yang tercakup dalam latar belakang masalah di atas, maka dapat dirumuskan permasalahan sebagai berikut :

1. Apakah Beban Kerja, Motivasi intrinsik dan pengembangan diri berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan pada Dinas Pekerjaan Umum Bina Marga dan Tata Ruang?

2. Apakah terdapat pengaruh Beban kerja terhadap kinerja karyawan Pada Pemerintahan Provinsi Sumsel Dinas Pekerjaan Umum Bina Marga Dan Tata Ruang?
3. Apakah terdapat pengaruh Motivasi intrinsik terhadap kinerja karyawan Pada Pemerintahan Provinsi Sumsel Dinas Pekerjaan Umum Bina Marga Dan Tata Ruang?
4. Apakah terdapat pengaruh pengembangan diri terhadap kinerja karyawan pada Dinas Pekerjaan Umum Bina Marga dan Tata Ruang?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang diuraikan dapat ditetapkan tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Mempengaruhi beban kerja terhadap kinerja karyawan pada Dinas Pekerjaan Umum Bina Marga dan Tata Ruang.
2. Mempengaruhi Motivasi intrinsik terhadap kinerja karyawan pada Dinas Pekerjaan Umum Bina Marga dan Tata Ruang.
3. Mempengaruhi pengembangan diri terhadap kinerja karyawan pada Dinas Pekerjaan Umum Bina Marga dan Tata Ruang.

4. Mempengaruhi beban kerja, Motivasi intrinsik dan pengembangan terhadap kinerja karyawan pada Dinas Pekerjaan Umum Bina Marga dan Tata Ruang.

D. Manfaat penelitian

Manfaat-manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Manfaat teoritis
 - a) Pengembangan atau Penyempurnaan Teori: Penelitian yang menghasilkan data atau temuan baru dapat memperbarui atau memperbaiki teori yang ada. Misalnya, sebuah penelitian yang mengkaji faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan dapat memberikan bukti empiris yang memperbaharui teori motivasi kerja atau teori kepemimpinan.
 - b) Menambah Konsep Baru dalam Teori: Penelitian dapat memperkenalkan konsep atau variabel baru yang sebelumnya belum dipertimbangkan oleh teori-teori yang ada. Misalnya, dalam teori perilaku konsumen, penelitian terbaru bisa mengemukakan variabel baru yang memengaruhi keputusan pembelian di era digital.
 - c) Mengidentifikasi Hubungan Antar Variabel: Penelitian dapat mengidentifikasi hubungan yang lebih mendalam antara berbagai konsep atau variabel yang ada dalam teori. Misalnya, dalam penelitian psikologi, penelitian baru bisa menggali lebih dalam hubungan antara

stres dan produktivitas di tempat kerja, yang dapat memperkaya teori psikologi kerja.

2. Manfaat Praktis

- a. Optimisasi Kinerja: Dengan menganalisis data kinerja objek, penulis perangkat lunak dapat mengidentifikasi bagian-bagian dalam kode atau aplikasi yang tidak efisien. Misalnya, jika sebuah objek (misalnya, kelas atau fungsi dalam kode) membutuhkan waktu pemrosesan yang lebih lama atau menggunakan terlalu banyak sumber daya (seperti memori), penulis dapat melakukan optimisasi untuk meningkatkan performa aplikasi secara keseluruhan.
- b. Pemecahan Masalah: Data kinerja memungkinkan penulis untuk mengetahui dengan tepat di mana masalah atau hambatan kinerja terjadi dalam kode mereka. Ini mempermudah proses membantu penulis fokus pada bagian kode yang memerlukan perbaikan.

DAFTAR PUSTAKA

- Ghozali, Z., Munyati, Pebrianti, T., & Afini, V. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Gaya Kepemimpinan Partisipatif Terhadap Kinerja Pegawai Pada UPBJJ-UT Palembang. *Jurnal Ekobis: Kajian Ekonomi Dan Bisnis*, 2(1), 111–127. <http://jurnal.unisti.ac.id/ekobis/article/view/81/82>
- Ginting, I. M., Bangun, T. A., Munthe, D. V., & Sihombing, S. (2019). Pengaruh Disiplin Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Di PT PLN. *Jurnal Manajemen*, 5(1), 35–44.
- Hermawati, & Syofian. (2021). Pengaruh Stres Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt. Sentra Adi Purna Bengkulu. *Creative Research Management Journal*, 4(1), 77–91. <https://doi.org/10.32663/crmj.v4i1.1917>
- Loudoe, M. M., FoEh, J. E. H. J., & Niha, S. S. (2023). Pengaruh Stress Kerja, Beban Kerja, dan Kebutuhan Aktualisasi Diri Terhadap Prestasi Kerja Melalui Motivasi Kerja sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Siber Multi Disiplin*, 1(2), 52–65. <https://research.e-siber.org/JSMD/article/view/47>
- Lutfi, A., & Winata, A. yahya surya. (2020). Motivasi Intrinsik , Kinerja dan Aktualisasi Diri : Kajian Konseptual Perkembangan Teori. *Jurnal Pamator: Jurnal Ilmiah Universitas Trunojoyo*, 13(2), 194–198.
- Pramono, J. (2007). PENGARUH FAKTOR HIGINE DAN PEMUAS PADA MOTIVASI DAN KINERJA: Uji Terhadap Teori Herzberg. *Optimal: Jurnal Ekonomi Dan Kewirausahaan*, 1(1), 1–12.

- Pramono, O. (2014). Analisis pengaruh ROA, NPM, DER, dan Size terhadap praktik perataan laba (studi kasus pada perusahaan Manufaktur yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia periode 2007-2011). *Calyptra*, 2(2), 1–16.
- Rini, E., & Prastiwi, N. L. P. E. Y. (2022). Pengaruh beban kerja, stres kerja, dan kepuasan kerja terhadap turnover intention pada karyawan SPBU 54.811. 05 Desa Lokapaksa Kecamatan Seririt. *KONTAN: Jurnal Ekonomi, Manajemen Dan Bisnis*, 1(3). <https://doi.org/10.59818/kontan.v1i3.236>
- Rivai, A. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(2), 213–223. <https://doi.org/10.55606/jupumi.v1i1.243>
- Satria, R., & Imam, D. C. (2024). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Bahtera Adi Jaya Periode 2018-2022. *Al-Kharaj: Jurnal Ekonomi, Keuangan & Bisnis Syariah*, 6(7), 5490–5500. <https://doi.org/10.47467/alkharaj.v6i7.3020>
- Siregar, F. A., & BZ, F. S. (2017). Analisis efektifitas dan efisiensi pengelolaan keuangan desa (studi pada desa di Kabupaten Deli Serdang). *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Ekonomi Akuntansi (JIMEKA)*, 2(4), 93–106.
- Sugiono, E., & Tobing, G. I. L. (2021). Analisis Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Komunikasi Terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen Strategi Dan Aplikasi Bisnis*, 4(2), 389–400. <https://doi.org/10.36407/jmsab.v4i2.413>

- Sugiyono, P. D. (2017). Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D. In *Penerbit CV. Alfabeta: Bandung*.
- Sukmawati, R., & Hermana, C. (2024). Pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Sosial Sains*, 2(5), 554–562. <https://doi.org/10.59188/jurnalsosains.v2i5.390>
- Syafranuddin, R. A. H., & Rahmanto, E. (2019). Pengaruh Motivasi Intrinsik dan Motivasi Ekstrinsik terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) pada Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Kutai Timur. *INOBISS: Jurnal Inovasi Bisnis Dan Manajemen Indonesia*, 02(03), 412–418.
- Wahyuni, R., Gani, A., & Syahnur, M. H. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Paradoks : Jurnal Ilmu Ekonomi*, 6(3), 142–150. <https://doi.org/10.57178/paradoks.v6i3.637>
- Wibowo, L. P. (2012). *Rancang Bangun Human Resource Information System (HRIS) Sebagai Aplikasi Penilaian Kinerja Karyawan Perusahaan Asuransi. EEPIS*.