

**PENGARUH MOTIVASI KERJA, *PERCEIVED*
ORGANIZATIONAL SUPPORT DAN *JOB*
SATISFACTION TERHADAP KINERJA PEGAWAI
DINAS PERHUBUNGAN PROVINSI
KALIMANTAN BARAT**

SKRIPSI

Untuk Memenuhi Persyaratan Memperoleh Gelar Sarjana



DESSY NINGSIH

NIM. B1021211203

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS TANJUNGPURA
PONTIANAK**

2025

**PENGARUH MOTIVASI KERJA, *PERCEIVED*
ORGANIZATIONAL SUPPORT DAN *JOB*
SATISFACTION TERHADAP KINERJA PEGAWAI
DINAS PERHUBUNGAN PROVINSI
KALIMANTAN BARAT**

SKRIPSI

OLEH

DESSY NINGSIH

NIM. B1021211203

**Skripsi Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk
Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS TANJUNGPURA
PONTIANAK
2025**

PERNYATAAN BEBAS DARI PLAGIAT

Nama : Dessy Ningsih
NIM : B1021211203
Jurusan : Manajemen
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Skripsi : Pengaruh Motivasi Kerja, *Perceived Organizational Support* dan *Job Satisfaction* Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perhubungan Provinsi Kalimantan Barat

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa proposal Skripsi/Tesis/Disertasi dengan judul tersebut di atas, secara keseluruhan adalah murni karya peneliti sendiri dan bukan plagiat dari karya orang lain, kecuali bagian-bagian yang dirujuk sebagai sumber pustaka sesuai dengan panduan penulisan yang berlaku (lembar hasil pemeriksaan plagiat terlampir).

Apabila di dalamnya terbukti peneliti melakukan plagiat, maka sepenuhnya menjadi tanggung jawab peneliti yang dapat berakibat pada pembatalan proposal Skripsi/Tesis/Disertasi dengan judul tersebut di atas.

Demikian pernyataan ini peneliti buat dengan sebenar-benarnya.

Pontianak, 12 Juni 2025

Dessy Ningsih
B1021211203

PERTANGGUNGJAWABAN SKRIPSI

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Dessy Ningsih
NIM : B10212211203
Jurusan : Manajemen
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Tanggal Ujian : 01 Juli 2025
Judul Skripsi : Pengaruh Motivasi Kerja, *Perceived Organizational Support*
dan *Job Satisfaction* Terhadap Kinerja Pegawai Dinas
Perhubungan Provinsi Kalimantan Barat.

Menyatakan bahwa skripsi ini adalah hasil karya saya sendiri dan semua sumber baik yang dikutip maupun yang dirujuk saya nyatakan dengan benar.

Pontianak, 12 Juni 2025

Dessy Ningsih

B1021211203

LEMBAR YURIDIS

Pengaruh Motivasi Kerja, *Perceived Organizational Support* dan *Job Satisfaction*
Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perhubungan Provinsi Kalimantan Barat.

Penanggung Jawab Yuridis

Dessy Ningsih
NIM B1021211203

Jurusan : Manajemen
Program Studi : S1 Manajemen
Konsentrasi : Manajemen SDM
Tgl Ujian Skripsi dan Komprehensif : 01 Juli 2025

Majelis Penguji

No.	Majelis Penguji	Nama/NIP	Tgl/bln/thn	Tanda Tangan
1	Pembimbing 1	Prof. Dr. Ramadania, S.E, M,Si		
		NIP. 197509212999932995		
2	Pembimbing 2	Ikram Yakin, S.E, M.M		
		NIP. 199204212022031008		
3	Penguji 1	Yulyanti Fahrana, S.E, M.Si		
		NIP. 197902182014042001		
4	Penguji 2	Rizani Ramadhan, S.E, M.M		
		NIP. 198705112023211021		

Dinyatakan Telah Memenuhi Syarat dan Lulus
Dalam Ujian Skripsi dan Komprehensif

Pontianak,
Koordinator Program Studi Manajemen

Bintoro Bagus Purmono, S.E., M.M.
NIP. 199205082019031006

UCAPAN TERIMA KASIH

Puji dan syukur penulis panjatkan kepada Tuhan Yang Maha Esa atas limpahan rahmat, anugerah, dan pertolongan-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul "(Pengaruh Motivasi Kerja, *Perceived Organizational Support* dan *Job Satisfaction* Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perhubungan Provinsi Kalimantan Barat)". Skripsi ini disusun sebagai salah satu syarat akademik dalam menyelesaikan pendidikan strata satu (S1) pada Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Tanjungpura, Pontianak.

Selama proses penyusunan skripsi ini, penulis mendapatkan begitu banyak dukungan, arahan, serta bantuan dari berbagai pihak, baik secara langsung maupun tidak langsung. Oleh karena itu, dengan penuh rasa syukur dan hormat, penulis ingin menyampaikan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada semua pihak yang telah berkontribusi dalam perjalanan akademik ini. Dukungan, doa, serta motivasi yang diberikan telah menjadi sumber semangat bagi penulis dalam menyelesaikan tugas akhir ini.

1. Bapak Prof. Dr. Garuda Wiko, S.H., M.Si., FCBArb. Selaku Rektor Universitas Tanjungpura.
2. Ibu Dr. Barkah, S.E., M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Tanjungpura.
3. Bapak Heriyadi, S.E., M.E., Ph.D. selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tanjungpura.
4. Ibu Dr. Wenny Pebrianti, S.E., M.Sc. selaku sekretaris Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tanjungpura.
5. Bapak Bintoro Bagus Purmono, S.E, M.M. selaku Ketua Program Studi S1 Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tanjungpura.
6. Ibu Prof. Dr. Ramadania, S.E, M.Si. selaku Dosen Pembimbing I dan Bapak Ikram Yakin, S.E, M.M selaku Dosen Pembimbing II yang telah memberikan bimbingan, koreksi, saran dan masukan, serta bantuan kepada penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.

7. Ibu Yulyanti Fahrana, S.E., M.Si. dan Bapak Rizani Ramadhan, S.E, M.M. selaku Dosen Penguji dan yang telah memberikan masukan dan saran kepada penulis dalam penyusunan skripsi ini.
8. Seluruh Bapak dan Ibu Dosen Universitas Tanjungpura khususnya Dosen Program Studi Manajemen atas segala usaha dalam memberikan ilmu pengetahuan, pendidikan, dan arahnya.
9. Penulis menyampaikan rasa syukur yang mendalam kepada Tuhan Yesus Kristus, atas bimbingan dan penyertaan yang tiada henti selama proses penulisan skripsi ini. Kehadiran-Nya telah menjadi sumber kekuatan, keteguhan hati, dan keteladanan dalam menghadapi berbagai tantangan. Doa dan inspirasi yang diberikan telah memberikan semangat baru bagi penulis untuk bangkit dan melanjutkan karya ini hingga tuntas.
10. Teristimewa untuk orangtua saya yang tercinta, yaitu Mama. Terima kasih telah menjadi sosok Mama sekaligus kepala keluarga yang luar biasa. Terima kasih atas segala jerih payah, cinta, dan ketulusan yang Mama curahkan sejak saya masih kecil hingga akhirnya saya dapat menyelesaikan pendidikan ini. Mama adalah pribadi yang kuat, penuh kasih, dan rela berkorban demi masa depan anak-anaknya agar dapat tumbuh menjadi pribadi yang lebih baik. Saya juga mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada Jiji dan Apho yang dengan penuh kasih sayang telah menjaga dan merawat saya sejak kecil, saat Mama harus bekerja. Terima kasih karena telah mengenalkan saya kepada Tuhan Yesus Kristus, sehingga saya dapat belajar berjalan di jalan yang benar. Semua kasih, pengorbanan, dan doa kalian adalah alasan saya bisa berdiri sejauh ini. Terima kasih atas cinta yang tak ternilai dan keteladanan kalian yang terus menjadi sumber kekuatan dalam setiap langkah hidup saya.
11. Saya juga ingin mengucapkan terima kasih yang tulus kepada keponakan saya tercinta Grabiella Natalie(cia-cia), Graziella Thania(apui), dan Jocelyn(yenyen). yang telah menjadi sumber semangat dan kebahagiaan tersendiri selama saya menjalani proses penyusunan skripsi ini. Kehadiranmu memberikan warna dalam hari-hariku, dan senyuman polosmu menjadi

penghibur di saat lelah dan stres datang. Terima kasih telah menjadi bagian dari perjalanan ini.

12. Saudara dan saudari saya terkasih Andre, Iga, Budiyanto, Agung Nugroho, dan Octavia Selvi serta kepada segenap keluarga besarku yang terkasih terima kasih sudah memberikan doa, motivasi, pengertian dan cinta serta kasih sayang dalam mengerjakan skripsi ini.
13. Kepada hasianku yang teristimewa, Andika Ezra Manurung Naung marsiajar dohot ahu mulak tu awal kuliah sahat tu pamungka ni kuliah on, na jujur hatinna, na mangula semangat, dukungan dohot kasih, serta na sai hadir tu jolo-jolo naeng tu pamungka ni panulisan skripsi on.
14. Kepada teman-teman penulis. Terima kasih telah menjadi pendengar yang baik, menemani di setiap tantangan pada saat masa perkuliahan, dan memberikan nasihat berharga yang menguatkan saat penulis merasa lelah dan ragu. Kehadiran serta kebersamaan kalian sungguh berarti dalam perjalanan ini.
15. Seluruh staf TU, Administrasi, dan Akademik FEB UNTAN yang turut membantu dalam proses penelitian dan penyusunan skripsi.
16. ***Last but not least, I wanna thank me. I wanna thank me for believing in me, i wanna thank me for doing all this hard work, i wanna thank me for never quitting, i wanna thank me for always being a giver and trying give more than i receive i wanna thank me for trying to do more right than wrong, i wanna thank me for just being me at all times. And I thank my Lord and Savior, Jesus Christ.***

Pontianak, 12 Juni 2025

Dessy Ningsih
B1021211203

**PENGARUH MOTIVASI KERJA, *PERCEIVED ORGANIZATIONAL SUPPORT* DAN *JOB SATISFACTION* TERHADAP KINERJA PEGAWAI
DINAS PERHUBUNGAN PROVINSI KALIMANTAN BARAT**

Oleh:

Dessy Ningsih

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Jurusan Manajemen Universitas Tanjungpura

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Motivasi Kerja, *Perceived Organizational Support* dan *Job Satisfaction* terhadap Kinerja Pegawai dengan menggunakan populasi yang terdapat dalam Dinas Perhubungan Provinsi Kalimantan Barat. Penelitian ini menggunakan pendekatan metode kuantitatif dengan melakukan penyebaran kuesioner dalam memperoleh data penelitiannya. Penelitian melakukan penyebaran kuesioner dengan jumlah 73 pegawai yang terdapat di Dinas Perhubungan Provinsi Kalimantan Barat. Alat analisis yang digunakan yaitu menggunakan program olah data SPSS versi 24 dan *Microsoft Excel* versi 2007. Berdasarkan hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai. Hal ini memperlihatkan bahwa pegawai yang termotivasi cenderung lebih produktif, inovatif, dan memberikan pelayanan publik yang optimal. Selain itu *Perceived Organizational Support* juga berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai. Hal ini memperlihatkan bahwa dukungan organisasi yang terdapat di Dinas Perhubungan Provinsi Kalimantan Barat sangat berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai yang dapat memicu hal positif, terakhir terdapat bahwa *Job Satisfaction* berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai, dan hal ini memperlihatkan semakin tinggi tingkat kepuasan kerja karyawan, maka semakin tinggi pula kinerja yang ditunjukkan oleh karyawan tersebut.

Kata kunci : Motivasi Kerja, *Perceived Organizational Support*, *Job Satisfaction*,
Kinerja Karyawan

THE EFFECT OF WORK MOTIVATION, SUPPORT FROM A TRUSTED ORGANIZATION AND JOB SATISFACTION ON THE PERFORMANCE OF EMPLOYEES IN THE TRANSPORTATION SERVICE OF WEST KALIMANTAN PROVINCE

By

Dessy Ningsih

Faculty Of Economics and Business Tanjungpura University

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of Work Motivation, Perceived Organizational Support and Job Satisfaction on Employee Performance using the population in the Transportation Agency of West Kalimantan Province. This study uses a quantitative method approach by distributing questionnaires in obtaining research data. The study distributed questionnaires to 73 employees in the Transportation Agency of West Kalimantan Province. The analysis tool used was the SPSS data processing program version 24 and Microsoft Excel version 2007. Based on the results of this study, it shows that Work Motivation influences Employee Performance. This shows that motivated employees tend to be more productive, innovative, and provide optimal public services. In addition, Perceived Organizational Support also influences Employee Performance. This shows that organizational support in the Transportation Agency of West Kalimantan Province greatly influences Employee Performance which can trigger positive things, finally, it is found that Job Satisfaction influences Employee Performance, and this shows that the higher the level of employee job satisfaction, the higher the performance shown by the employee.

Keywords: *Work Motivation, Perceived Organizational Support, Job Satisfaction, Employee Performance*

RINGKASAN SKRIPSI

”PENGARUH MOTIVASI KERJA, *PERCEIVED ORGANIZATIONAL SUPPORT* DAN *JOB SATISFACTION* TERHADAP KINERJA PEGAWAI DINAS PERHUBUNGAN PROVINSI KALIMANTAN BARAT”

1. Latar Belakang

Sumber daya manusia (SDM) adalah komponen utama yang menentukan keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan. Pemanfaatan SDM yang efektif dan efisien tentu sangat dibutuhkan, sehingga terciptanya sebuah manajemen sumber daya manusia (MSDM) yang menjadi sebuah sarana untuk dapat memanfaatkan sumber daya manusia yang terdapat diorganisasi secara maksimal dan efektif dalam mencapai tujuan dari organisasi itu sendiri (Hasibuan, 2017).

Pegawai menjadi sebuah aset yang sangat berharga bagi sebuah perusahaan, sehingga harus dikelola dengan baik agar dapat memberikan kontribusi yang optimal. Salah satu hal yang harus menjadi perhatian utama perusahaan adalah kepuasan kerja para Pegawainya. Kinerja didalam suatu organisasi dilakukan segenap sumber daya manusia dalam organisasi, baik unsur pimpinan maupun pekerja. Hal yang harus jadi perhatian utama perusahaan adalah mengenai bagaimana menjaga dan megelolah motivasi pegawai dalam bekerja agar fokus pada tujuan perusahaan.

Selain motivasi kerja, *perceived organizational support* juga menjadi faktor yang berpengaruh terhadap kinerja pegawai, dikarenakan hal ini mengacu pada persepsi karyawan mengenai sejauh mana organisasi menilai kontribusi mereka dan peduli pada kesejahteraan mereka (Mursidta, 2017). Jika pegawai merasa kurang mendapatkan dukungan dari organisasi, mereka cenderung kehilangan motivasi untuk aktif berpartisipasi dalam kegiatan peningkatan kapasitas atau disiplin. Persepsi dukungan yang positif dapat membantu menstabilkan pencapaian program yang tidak konsisten di Dinas Perhubungan.

Dari uraian latar belakang tersebut peneliti akan melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Motivasi Kerja, *Perceived Organizational Support* dan *Job Satisfaction* Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perhubungan Provinsi**

Kalimantan Barat” Penggunaan variabel motivasi kerja, *perceived organizational support*, dan *job satisfaction* terhadap kinerja pegawai di Dinas Perhubungan Kalimantan Barat penting karena ketiganya saling mendukung dalam memengaruhi produktivitas pegawai. Motivasi kerja mendorong pegawai untuk bekerja lebih giat dan bertanggung jawab, *perceived organizational support* membuat pegawai merasa diperhatikan dan didukung oleh instansi sehingga meningkatkan loyalitas, sedangkan *job satisfaction* memastikan pegawai merasa puas dengan pekerjaannya sehingga mau memberikan kinerja terbaik. Dengan kombinasi ketiga faktor ini, diharapkan kinerja pegawai meningkat, pelayanan publik menjadi lebih optimal, dan tujuan organisasi dapat tercapai secara efektif.

2. Pernyataan Penelitian

Berdasarkan uraian latar belakang penelitian dan pernyataan masalah yang telah dikemukakan maka dapat disampaikan pernyataan penelitian ini sebagai berikut:

1. Apakah Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Perhubungan Provinsi Kalimantan Barat?
2. Apakah *Perceived Organizational Support* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Perhubungan Provinsi Kalimantan Barat?
3. Apakah *Job Satisfaction* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Perhubungan Provinsi Kalimantan Barat?

3. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh dari Motivasi Kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Perhubungan Provinsi Kalimantan Barat.
2. Untuk mengetahui pengaruh dari *Perceived Organizational Support* terhadap kinerja Pegawai di Dinas Perhubungan Provinsi Kalimantan Barat.
3. Untuk mengetahui pengaruh dari *Job Satisfaction* terhadap kinerja pegawai di Dinas Perhubungan Provinsi Kalimantan Barat.

4. Metode Penelitian

Dalam penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif dengan memperoleh data berdasarkan kuesioner yang akan disebar oleh peneliti di Dinas Perhubungan Provinsi Kalimantan Barat dengan jumlah 73 pegawai. Teknik analisis

yang dilakukan, yakni dengan menggunakan teknik analisis linear berganda dengan hipotesis penelitian, sebagai berikut:

H₁ : Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai.

H₂ : *Perceived Organizational Support* berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai

H₃ : *Job Satisfaction* berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai.

5. Hasil Pembahasan

- a. Pengujian hipotesis pertama dalam penelitian ini adalah Motivasi Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa semakin tinggi motivasi yang dimiliki oleh pegawai, maka semakin tinggi pula kinerjanya. Motivasi kerja yang baik mendorong pegawai untuk lebih bersemangat, bertanggung jawab, dan fokus dalam menyelesaikan tugas-tugasnya, sehingga berdampak positif terhadap pencapaian hasil kerja. Oleh karena itu, peningkatan motivasi kerja menjadi faktor penting yang perlu diperhatikan oleh organisasi untuk mengoptimalkan kinerja pegawai. Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian dari Harahap & Tirtayasa (2020), Goni dkk (2021) dan Muchtar *et al.* (2022) yang menyatakan bahwa Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai
- b. Hipotesis yang dirumuskan dalam penelitian ini adalah *Perceived Organizational Support* berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai. Hipotesis ini menyatakan apabila *Perceived Organizational Support* meningkat, maka akan membuat Kinerja Pegawai juga mengalami peningkatan. *Perceived Organizational Support* menjadi salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja para pegawai. *Perceived Organizational Support* memiliki peran yang dapat membuat para pegawai memiliki rasa aman dan nyaman, serta merasa kontribusinya dihargai oleh perusahaan. Perasaan ini akan muncul dipikiran pegawai, saat perusahaan memberikan mendukung secara penuh terhadap apa yang dilakukan oleh pegawainya (Khairunnisa, 2023). Penelitian ini mendukung hasil dari penelitian Angelina *et al.* (2023), Darwis *et al.* (2023) dan Perdana (2022) yang menyatakan bahwa *Perceived Organizational Support* berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai.

- c. Pengujian hipotesis ketiga menyatakan apabila *Job Satisfaction* meningkat, maka akan membuat Kinerja Pegawai juga mengalami peningkatan. Semakin tinggi tingkat kepuasan kerja karyawan, maka semakin tinggi pula kinerja yang ditunjukkan oleh karyawan tersebut. Karyawan yang merasa puas dengan pekerjaannya cenderung memiliki motivasi yang lebih tinggi, lebih berkomitmen, dan menunjukkan kinerja yang lebih baik. Karyawan dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi akan menghasilkan kinerja yang sangat baik. Sebaliknya, karyawan dengan tingkat kepuasan kerja yang rendah akan menghasilkan kinerja yang kurang baik (Halimah dkk, 2024). Hasil penelitian ini mendukung penelitian dari Sawitri *et al.* (2022), Wiyono (2022), Fristya & Suhermin (2024) dan Saputra & Marlius (2024) yang menyatakan bahwa *Job Satisfaction* berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai.

6. Penutup

Kesimpulan

Berdasarkan dari pembahasan yang telah dijabarkan oleh peneliti, maka dapat dinyatakan kesimpulan dalam penelitian ini antara lain:

1. Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai , dimana hasil penelitian pada hipotesis pertama dalam penelitian ini **Diterima**. Hal ini memperlihatkan bahwa pegawai yang termotivasi cenderung lebih produktif, inovatif, dan memberikan pelayanan publik yang optimal. Hal ini penting bagi Dinas Perhubungan Kalimantan Barat untuk mencapai tujuan organisasinya secara efektif.
2. *Perceived Organizational Support* terhadap Kinerja Pegawai, dimana hasil yang diperoleh pada penelitian ini menunjukkan bahwa hipotesis kedua **Diterima**. Hal ini memperlihatkan bahwa dukungan organisasi yang terdapat di Dinas Perhubungan Provinsi Kalimantan Barat sangat berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai yang dapat memicu hal positif muncul dipikiran pegawai, saat perusahaan memberikan mendukung secara penuh terhadap apa yang dilakukan oleh pegawainya.
3. *Job Satisfaction* terhadap Kinerja Pegawai, dimana hasil hipotesis ketiga pada penelitian ini **Diterima**. Hal ini memperlihatkan semakin tinggi tingkat

kepuasan kerja karyawan, maka semakin tinggi pula kinerja yang ditunjukkan oleh karyawan tersebut. Karyawan yang merasa puas dengan pekerjaannya cenderung memiliki motivasi yang lebih tinggi, lebih berkomitmen, dan menunjukkan kinerja yang lebih baik

Keterbatasan

Terdapat beberapa keterbatasan dalam penelitian ini dikarenakan penelitian menggunakan penyebaran kuesioner secara online, sehingga sulit untuk mendapatkan jawaban dari para pegawai sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan oleh peneliti.

Rekomendasi

Hasil dari uji R^2 memperlihatkan bahwa variable peneliti termasuk dalam kategori kuat, sehingga mengindikasikan bahwa seluruh variabel dalam kategori cukup kuat untuk menggambarkan pengaruhnya terhadap kinerja pegawai, dan penelitian selanjutnya diharapkan dapat menambah variabel independen yang lebih bervariasi selain dari ketiga variabel yang telah digunakan dalam penelitian ini. Seperti variabel lingkungan kerja, kepemimpinan, beban kerja dan kompensasi.

DAFTAR ISI

JUDUL	i
PERNYATAAN BEBAS DARI PLAGIAT	ii
PERTANGGUNGJAWABAN SKRIPSI	iii
LEMBAR YURIDIS.....	iv
UCAPAN TERIMA KASIH.....	v
ABSTRAK.....	viii
ABSTRACT.....	ix
RINGKASAN SKRIPSI	x
DAFTAR ISI	xvi
DAFTAR TABEL.....	xix
DAFTAR GAMBAR.....	xx
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah.....	7
1.2.1 Pernyataan Masalah.....	7
1.2.2 Pernyataan Penelitian.....	8
1.3 Tujuan Penelitian	8
1.4 Kontribusi Penelitian	8
1.4.1 Kontribusi Teoritis	8
1.4.2 Kontribusi Praktis	9
1.5 Gambaran Kontekstual Penelitian	9
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	11
2.1 Landasan Teori	11
2.1.1 Motivasi Kerja.....	11
2.1.2 <i>Perceived Organizational Support</i>	13
2.1.3 <i>Job Satisfaction</i>	14
2.1.4 Kinerja Pegawai	16
2.2 Kajian Empiris.....	19
2.3 Kerangka Konseptual Dan Hipotesis Penelitian	25
2.3.1 Hipotesis Penelitian	25
BAB III METODE PENELITIAN	28
3.1 Bentuk Penelitian.....	28
3.2 Tempat dan Waktu Penelitian	28
3.3 Data Penelitian	28
3.3.1 Data Primer	28
3.3.2 Data Sekunder	28

3.4	Populasi dan Sampel.....	29
3.4.1	Populasi.....	29
3.4.2	Sampel	29
3.5	Teknik Pengumpulan Data	30
3.5.1	Kuesioner	30
3.5.2	Observasi.....	31
3.6	Variabel Penelitian	31
3.6.1	Variabel Dependen atau Variabel Terikat.....	31
3.6.2	Variabel Independen atau Variabel Bebas.....	31
3.7	Metode Analisis	35
3.7.1	Uji Instrument Penelitian	35
3.7.1.1	Uji Validitas	35
3.7.1.2	Uji Reliabilitas	35
3.7.1.3	Analisis Deskriptif	36
3.7.2	Uji Asumsi Klasik.....	37
3.7.2.1	Uji Normalitas.....	37
3.7.2.2	Uji Heteroskedastisitas	37
3.7.2.3	Uji Multikolinieritas	38
3.7.3	Analisis Regresi Linier Berganda.....	39
3.7.4	Uji Hipotesis.....	39
3.7.4.1	Uji Koefisien Determinasi (R^2).....	39
3.7.4.2	Uji Statistik F (Uji F)	40
3.7.4.3	Uji Parsial (Uji T).....	40
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN PENELITIAN		41
4.1	Gambaran Umum Objek Penelitian.....	41
4.2	Metode Analisis	41
4.2.1	Ujian Instrumen	41
4.2.1.1	Uji Validitas	41
4.2.1.2	Uji Reliabilitas	44
4.2.2	Analisis Deskriptif Tanggapan Responden	44
4.2.2.1	Tanggapan Responden Terhadap Motivasi Kerja (X1) .	45
4.2.2.2	Tanggapan Responden Terhadap <i>Perceived Organizational Support</i> (X2).....	46
4.2.2.3	Tanggapan Responden Terhadap <i>Job Satisfaction</i> (X3)	47
4.2.2.4	Tanggapan Responden Terhadap Kinerja Pegawai (Y) .	48
4.2.3	Uji Asumsi Klasik.....	49
4.2.3.1	Uji Normalitas.....	49
4.2.3.2	Uji Multikolinearitas	50
4.2.3.3	Uji Heteroskedastisitas	51
4.2.4	Analisis Regresi Linear Berganda	52
4.2.4.1	Koefisien Determinasi (R^2).....	53
4.2.4.2	Uji F.....	54
4.2.4.3	Uji t.....	54
4.3	Pembahasan.....	55
4.3.1	Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai.....	55

4.3.2 Pengaruh <i>Perceived Organizational Support</i> Terhadap Kinerja Pegawai.....	56
4.3.3 Pengaruh <i>Job Satisfaction</i> Terhadap Kinerja Pegawai	57
BAB V PENUTUP.....	59
5.1 Kesimpulan	59
5.2 Keterbatasan	59
5.3 Rekomendasi	60
DAFTAR PUSTAKA	61

DAFTAR TABEL

Tabel 1. 1 Data Target dan Realisasi Pencapaian Kinerja Pelayanan	1
Tabel 1. 2 Usia Pegawai Dinas Perhubungan Provinsi Kalimantan Barat	5
Tabel 1. 3 Tingkat Pendidikan Pegawai Dinas Perhubungan	5
Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu	19
Tabel 3. 1 Tabel Skala Likert	30
Tabel 3. 2 Definisi Operasional Variabel Penelitian	31
Tabel 3. 3 Interpretasi Nilai Rata-rata	36
Tabel 4. 1 Tanggapan Responden Terhadap Motivasi Kerja (X1)	45
Tabel 4. 2 Tanggapan Responden Terhadap <i>Perceived Organizational Support</i> ..	46
Tabel 4. 3 Tanggapan Responden Terhadap <i>Job Satisfaction</i>	47
Tabel 4. 4 Tanggapan Responden Terhadap Kinerja Pegawai	48
Tabel 4. 5 Hasil Uji Validitas Pengujian Pertama	41
Tabel 4. 6 Hasil Uji Validitas Pengujian Kedua	42
Tabel 4. 7 Uji Reliabilitas	44
Tabel 4. 8 Hasil Uji Normalitas	49
Tabel 4. 9 Hasil Uji Multikolinearitas, Regresi Linear Berganda dan Uji t	51
Tabel 4. 10 Hasil Uji Heteroskedastisitas	52
Tabel 4. 11 Tingkat Koefisien Korelasi	53
Tabel 4. 12 Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)	53
Tabel 4. 13 Hasil Uji F	54

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2. 1 Kerangka Konseptual.....	25
--------------------------------------	----

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Kemampuan perusahaan untuk mencapai tujuannya sebagian besar bergantung pada SDM. Manajemen sumber daya manusia, atau HRM, adalah strategi untuk memanfaatkan sumber daya manusia dalam sebuah organisasi untuk mencapai tujuannya. Hal ini diperlukan karena penggunaan sumber daya manusia secara efisien dan efektif sangat penting untuk bisnis yang sukses. (Hasibuan, 2017).

Karyawan adalah sumber daya perusahaan yang paling berharga, dan manajemen mereka sangat penting untuk memastikan mereka mencapai potensi penuh mereka. Masalah penting bagi bisnis apa pun adalah memastikan para pekerjanya bahagia dalam pekerjaan mereka. Jika karyawan tidak bahagia dalam pekerjaan mereka, mereka tidak akan dapat memberikan yang terbaik dalam pekerjaan mereka, yang pada akhirnya akan mempengaruhi kualitas pekerjaan mereka.

Semua sumber daya manusia dalam sebuah organisasi, termasuk pimpinan dan karyawannya, berkontribusi terhadap kinerjanya. Fokus utama organisasi haruslah mempertahankan dan mengarahkan motivasi karyawan untuk bekerja mencapai tujuan organisasi. Menjaga motivasi karyawan sangat penting karena dorongan intrinsik adalah hal yang mendorong setiap orang untuk mengambil tindakan. Karyawan akan lebih berinvestasi dalam pekerjaan mereka ketika mereka sangat termotivasi untuk melakukannya. Motivasi setiap orang untuk bekerja secara maksimal didorong oleh pandangan yang optimis terhadap pekerjaan mereka, yang pada gilirannya memotivasi mereka untuk mengambil tindakan yang konstruktif. (Harahap & Tirtayasa, 2020).

Pandangan karyawan tentang sejauh mana atasan mereka menghargai upaya mereka dan peduli dengan kesejahteraan mereka dikenal sebagai "dukungan organisasi yang dirasakan", dan ini merupakan komponen yang memengaruhi kinerja bersama dengan motivasi kerja. Kepedulian terhadap kesehatan dan

keselamatan mereka. Karyawan akan menciptakan hubungan yang lebih baik dengan dan pandangan yang lebih baik terhadap organisasi jika mereka percaya bahwa mereka memiliki dukungan yang kuat dari dalam. Hal ini karena karyawan akan menginternalisasi keanggotaan mereka dalam organisasi sebagai bagian integral dari identitas diri mereka. Keadilan bagi karyawan, bantuan dari atasan untuk kesejahteraan karyawan, penghargaan dari organisasi kepada karyawan, dan kondisi lingkungan kerja yang nyaman dan aman adalah cara-cara yang dapat digunakan organisasi untuk menunjukkan dukungannya kepada karyawan. (Mursidta, 2017).

Dukungan dari organisasi (*perceived organizational support*) memiliki peran penting dalam memotivasi pegawai untuk memberikan kontribusi yang optimal. Dukungan yang baik dapat meningkatkan rasa kepemilikan terhadap organisasi serta semangat kerja. Sebaliknya, jika pegawai merasa kurang mendapatkan dukungan dari organisasi, mereka cenderung kehilangan motivasi untuk aktif berpartisipasi dalam kegiatan peningkatan kapasitas atau disiplin. Persepsi dukungan yang positif dapat membantu menstabilkan pencapaian program yang tidak konsisten di Dinas Perhubungan. Eisenberger et al., (2020) menyatakan bahwa dukungan yang dirasakan dari organisasi berperan dalam meningkatkan komitmen pegawai, membuat mereka lebih termotivasi untuk bekerja keras demi mencapai tujuan bersama.

Seberapa baik pekerja melakukan pekerjaan mereka secara langsung berkaitan dengan bagaimana mereka merasa didukung oleh perusahaan. Oleh karena itu, keberhasilan perusahaan secara keseluruhan akan meningkat ketika karyawan dihargai dan didukung, karena mereka lebih termotivasi untuk berkontribusi dan berkinerja lebih baik. Para manajer memperhatikan faktor-faktor seperti tingkat kepuasan kerja karyawan dan persepsi mereka tentang dukungan organisasi karena keduanya cenderung berdampak pada kinerja. Peran perusahaan adalah untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan karena hal ini merupakan faktor yang mempengaruhi kinerja dan, karenanya, kualitas sumber daya manusia. (Mursidta, 2017).

Semangat kerja dan produktivitas staf dipengaruhi oleh seberapa bahagia mereka dalam pekerjaan mereka. Ketika para pekerja merasa puas dengan pekerjaan mereka, mereka akan lebih cenderung bekerja lebih keras untuk mencapai tujuan organisasi. Organisasi perlu memanfaatkan sumber daya manusia secara aktif dengan membangun komitmen untuk mendorong keterlibatan dan kinerja optimal. Jika organisasi gagal memberikan dukungan ini motivasi kerja pegawai dapat menurun yang pada gilirannya mengurangi kepuasan kerja mereka terhadap pekerjaan. Pegawai yang merasa kurang didukung dan bekerja dalam lingkungan penuh tekanan cenderung mengalami penurunan produktivitas, kreativitas, dan kontribusi terhadap organisasi (Aulia & Trianasari, 2021).

Salah satu entitas pemerintah daerah yang bertanggung jawab atas transportasi dan lalu lintas di Provinsi Kalimantan Barat adalah Dinas Perhubungan Provinsi Kalimantan Barat (Dishub Kalbar). Misi Dishub Kalbar adalah mendorong pengembangan dan penyelenggaraan sistem transportasi di darat, air, dan udara untuk menjamin keamanan, efisiensi, dan keselamatan moda-moda transportasi tersebut. Manajemen transportasi yang efisien, layanan transportasi yang meningkatkan akses ke layanan publik seperti kesehatan dan pendidikan, dan dukungan untuk kegiatan ekonomi melalui kemudahan distribusi barang, menciptakan peluang bisnis, dan meningkatkan pariwisata adalah cara-cara Dishub Kalbar untuk meningkatkan kesejahteraan masyarakat dan pertumbuhan ekonomi. Sebagai hasilnya, pertumbuhan regional dipupuk dan koneksi ditingkatkan.

Peran lembaga transportasi yang mendukung pembangunan infrastruktur dan layanan publik sangat penting dalam mempermudah aksesibilitas, meningkatkan kegiatan ekonomi, dan memperbaiki kualitas hidup masyarakat melalui pelayanan yang efisien dan berkualitas Harsono (2024). Kinerja pegawai di sektor pemerintahan berperan penting dalam memastikan terselenggaranya pelayanan publik yang efisien dan efektif, untuk mendukung pencapaian ini berbagai program dirancang seperti adanya program peningkatan disiplin aparatur, peningkatan kapasitas sumber daya aparatur, peningkatan sarana prasarana administrasi perkantoran, dan pengembangan sistem pelaporan kinerja dan keuangan. Akan tetapi, dalam menerapkan hal tersebut tentu terdapat beberapa kendala yang

dihadapi oleh Dinas Perhubungan dalam menjalankan fungsinya secara efektif, yang perlu dianalisis lebih lanjut untuk meningkatkan kinerja dan efisiensi layanan.

Peneliti juga akan menyertakan tabel yang berisi informasi mengenai tujuan Dinas Perhubungan Provinsi Kalimantan Barat dan hasil dari inisiatif kinerja pelayanan mereka, termasuk:

Tabel 1. 1
Data Target dan Realisasi Pencapaian Kinerja Pelayanan Dinas Perhubungan Provinsi Kalimantan Barat

Tahun	Program Kerja	Target	Realisasi
2019	Peningkatan disiplin aparatur	100%	99.02%
	Peningkatan kualitas sumber daya aparatur	100%	95.21%
	Peningkatan pengembangan sistem pelaporan kinerja dan keuangan	100%	100.00%
2020	Peningkatan disiplin aparatur	100%	99.65%
	Peningkatan kualitas sumber daya aparatur	100%	93.16%
	Peningkatan pengembangan sistem pelaporan kinerja dan keuangan	100%	95.84%
2021	Peningkatan disiplin aparatur	100%	99.00%
	Peningkatan kualitas sumber daya aparatur	100%	92.43%
	Peningkatan pengembangan sistem pelaporan kinerja dan keuangan	100%	100.00%
2022	Peningkatan disiplin aparatur	100%	99.78%
	Peningkatan kualitas sumber daya aparatur	100%	88.22%
	Peningkatan pengembangan sistem pelaporan kinerja dan keuangan	100%	85.10%
2023	Peningkatan disiplin aparatur	100%	100.00%
	Peningkatan kualitas sumber daya aparatur	100%	76.76%
	Peningkatan pengembangan sistem pelaporan kinerja dan keuangan	100%	88.29%

Sumber: Dinas Perhubungan Provinsi Kalimantan Barat, 2025

Berdasarkan Tabel 1.2 diketahui bahwa meski beberapa aspek program ini mendekati target capaian, evaluasi menunjukkan bahwa masih ada tantangan yang perlu di atasi, khususnya dengan menjaga konsistensi kinerja pegawai. Sebagai contoh, realisasi Program Peningkatan Kapasitas Sumber Daya Aparatur menunjukkan penurunan signifikan dari 95,21% di tahun 2019 menjadi 76,76% pada tahun 2023 menurut survei penurunan kinerja pada tahun 2023. Selain itu peneliti akan melampirkan usia dan tabel pendidikan para pegawai yang terdapat Dinas Perhubungan Provinsi Kalimantan Barat, sebagai berikut:

Tabel 1. 2
Usia Pegawai Dinas Perhubungan Provinsi Kalimantan Barat

Usia	Persentase
20-30	7%
31-40	19%
41-50	40%
51-60	34%
Total	100%

Sumber: Dinas Perhubungan Kalimantan Barat, 2025

Diketahui pada Tabel 1.2 bahwa sebagian usia pegawai yang bekerja di Dinas Perhubungan Kalimantan Barat kebanyakan berusia dikisaran angka 41 hingga 50 tahun, tentu hal ini dapat menjadi kendala terutama dalam bekerja yang dapat membuat produktivitas menurun dan usia menjadi salah satu faktornya. Usia merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kemampuan dan kinerja individu. Usia mempengaruhi daya tahan dan kapasitas kerja seseorang, yang dapat menyebabkan kelelahan. Kekuatan otot merupakan indikator kapasitas kerja, dan seiring bertambahnya usia, kekuatan otot seseorang menurun.

Usia tentu mempengaruhi motivasi seseorang dalam bekerja hal ini dapat terjadi dikarenakan motivasi yakni berbasis prestasi. Pada saat diusia muda tentu motivasi menjadi pendorong seseorang untuk berambisi memperoleh keinginannya, dan pada usia tua motivasi sering bergeser kearah pencarian makna hidup, refleksi atas pencapaian dan hubungan sosial yang lebih dalam (Saleh et al., 2023).

Tabel 1. 3
Tingkat Pendidikan Pegawai Dinas Perhubungan Provinsi Kalimantan Barat

Tingkat Pendidikan	Persentase
SD	2%
SMP	-
SMA/SMK	47%
D3	19%
S1	29%
S2	2%
S3	2%
Total	100%

Sumber: Dinas Perhubungan Kalimantan Barat, 2025

Tabel 1.3 memperlihatkan bahwa pegawai di Dinas Perhubungan Provinsi Kalimantan Barat, banyak yang menempuh tingkat Pendidikan SMA/SMK dengan total pegawai sebanyak 27 pegawai. Oleh Sebab itu dapat dikatakan bahwa sebanyak 49% tidak melanjutkan pendidikannya ke jenjang yang lebih tinggi.

Hasibuan (2017) Menurut temuannya, orang termotivasi ketika mereka merasakan kebutuhan untuk memenuhi kebutuhan mereka sendiri dan ketika keinginan mereka terfokus untuk mencapai rasa kepuasan. Langkah pertama untuk termotivasi adalah menyadari bahwa Anda memiliki kebutuhan. Karena setiap individu memiliki kebutuhan yang unik, yang pada gilirannya memengaruhi tingkat motivasi intrinsik mereka untuk melakukan pekerjaan dengan baik, prosedur ini terkenal sulit. Kinerja karyawan dipengaruhi oleh tingkat motivasi intrinsik mereka. Karena masalah kepuasan karyawan terus bermunculan, dibutuhkan lebih dari sekadar insentif untuk mencapai tujuan organisasi; dibutuhkan juga pengembangan disiplin pribadi dari setiap pekerja.

Jika pekerja tidak bahagia dalam pekerjaan mereka, bisnis akan menderita. Jika pekerja bahagia dalam pekerjaan mereka, perusahaan akan berhasil. Praktik disiplin adalah salah satu aspek yang mempengaruhi hasil kerja pekerja. Sehubungan dengan objek mental, tindakan memiliki berbagai tingkat efek positif dan negatif. Karyawan akan memiliki tingkat kepuasan kerja yang tinggi, yang pada gilirannya akan meningkatkan komitmen dan kegairahan kerja mereka.

Dari uraian latar belakang tersebut peneliti akan melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Motivasi Kerja, *Perceived Organizational Support* dan *Job Satisfaction* Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perhubungan Provinsi Kalimantan Barat”** Penggunaan variabel motivasi kerja, *perceived organizational support*, dan *job satisfaction* terhadap kinerja pegawai di Dinas Perhubungan Kalimantan Barat penting karena ketiganya saling mendukung dalam memengaruhi produktivitas pegawai. Motivasi kerja mendorong pegawai untuk bekerja lebih giat dan bertanggung jawab, *perceived organizational support* membuat pegawai merasa diperhatikan dan didukung oleh instansi sehingga meningkatkan loyalitas, sedangkan *job satisfaction* memastikan pegawai merasa puas dengan pekerjaannya sehingga mau memberikan kinerja terbaik. Dengan kombinasi ketiga faktor ini, diharapkan kinerja pegawai meningkat, pelayanan publik menjadi lebih optimal, dan tujuan organisasi dapat tercapai secara efektif.

1.2 Rumusan Masalah

1.2.1 Pernyataan Masalah

Berdasarkan uraian sebelumnya, dapat diketahui bahwa kinerja pegawai Dinas Perhubungan Provinsi Kalimantan Barat saat ini menghadapi berbagai tantangan yang berkaitan dengan motivasi kerja, persepsi terhadap dukungan organisasi (*Perceived Organizational Support*), dan kepuasan kerja (*Job Satisfaction*). Motivasi kerja menjadi faktor penting yang memengaruhi semangat dan produktivitas pegawai dalam menjalankan tugas. Namun demikian, masih banyak pegawai yang merasa kurang mendapatkan dukungan dari organisasi, baik dalam bentuk perhatian, fasilitas, maupun penghargaan atas kontribusi mereka. Kurangnya dukungan ini berdampak negatif terhadap motivasi dan keterlibatan pegawai dalam bekerja. Selain itu, kepuasan kerja juga menjadi aspek krusial yang tidak dapat diabaikan. Ketidakpuasan kerja dapat menyebabkan meningkatnya tingkat absensi, rendahnya loyalitas, serta tingginya angka perputaran pegawai (*turnover*), yang pada akhirnya akan berpengaruh terhadap kinerja keseluruhan organisasi. Para peneliti perlu mencari tahu seberapa besar pengaruh motivasi kerja, dukungan organisasi yang dirasakan, dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan karena ketiga karakteristik ini sangat penting. Dalam rangka meningkatkan kinerja

organisasi dan mencapai tujuan mereka dengan cara yang paling efisien dan tahan lama, penelitian ini bertujuan untuk memberikan dasar bagi pendekatan baru untuk manajemen sumber daya manusia.

1.2.2 Pernyataan Penelitian

Mengikuti pernyataan masalah dan uraian latar belakang penelitian, pernyataan penelitian ini dapat dinyatakan sebagai berikut:

1. Apakah Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Perhubungan Provinsi Kalimantan Barat?
2. Apakah *Perceived Organizational Support* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Perhubungan Provinsi Kalimantan Barat?
3. Apakah *Job Satisfaction* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Perhubungan Provinsi Kalimantan Barat?

1.3 Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh dari Motivasi Kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Perhubungan Provinsi Kalimantan Barat.
2. Untuk mengetahui pengaruh dari *Perceived Organizational Support* terhadap kinerja Pegawai di Dinas Perhubungan Provinsi Kalimantan Barat.
3. Untuk mengetahui pengaruh dari *Job Satisfaction* terhadap kinerja pegawai di Dinas Perhubungan Provinsi Kalimantan Barat.

1.4 Kontribusi Penelitian

1.4.1 Kontribusi Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat berkontribusi bagi pengayaan kajian ilmiah dalam ilmu manajemen khususnya bidang ilmu manajemen sumber daya manusia dalam perspektif kinerja pegawai yang terkait pada aspek Motivasi Kerja, *Perceived Organizational Support*, dan *Job Satisfaction*. Selain itu penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi bagi penelitian selanjutnya dalam membuat karya ilmiah.

1.4.2 Kontribusi Praktis

Peneliti berharap penelitian ini dapat memberikan manfaat bagi pihak-pihak yang berkepentingan terutama bagi:

1. Bagi Instansi, hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan berharga bagi Dinas Perhubungan dalam merancang kebijakan pengelolaan sumber daya manusia yang lebih efektif dan relevan. Melalui kebijakan tersebut, diharapkan produktivitas pegawai dapat ditingkatkan, kesejahteraan pegawai terjaga, dan tujuan organisasi tercapai dengan lebih konsisten.
2. Bagi peneliti, penelitian ini berkontribusi untuk mengimplementasikan pengetahuan didapatkan selama masa kuliah. Para peneliti dapat mengantisipasi penelitian ini agar berguna untuk beberapa alasan, termasuk pengembangan bidang penyelidikan baru dan pemahaman yang lebih dalam tentang elemen-elemen yang berdampak pada produktivitas karyawan sektor publik dalam pekerjaan mereka.

1.5 Gambaran Kontekstual Penelitian

Kinerja karyawan yang baik didorong oleh elemen internal dan eksternal, termasuk motivasi kerja, dukungan organisasi, dan kebahagiaan kerja. Meskipun kemampuan individu tentu saja merupakan salah satu faktor, setiap perusahaan menginginkan kinerja yang optimal dari karyawannya. Dinas Perhubungan Provinsi Kalimantan Barat adalah sebuah instansi pemerintahan daerah yang dalam pengelolaan, pengaturan, dan pengawasan semua aspek terkait transportasi dan lalu lintas di Provinsi Kalimantan Barat. Salah satu dari tiga pendorong utama kinerja karyawan, motivasi kerja (ukuran semangat kerja) adalah variabel ekstrinsik yang mencakup hal-hal seperti gaji, insentif, dan pengakuan; variabel intrinsik adalah hal-hal seperti kepuasan pribadi, pencapaian, dan pengembangan diri; dan elemen ketiga adalah hal-hal seperti lingkungan kerja. *Perceived Organizational Support* yang menilai tingkat dukungan yang dirasakan pegawai organisasi, seperti melalui kebijakan perusahaan, budaya kerja, fasilitas dan program pengembangan karyawan selanjutnya terdapat *Job Satisfaction* yang mengevaluasi tingkat kepuasan pegawai dalam bekerja dan hal ini seperti hubungan dengan rekan kerja,

keseimbangan kerja dan kehidupan pribadi, serta peluang dalam perkembangan karir dan ketiga faktor tersebut berpengaruh terhadap kinerja pegawai yang dapat diukur melalui produktivitas, efisiensi, inovasi dan kontribusi terhadap tujuan perusahaan. Para peneliti berharap bahwa dengan menjelaskan interaksi antara variabel-variabel ini dan output pekerja, studi ini akan membuka jalan bagi pembuatan kebijakan yang lebih efektif di bidang ini.