

PENGARUH BEBAN KERJA DAN BUDAYA KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DENGAN MOTIVASI SEBAGAI VARIABEL MODERATING PADA KANTOR BADAN PUSAT STATISTIK KABUPATEN DELI SERDANG PENGARUH BEBAN KERJA DAN BUDAYA KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI

Nazla Syafrina Putri^{1)*}, Syaiful Bahri¹, Muis Fauzi Rambe²

Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara

Korespondensi: putrinazla890@gmail.com

Kata Kunci:

Beban kerja, Budaya Kerja, Kinerja Pegawai dan Motivasi.

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh beban kerja dan budaya kerja terhadap kinerja pegawai yang dimoderasi oleh motivasi pada Kantor Badan Pusat Statistik Kabupaten Deli Serdang. Sampel pada penelitian ini menggunakan sampel jenuh, dimana semua populasi dijadikan sampel, namun atasan tidak masuk dalam sampel. Sampel pada penelitian ini berjumlah 34 orang pegawai. Teknik pengumpulan data pada penelitian ini menggunakan metode angket, sedangkan jenis penelitian ini adalah kuantitatif, dengan analisis statistik SEM-PLS. Pengolahan data pada penelitian ini menggunakan program *software* SmartPLS 3.3.3. Teknik pengumpulan data pada penelitian ini dengan wawancara dan kuesioner. Data ini akan dianalisis dengan pendekatan kuantitatif menggunakan analisis statistik yakni partial least square – structural equation model (PLS-SEM). Hasil penelitian menunjukkan bahwa Beban Kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai. Budaya Kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai. Motivasi tidak memoderasi pengaruh Beban Kerja terhadap kinerja pegawai. Motivasi tidak memoderasi pengaruh Budaya Kerja terhadap kinerja pegawai.

Keywords:

Workload, Work Culture, Employee Performance and Motivation

Abstract. This study aims to determine and analyze the effect of workload and work culture on employee performance which is moderated by motivation at the Central Statistics Agency Office of Deli Serdang Regency. The sample in this study used a saturated sample, where all the population was sampled, but superiors were not included in the sample. The sample in this study amounted to 34 employees. The data collection technique in this study used a questionnaire method, while this type of research was quantitative, with SEM-PLS statistical analysis. Data processing in this study using the software program SmartPLS 3.3.3. Data collection techniques in this study were interviews and questionnaires. This data will be analyzed with a quantitative approach using statistical analysis, namely the partial least square - structural inquiry model (PLS-SEM). The results showed that the workload had a positive and insignificant effect on employee performance. Work Culture has a positive and insignificant effect on employee performance. Motivation does not moderate the effect of workload on employee performance. Motivation does not moderate the influence of Work Culture on employee performance.

DOI : <https://doi.org/10.30596/maneggio.v6i2.18161>



Published by Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen, Indonesia | Copyright © 2020 by the Author(s) | This is an open access article distributed under the Creative Commons Attribution License <http://creativecommons.org/licenses/by/4.0>, which

permitted unrestricted use, distribution, and reproduction in any medium, provided the original work is properly cited.

Cara Sitasi : Putri, N. S., Bahri, S., Rambe, M(2023). Pengaruh Beban Kerja Dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Motivasi Sebagai Variabel Moderating Pada Kantor Badan Pusat Statistik Kabupaten Deli Serdang Pengaruh Beban Kerja Dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Manegggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen, Vol 6(2),222-235*

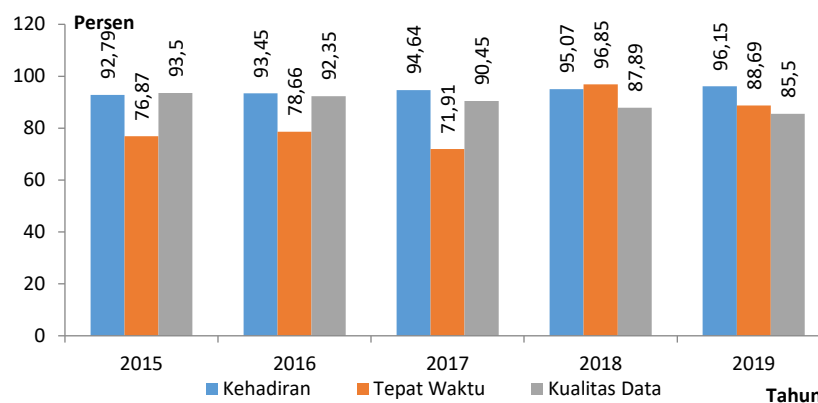
PENDAHULUAN

Suatu perusahaan tentu membutuhkan karyawan sebagai tenaga kerjanya guna meningkatkan produk yang berkualitas. Karyawan merupakan asset penting bagi perusahaan, banyak hal yang perlu diperhatikan terkait dengan peningkatan kinerjanya. Kinerja yang baik merupakan salah satu sasaran organisasi dalam mencapai produktivitas yang tinggi. Tercapainya kinerja yang baik tidak terlepas dari kualitas sumber daya manusia yang baik pula. Keberadaan sumber daya manusia di dalam suatu perusahaan memegang peranan yang sangat penting. Salah satunya bagi perusahaan yang bergerak di bidang pelayanan jasa. Kehadiran karyawan merupakan aspek terpenting dalam melaksanakan rencana organisasi yang telah ditetapkan. Di era globalisasi yang penuh tantangan, peran sumber daya manusia menjadi semakin penting. Dengan pemikiran tersebut, instansi perlu memperhatikan manajemen sumber daya manusia. Kinerja meliputi keterampilan dan keahlian, pengetahuan, desain kerja, kepribadian, motivasi kerja, kepemimpinan, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, kepuasan kerja, lingkungan kerja, loyalitas, komitmen, disiplin kerja (Kasmir, 2016), beban kerja dan lingkungan kerja (Setiana. A, 2018). Pembahasan dalam penelitian ini terkait dengan kinerja pegawai yang meliputi beban kerja, budaya kerja dan motivasi.

Kinerja adalah fungsi dari motivasi dan kemampuan. Tingkat persiapan dan kemampuan tertentu diperlukan untuk menyelesaikan tugas (Sutrisno, 2013). Keberhasilan suatu organisasi tergantung pada tindakan para pelaku organisasi. Oleh karena itu, setiap unit kerja dalam organisasi harus dinilai kinerjanya agar kinerja sumber daya manusia yang termasuk dalam unit organisasi tersebut dapat dievaluasi secara objektif. Dalam rangka mencapai hasil kinerja yang maksimal Badan Pusat Statistik (BPS) Kabupaten Deli Serdang telah melakukan berbagai upaya. Upaya-upaya yang dilakukan berupa memberikan sarana pelatihan dan pengembangan, memberikan motivasi, beban kerja yang diberikan sudah sesuai dengan jabatan pegawai dan memberikan penghargaan atau prestasi kerja.

Selain itu, BPS Kabupaten Deli Serdang juga mengukur kinerja selama 5 (lima) tahun terakhir yang dinilai dari tingkat kehadiran, ketepatan waktu pemasukan dokumen yang menjadi tanggung jawab pegawai serta kualitas data yang dihasilkan pegawai, disajikan dalam gambar 1.1 berikut.

Volume 6 Nomor 2 , September 2023
<http://jurnal.umsu.ac.id/index.php/MANEGGIO>



Gambar 1. Pencapaian Kinerja Pegawai BPS Kabupaten Deli Serdang Tahun 2015-2019

Dalam gambar diatas, menjelaskan capaian kinerja pegawai BPS Kabupaten Deli Serdang selama tahun 2015 hingga tahun 2019 yang diukur dari tingkat kehadiran, ketepatan waktu penyelesaian pekerjaan serta kualitas data yang dihasilkan. Dimana tingkat kehadiran pegawai semakin meningkat, ketepatan waktu dalam menyelesaikan suatu pekerjaan oleh pegawai BPS Kabupaten Deli Serdang selama tahun 2015 hingga tahun 2019 berfluktuatif, sedangkan untuk kualitas data yang dihasilkan oleh pegawai BPS Kabupaten Deli Serdang mengalami penurunan.

Salah satu penyebab menurun nya kualitas data tersebut adalah data yang dilakukan masih perlu ketelitian serta kecermatan dalam pengumpulan data agar dapat meminimalisir kesalahan yang akan terjadi dan data yang dihasilkan tidak reliabel atau realistis dimana data yang diperoleh tidak sesuai dengan yang terjadi dilapangan. Karena adanya pandemi Covid 19 saat ini, beban kerja pegawai tidak dapat terpenuhi sepenuhnya sesuai dengan tujuan yang ingin dicapai dan kondisi kerja yang tidak sebaik saat ini. Kemampuan pegawai tersebut tidak mencukupi untuk beban kerja yang diemban kepadanya. Beban kerja adalah jumlah pekerjaan yang diperlukan secara fisik dan mental untuk tenaga kerja dan mereka bertanggung jawab untuk itu. Setiap pekerjaan adalah beban bagi dirinya dan setiap tenaga kerja memiliki kemampuannya sendiri untuk mengelola beban kerjanya sebagai beban kerja. Bisa berupa beban fisik, mental atau sosial (Mahawati et al., 2021). Jika jumlah pekerjaan yang ditempatkan pada seorang pegawai terlalu tinggi, produktivitas pegawai organisasi atau instansi terpengaruh. Sebaliknya, jika beban yang dibebankan instansi kepada pegawainya terlalu rendah, maka akan berdampak tidak efisien juga bagi instansi. Faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah budaya kerja, yang bertujuan untuk mengubah sikap dan juga perilaku sumber daya manusia yang ada agar dapat meningkatkan produktivitas kerja dalam menghadapi berbagai tantangan di masa yang akan datang.

Budaya kerja yang ditekuni pegawai BPS seperti kerjasama, keuletan dan profesionalisme sejalan dengan Core Values yang merupakan nilai-nilai inti BPS itu sendiri. Namun dalam memenuhi tugas dan kewajibannya BPS Kabupaten Deli Serdang masih memiliki akurasi seperti kerjasama yang tidak konsisten, kurangnya ketekunan dalam melaksanakan pencacahan dan mengarsipkan file dokumen, serta data yang tidak valid sesuai aturan yang ada. Menurut Anggeline et al (2017), budaya kerja pada umumnya merupakan pernyataan filosofis yang dapat berfungsi sebagai persyaratan penting seorang karyawan karena dapat diartikulasikan secara

formal dalam berbagai aturan dan peraturan instansi. Manusia tidak lepas dari budaya yang ada di instansi, baik individu maupun kelompok. Biasanya dipengaruhi oleh keragaman sumber daya yang ada sebagai insentif bagi seseorang dalam suatu instansi untuk melakukan tindakan tertentu dibandingkan dengan suatu organisasi atau kelompok instansi. Setelah faktor-faktor yang sudah dijelaskan diatas, adapun faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai adalah motivasi. Secara umum, motivasi yang tinggi berpengaruh positif terhadap peningkatan kinerja, sedangkan motivasi rendah berpengaruh negatif terhadap kinerja buruk. Dalam konteks pekerjaan, motivasi merupakan salah satu faktor penting yang memotivasi seseorang untuk mencapai hasil.

Dalam menjalankan roda organisasi, BPS Kabupaten Deli Serdang menerapkan dan melaksanakan reformasi birokrasi yang ditandai dengan pemberian tunjangan kinerja (reward) kepada pegawainya. Penghargaan ini, dalam arti nilai-nilai dasar BPS, dimaksudkan sebagai insentif untuk lebih meningkatkan profesionalisme, integritas, dan kepercayaan. Hasil observasi awal yang diteliti oleh peneliti salah satunya adalah pegawai masih belum maksimal dalam bekerja, masih ada pegawai yang malas dan kurang sabar dalam melakukan pekerjaan. Bahkan pemberian motivasi diberikan setiap bulan dalam bentuk penghargaan seperti penghargaan Profesional, Integritas dan Integritas (PIA) kepada pegawai BPS yang mampu bekerja sesuai dengan tupoksinya secara tepat waktu, berkualitas dan berkompeten. Terjadinya berbagai permasalahan kinerja seperti telah dikemukakan sebelumnya disebabkan oleh beberapa faktor. Faktor tersebut yaitu efektivitas dan efisiensi, wewenang dan tanggung jawab, disiplin dan inisiatif (Prawirosentono, 2011).

Selain faktor-faktor diatas, faktor yang mempengaruhi kinerja yang lainnya adalah hal-hal yang berkaitan dengan kualitas dan kemampuan pegawai; Fasilitas pendukung serta organisasi yang komprehensif (Simanjuntak, 2015). Pendapat lain menyatakan faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai yaitu keterampilan dan keahlian, pengetahuan, rancangan kerja, kepribadian, motivasi kerja, kepemimpinan, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, kepuasan kerja, lingkungan kerja, loyalitas, komitmen dan disiplin kerja (Kasmir, 2016).

METODE PENELITIAN

Dalam penelitian ini menggunakan jenis pendekatan struktural kuantitatif, pada penelitian ini terdapat 4 (empat) variabel yaitu motivasi, kinerja pegawai, beban kerja dan budaya kerja. Dimana variabel diukur dengan menggunakan skala likert. Metode pengumpulan data menggunakan teknik wawancara dan kuesioner. Populasi pada penelitian ini adalah pegawai Kantor Badan Pusat Statistik (BPS) Kabupaten Deli Serdang berjumlah 43 orang. Dalam penelitian ini menggunakan sampling jenuh karena sampel yang diteliti adalah sejumlah 34 orang dikarenakan pimpinan dan kepala bagian tidak diikuti sertakan dan 2 ASN sedang dalam tugas belajar. Pengolahan data menggunakan *Partial Least Square (PLS)*. Analisis multivariat adalah penerapan metode statistik untuk menganalisis beberapa variabel penelitian secara simultan atau bersamaan. Pengukuran ini digunakan untuk mengumpulkan data primer dan dapat diperoleh melalui survei atau observasi yang diambil dari database data sekunder (Sholihin & Ratmono, 2020). Sebagai Teknik analisis data, PLS menggunakan software SmartPLS versi 3.3.3.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Analisis model pengukuran (*outer model*) bertujuan untuk mengevaluasi validitas (keakuratan) dan reliabilitas dari variabel-variabel penyusun yang diteliti, yaitu variabel-variabel tersebut. Untuk melihat suatu indikator dari suatu variabel konstruk adalah valid atau tidak valid dilihat dari nilai *outer loading*. Jika nilai dari *outer loading* lebih besar dari 0,4 maka suatu indikator adalah valid. Hasil validitas konvergen menunjukkan bahwasanya nilai *outer loading* dari masing-masing indikator lebih besar dari 0,4 semua indikator adalah valid. Analisis konsistensi internal, pengujian konsistensi internal dengan menggunakan nilai reliabilitas komposit dengan nilai kriteria $>0,60$, jika nilai suatu variabel lebih besar dari 0,60 maka variabel tersebut dikatakan reliabel. Hasil menunjukkan bahwa nilai CR (*composite reliability*) lebih besar dari nilai korelasi maka variabel pada penelitian ini reliabel untuk dijadikan model penelitian. Validitas diskriminan bertujuan untuk mengevaluasi valid tidaknya indikator jika nilai akar kuadrat dari nilai AVE lebih besar dari nilai korelasi tertinggi suatu variabel dengan variabel lainnya, maka variabel memiliki diskriminan yang baik (valid). Hasil menunjukkan bahwa nilai AVE lebih besar dari nilai korelasi maka variabel pada penelitian ini dapat dijadikan model penelitian.

Analisis model structural (*inner model*) bertujuan untuk menguji hipotesis penelitian. Bagian yang perlu dianalisis dalam model structural yaitu, koefisien determinasi (R-square), f-square dan pengujian hipotesis. Koefisien determinasi (R-square) bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh (hubungan) antara variabel eksogen terhadap endogen.

Table 1. Koefisien Determinasi (R-Square)

	R-Square	R-Square Adjusted
Kinerja (Y)	0,674	0,615

Sumber: SmartPLS 3.3.3

Berdasarkan tabel 1. diatas diperoleh hasil bahwa nilai R-Square dari kinerja (Y) adalah 0,674 yang berarti beban kerja (X1), budaya kerja (X2) dan motivasi (Z) mampu mempengaruhi kinerja (Y) sebesar 67,4%. Dengan demikian model tergolong substansial (kuat).

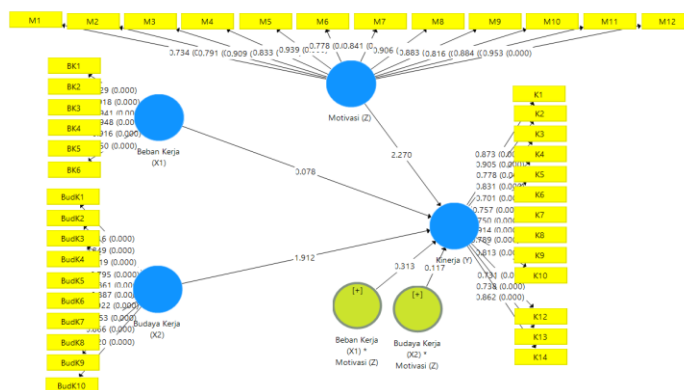
f-Square bertujuan untuk mengetahui pengaruh semua variabel independen yang terdapat di dalam model secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel dependen.

Table 2. Hasil Uji f-square

	f-Square
Beban Kerja (X1) -> Kinerja (Y)	0,000
Beban Kerja (X1)*Motivasi (Z) -> Kinerja (Y)	0,014
Budaya Kerja (X2)-> Kinerja (Y)	0,242
Budaya Kerja (X2) *Motivasi (Z) -> Kinerja (Y)	0,002
Motivasi (Z) -> Kinerja (Y)	0,991

Sumber: SmartPLS 3.3.3

Berdasarkan tabel 2. diatas diperoleh hasil pengaruh variabel X1 terhadap Y memiliki efek yang kecil (lemah), X1 dan X2 melalui Z terhadap Y memiliki efek yang kecil (lemah), X2 terhadap Y memiliki efek yang sedang dan Z terhadap Y memiliki efek yang besar (kuat). Uji f-square terdapat pada gambar 1 berikut:



Gambar 2. Output f-square

Pengujian hipotesis pengaruh langsung untuk menguji signifikansi semua hubungan atau pengujian hipotesis. Jika nilai koefisien jalur adalah positif mengindikasikan bahwa kenaikan nilai suatu variabel diikuti oleh kenaikan nilai variabel lainnya. Jika nilai koefisien jalur adalah negative mengindikasikan bahwa kenaikan nilai suatu variabel diikuti oleh penurunan nilai variabel lainnya.

Jika nilai t-statistik >1,96 dengan tingkat signifikansi p-values 0,05 (5%) dan koefisien beta bernilai positif maka pengaruh variabel eksogen terhadap variabel endogen adalah signifikan, akan tetapi apabila nilai probabilitas >0,05 maka pengaruh variabel eksogen terhadap variabel endogen adalah tidak signifikan.

Table 3. Hipotesis Pengaruh Langsung

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T-Statistics (O/STDEV)	P-Values
Beban Kerja (X₁) -> Kinerja (Y)	0,015	0,091	0,197	0,078	0,938
Budaya Kerja (X₂) -> Kinerja (Y)	0,348	0,307	0,182	1,912	0,056
Motivasi (Z) -> Kinerja (Y)	0,699	0,616	0,308	2,270	0,024

Sumber: SmartPLS 3.3.3

Berdasarkan tabel 3. diatas diperoleh; pengaruh X1 terhadap Y mempunyai nilai koefisien beta sebesar 0,015 dan t-statistik yaitu sebesar 0,078. Dari hasil ini dinyatakan t-statistik tidak signifikan, karena <1,96 dengan p-value >0,938 maka dapat disimpulkan bahwa X1 berpengaruh positif tidak signifikan terhadap Y. Pengaruh X2 terhadap Y mempunyai nilai koefisien beta sebesar 0,348 dan t-statistik sebesar 1,912. Dari hasil ini dinyatakan t-statistik tidak signifikan, karena <1,96 dengan p-value >0,056 maka dapat disimpulkan bahwa X2 berpengaruh positif tidak signifikan terhadap Y. Pengaruh Z terhadap Y mempunyai nilai koefisien beta sebesar 0,699 dan t-statistik sebesar 2,270. Dari hasil ini dinyatakan

t-statistik signifikan, karena $>1,96$ dengan p-value $<0,024$ maka dapat disimpulkan bahwa Z berpengaruh positif signifikan terhadap Y.

Selanjutnya pengujian efek moderasi. Pengujian hipotesis efek moderasi bertujuan untuk memperkuat atau memperlemah hubungan antara variabel. Variabel moderating adalah variabel yang mempunyai pengaruh terhadap sifat atau arah hubungan antar variabel. Sifat atau arah hubungan antara variabel-variabel independen dengan variabel-variabel dependen kemungkinan positif atau negatif tergantung pada variabel moderating, oleh karena itu variabel moderating dinamakan pula sebagai *contingency variable*.

Table 4. Hipotesis Pengaruh Moderating

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T-Statistics (O/STDEV)	P-Values
Beban Kerja (X1)*Motivasi (Z) -> Kinerja (Y)	-0,079	0,064	0,251	0,313	0,754
Budaya Kerja (X2) *Motivasi (Z) -> Kinerja (Y)	0,023	-0,052	0,200	0,117	0,907

Sumber: SmartPLS 3.3.3

Berdasarkan tabel 4. diatas diperoleh nilai koefisien pengaruh moderating sebesar -0,079 dan t-statistik sebesar 0,313. Dari hasil ini dinyatakan t-statistik tidak signifikan, karena $<1,96$ dengan p-value $> 0,754$ maka dapat disimpulkan bahwa Z tidak terbukti memiliki efek moderat pada hubungan X1 dan Y. Nilai koefisien pengaruh moderating sebesar 0,023 dan t-statistik sebesar 0,117. Dari hasil ini dinyatakan t-statistik tidak signifikan, karena $<1,96$ dengan p-value $> 0,907$ maka dapat disimpulkan bahwa Z tidak terbukti memiliki efek moderat pada hubungan X2 dan Y.

Pembahasan

Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Hipotesis pengaruh langsung (*Direct Effect*) dapat disimpulkan bahwa variabel X1 (beban kerja) pengaruh positif dan tidak signifikan terhadap Y (kinerja) dimana pengaruh variabel X1 terhadap Y mempunyai nilai p-values (0,938) $> \alpha$ (0,05) serta nilai koefisien beta sebesar 0,015 dan nilai t_{hitung} sebesar 0,078 $< t_{tabel}$ 1,96, berarti pengaruh beban kerja terhadap kinerja pegawai adalah tidak signifikan. Sehingga hipotesis pertama yang mempresentasikan pengaruh beban kerja terhadap kinerja pegawai tidak terdukung. Hasil pengujian hipotesis ini dapat mendukung penelitian sebelumnya mengenai pengaruh beban kerja terhadap kinerja pegawai oleh (Sitepu, 2013 dan Kusuma & Soesatyo, 2014).

Berdasarkan hasil pengolahan kuesioner yang diberikan kepada responden sebelumnya, bahwa masih ada responden yang menjawab kurang setuju dan tidak setuju. Dari hasil analisis jawaban responden, atasan pada instansi tersebut bahwa beban pekerjaan yang cukup sulit diterima oleh pegawai karena kurangnya waktu (target yang harus dicapai) tidak sesuai dengan bidangnya dan kemampuan yang terbatas dimiliki oleh pegawai serta kurangnya waktu istirahat sehingga pegawai tidak mampu dalam mengerjakan dan menyelesaikan pekerjaannya dengan maksimal. Oleh karena itu diharapkan pegawai lebih bertanggung jawab atas

pekerjaannya. Pegawai juga harus lebih tekun, mempunyai sikap tanggung jawab yang kuat dalam menerima pekerjaan yang sudah diemban kepadanya dengan menyelesaikan sebelum tenggat waktu yang diberikan agar waktu istirahat juga cukup di dapatkan.

Pengaruh Budaya Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Hipotesis pengaruh langsung (*Direct Effect*) dapat disimpulkan bahwa X2 (budaya kerja) berpengaruh positif terhadap Y (kinerja) yang mempunyai nilai P-Values $0,056 > \alpha 0,05$ serta nilai koefisien beta sebesar 0,348 dan nilai t_{hitung} sebesar $1,912 < t_{tabel} 1,96$. Hal ini berarti pengaruh budaya kerja terhadap kinerja pegawai adalah tidak signifikan. Sehingga hipotesis ke dua yang mempresentasikan pengaruh budaya kerja terhadap kinerja pegawai tidak terdukung. Hasil pengujian hipotesis ini tidak dapat mendukung penelitian sebelumnya mengenai pengaruh beban kerja terhadap kinerja pegawai oleh (Noverina, Susbiyani, Fatimah & Frinaldi, 2020; Anggeline et al., 2017; dan Sanjaya, 2021).

Berdasarkan hasil pengolahan kuesioner yang diberikan kepada responden sebelumnya, bahwa masih ada responden yang menjawab kurang setuju. Dari hasil jawaban responden, masih ada beberapa pegawai memiliki sikap kurang peduli terhadap sesama pegawai maupun pada bawahan (mitra), kurang kerja sama serta kurangnya interaksi. Oleh sebab itu diharapkan pegawai dan mitra lebih sering berinteraksi agar budaya kerja khususnya dalam bidang kerjasama dapat berjalan dengan baik dan dapat meningkatkan kinerja pegawai yang ada di lingkungan instansi tersebut.

Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Yang Dimoderasi Motivasi

Hipotesis pengaruh moderating menyimpulkan bahwa variabel Z (motivasi) tidak dapat memoderasi pengaruh X1 (beban kerja) terhadap Y (kinerja) dengan nilai P-Values $0,754 > \alpha 0,05$ serta nilai koefisien jalur sebesar -0,079 dan nilai t_{hitung} sebesar $0,313 < t_{tabel} 1,96$. Dengan demikian, hipotesis ke tiga yang mempresentasikan terdapat pengaruh beban kerja terhadap kinerja yang dimoderasi oleh motivasi tidak terdukung.

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis dapat diketahui bahwa variabel motivasi tidak memoderasi pengaruh beban kerja terhadap kinerja pegawai. Oleh sebab itu dalam pencapaian kinerja pegawai yang lebih baik untuk meningkatkan rasa patuh terhadap beban kerja lebih baik yang telah di terapkan oleh instansi dan diprantarai oleh motivasi kerja.

Pengaruh Budaya Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Yang Dimoderasi Motivasi

Hipotesis pengaruh moderating menyimpulkan bahwa variabel Z (motivasi) tidak memoderasi pengaruh X2 (budaya kerja) terhadap Y (kinerja) dengan nilai p-values nya sebesar $0,907 > \alpha 0,05$ serta nilai koefisien jalur sebesar 0,023 dan nilai t_{hitung} sebesar $0,117 < t_{tabel} 1,96$. Sehingga hipotesis ke empat yang mempresentasikan terdapat pengaruh budaya kerja terhadap kinerja pegawai yang dimoderasi oleh motivasi tidak terdukung.

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis dapat diketahui bahwa variabel motivasi tidak memoderasi pengaruh budaya kerja terhadap kinerja pegawai. Oleh sebab itu dalam pencapaian kinerja pegawai yang lebih baik untuk meningkatkan

rasa patuh terhadap beban kerja lebih baik yang telah di terapkan oleh instansi dan diprantarai oleh motivasi kerja.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan yang telah dikemukakan sebelumnya, maka dapat disimpulkan bahwa X1 (budaya kerja) berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap Y (kinerja pegawai), X2 (budaya kerja) berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap Y (kinerja pegawai), Z (motivasi) tidak dapat memoderasi pengaruh X1 (beban kerja) terhadap Y (kinerja pegawai) dan Z (motivasi) tidak dapat memoderasi pengaruh X2 (budaya kerja) terhadap Y (kinerja pegawai).

Adapun saran yang diberikan adalah diharapkan pegawai lebih bertanggung jawab atas pekerjaannya. Pegawai juga harus lebih tekun, mempunyai sikap tanggung jawab yang kuat dalam menerima pekerjaan dengan menyelesaikan sebelum tenggat waktu yang diberikan agar waktu istirahat juga cukup di dapatkan. Pegawai juga harus lebih sering berinteraksi dengan pegawai yang lain maupun dengan mitra (pegawai honorer) agar budaya kerja khususnya dalam bidang kerjasama yang ada di lingkungan instansi dapat berjalan dengan baik dan dapat meningkatkan kinerja pegawai. Adapun dalam meningkatkan kinerja pegawai dapat dilakukan dengan cara memberikan motivasi bagi pegawai agar semangat bekerja dan memiliki kreatif dalam bekerja. Perlu pula kepekaan untuk sesegera mungkin membantu pekerjaan rekan kerja setelah pekerjaan sendiri selesai, sehingga disamping melakukan pekerjaan kantor, pegawai juga melakukan interaksi antara kinerja pegawai. Sehingga kedepannya instansi dapat melakukan pelatihan dan pengembangan diri kepada pegawai agar mereka dapat melaksanakan survei dengan baik dan tidak bermalas-malasan dalam bekerja agar data yang di survei sesuai dengan peraturan yang sudah ditetapkan.

REFERENSI

- Abang, R., Nursiani, N. P., & Fanggidae, R. P. . (2018). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Kependidikan Pada Kantor Rektorat Universitas Nusa Cendana Kupang. *JOURNAL OF MANAGEMENT (SME's)*, 7(2), 225–246.
- Adha, R. N., Qomariah, N., & Hafidzi, A. H. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember. *Jurnal Penelitian IPTEKS*, 4(1), 47–62. <https://doi.org/10.32528/ipteks.v4i1.2109>
- Adityawarman, Y., Sanim, B., & Sinaga, B. M. (2015). Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (persero) Tbk Cabang Krekot. *Jurnal Manajemen dan Organisasi*, 6(1), 34–44. <https://doi.org/10.29244/jmo.v6i1.12182>
- Afandi, P. (2016). *Concept & Indicator Human Resources Management For Management Research*. CV. Budi Utama.
- Ainnisya, R. N., & Susilowati, I. H. (2018). Pengaruh Penilaian Kinerja Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Pada Hotel Cipta Mampang Jakarta Selatan. *Widya Cipta - Jurnal Sekretari dan Manajemen*, II(1), 133–140. <http://ejournal.bsi.ac.id/ejurnal/index.php/widyacipta/article/view/2989>
- Aksama, I. G. U., Heryanda, K. K., & Widiastini, N. M. A. (2019). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Sales Promotion Dengan Motivasi Sebagai Variabel

- Moderasi Di PT. World Innovative Telecommunication cabang Singaraja. *Prospek: Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 1(2), 67–73. <https://doi.org/10.23887/pjmb.v1i2.23156>
- Amstrong, M., & Baron, F. (2016). *Manajemen Kinerja* (Ketujuh). Erlangga.
- Anggeline, K. D. N., Meitriana, M. A., & Sujana, I. N. (2017). Pengaruh Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. BPR Nusamba Kubutambahan. *Pendidikan Ekonomi Undiksha*, 9(2), 441–450.
- Apriyanti, I. (2008). *Work Culture Among Argo Entrepreneurs*. Putra Malaysia.
- Arianty, N., Bahagia, R., Lubis, A. A., & Siswadi, Y. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Perdana Publishing.
- Astuti, R., & Lesmana, O. P. A. (2018). Pengaruh Motivasi dan Beban Kerja terhadap Kinerja Perawat pada Rumah Sakit Umum Mitra Medika Medan. *Jurnal Ilman*, 6(2), 42–50.
- Bahari, S. (2021). The Influence of Work Culture on Performance of Employees with Compensation as Variable Mediation in Department Of Industry and Trade, City Of Baubau, Province Of Southeast Sulawesi, Indonesia. *International J. of Management & Education in Human Development*, 01(01), 66–73.
- Bambang, R., & Aprianis, A. (2021). Jurnal gema ekonomi. *Gema Ekonomi*, 11(1), 1766–1779.
- Bernardin, B., & Rusel, R. (1993). *Human Resource Management an Experiential Approach*. Mc. Graw-Hill, Inc.
- Bismala, L., Arianty, N., & Farida, T. (2015). *Perilaku Organisasi* (Pertama). Umsu Press.
- Fahmi, I. (2016). *Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia Konsep Dan Kinerja* (Pertama). Mitra Wacana Media.
- Faizal, R. (2018). *Pengaruh Budaya, Motivasi Kerja dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan*. Universitas Muhammadiyah.
- Fatimah, S., & Frinaldi, A. (2020). Pengaruh Budaya Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Kecamatan Sungai Geringging. *Jurnal Mahasiswa Ilmu Administrasi Publik*, 2(3), 134–144. <http://jmiap.ppj.unp.ac.id/index.php/jmiap/article/view/169>
- Fransiska, Y., & Tupti, Z. (2020). Pengaruh Komunikasi , Beban Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(2), 224–234.
- Frinaldi, A. (2014). Pengaruh Budaya Kerja Pegawai Negeri Sipil Terhadap Pelayanan Publik Di Dinas Catatan Sipil Dan Kependudukan Kota Payakumbuh. *Humanus*, 13(2), 180–192.
- Ghozali, I. (2008). *Structural Equation Modelling* (Kedua). Universitas Diponegoro.
- Ghozali, I. (2014). *Aplikasi analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Badan Penerbit UNDIP.
- Ghozali, I., & Latan, H. (2012). *Partial Least Square : Konsep, Teknik dan Aplikasi SmartPLS 2.0 M3*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gunawan, A., Sucipto, I., & Suryadi, S. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pada Kantor Desa Pasirsari Kecamatan Cikarang Selatan Kabupaten Bekasi. *Jurnal IKRA-ITH Ekonomika*, 3(1), 1–12.

- Handoko, T. H. (2012). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. BPFE.
- Hardono, I., Nasrul, H. W., & Hartati, Y. (2019). Pengaruh Penempatan Dan Beban Kerja Terhadap Motivasi Kerja Dan Dampaknya Pada Prestasi Kerja Pegawai. *Jurnal Dimensi*, 8(1), 28–43. <https://doi.org/10.33373/dms.v8i1.1846>
- Hasibuan, M. S. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Revisi)*. Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. S. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- Irawati, R., & Carrollina, D. A. (2017). Analisis Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Operator Pada PT. Giken Precision Indonesia. *Inovasi dan Bisnis*, 5(1), 53–58. <https://media.neliti.com/media/publications/236276-analisis-pengaruh-beban-kerja-terhadap-k-9514b0dc.pdf>
- Jr, J. F. H., Sarstedt, M., Hopkins, L., & Kuppelwieser, V. G. (2014). Partial least squares structural equation modeling (PLS-SEM): An emerging tool in business research. *European Business Review*, 26(2), 106–121. <https://doi.org/10.1108/EBR-10-2013-0128>
- Jr, J. F. H., Sarstedt, M., Hopkins, L., & Kuppelwieser, V. G. (2017). *A Primer on Partial Least Squares Structural Equation Modelling (PLS-SEM)* (Kedua). SAGE.
- Jufrizen, J. (2017). Pengaruh Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Ilmiah Kohesi*, 1(1), 166–177.
- Jufrizen, J., Lumbanraja, P., Salim, S. R. A., & Gultom, P. (2017). The Effect of Compensation, Organizational Culture and Islamic Work Ethic Towards the Job Satisfaction and the Impact on the Permanent Lecturers. *International Business Management*, 11(1), 53–60.
- Jufrizen, J., & Rahmadhani, K. N. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Lingkungan Kerja Sebagai Variabel Moderasi. *Jurnal Riset Manajemen dan Bisnis Dewantara*, 3(1), 66–79. <https://doi.org/10.26533/jmd.v3i1.561>
- Juliandi, A. (2018). *Structural Equation Model Partial Least Square (SEM-PLS): Menggunakan SmartPLS*. Pelatihan SEM-PLS Program Pascasarjana Universitas Batam. <https://doi.org/10.5281/zenodo.2538001>
- Juliandi, A., Irfan, I., & Manurung, S. (2015). *Metodologi Penelitian Bisnis* (Kedua). Umsu Press.
- Juwita, K. (2021). *Perilaku Organisasi* (Pertama). CV. Literasi Nusantara Abadi.
- Kadarisman, M. (2017). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia* (Keempat). Rajawali Pres.
- Kasmir, K. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. PT. Raja Grafindo Persada.
- Khasifah, F., & Nugraheni, R. (2016). Pengaruh Disiplin Kerja, Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Balai Besar Wilayah Sungai Pemali Juana). *Diponegoro Journal Of Management*, 5(1), 1–7.
- Koesomowidjojo, S. R. M. (2017). *Panduan Praktis Menyusun Analisis Beban Kerja*. Penebar Suadaya.
- Kusuma, A. A., & Soesatyo, Y. (2014). Aster Andriani Kusuma dan Yoyok Soesatyo; Pengaruh Beban Kerja. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 2(2), 375–386.
- Lestari, T., Wibowo, E., & Sunarso, S. (2017). Pengaruh Kepemimpinan Dan

- Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Sebagai Variabel Moderasi. *Jurnal Ekonomi dan Kewirausahaan Juni*, 17(2), 344–352.
- Ma'ruf, M., & Chair, U. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Nirha Jaya Tehnik Makassar. *Jurnal Brand*, 2(1), 99–108. <https://ejournals.umma.ac.id/index.php/brand>
- Mahawati, E., Yuniwati, I., Ferinia, R., Rahayu, P. P., Fani, T., & Bahri, S. (2021). *Analisis Beban Kerja dan Produktivitas Kerja* (Pertama). Yayasan Kita Menulis.
- Mangkunegara, A. . A. P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT.Remaja Kosda Karya.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Rosda.
- Mappasomba, M., Manrapi, R., & Nur, I. (2017). Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT PLN (Persero) Wilayah SULSELBAR. *Riset Edisi XVIII*, 3(7), 110–123.
- Muis, M. R., Jufrizen, J., & Fahmi, M. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 1(1), 9–25.
- Munandar, A. S. (2012). *Psikologi Industri dan Organisasi*. UI-Press.
- Nabawi, R. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(2), 170–183.
- Nataria, O., Dedi, S., & Sabarofek, M. S. (2018). Pengaruh Stres Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Disperindagkop Dan UMKM Manokwari. *Cakrawala Management Business Journal*, 1(1), 67–82. <https://doi.org/10.30862/cm-bj.v1i1.5>
- Ndraha, T. (2005). *Teori Budaya Organisasi*. Rineka Cipta.
- Noverina, N., Susbiyani, A., & Sanosra, A. (2020). Pengaruh Beban Kerja Dan Budaya Kerja Terhadap Disiplin Kerja Dan Kinerja Pegawai. *Jurnal Sains Manajemen Dan Bisnis Indonesia*, 10(2), 177–186.
- Nugroho, S. H. B., Choerudin, A., & Winarna, W. (2016). Pengaruh Budaya Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja melalui Motivasi dan Komitmen Organisasi (Studi di Komisi Pemilihan Umum Kabupaten Karanganyar). *Journal of Business and Management*, 3(1), 24–33. [file:///C:/Users/ACER/Downloads/165-321-1-SM \(3\).pdf](file:///C:/Users/ACER/Downloads/165-321-1-SM%20(3).pdf)
- Nurhasanah, S. (2018). Pengaruh Budaya Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Pada PT. Pelindo IV (Persero) Cabang Samarinda. *EKSIS*, 14(2), 3520–3530.
- Paramitadewi, K. F. (2017). Pengaruh Beban Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Pemerintah Daerah Kabupaten Tabanan. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 6(6), 3370–3397.
- Pranoto, L. H., & Retnowati, R. (2021). *Analisis Beban Kerja Sumber Daya Perusahaan* (Ketiga). PPM Manajemen.
- Prawirosentono, S. (2011). *Kinerja*. Alfabeta.
- Priansa, D. J., & Sumardjo, M. (2018). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia Konsep-Konsep Kunci* (Pertama). Alfabeta.
- Purba, I., & Tambun, N. A. (2015). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Karyawan Pada Grand Serela Hotel & Convention Medan. *Jurnal Bisnis*

Administrasi, 04(1), 22–33.

- Purnamasari, D. (2015). Budaya Kerja Pegawai Pada Bagian Organisasi Sekretariat Pemerintah Daerah Kabupaten Donggala. *Jurnal Katalogis*, 3(2302–2019), 57–64.
- Putra, N. (2012). *Metode Penelitian Kualitatif Pendidikan*. Rajagrafindo Persada.
- Rachman, M. M. (2017). The Influence of Work Culture on Job Satisfaction and Performance : A Study on the Employees of the Bank Jatim in Surabaya , East Java , Indonesia. *European Journal of Business and Management*, 9(26), 30–39.
- Ramadhan, M. R., Yuniati, Y., & Arijanto, S. (2014). Analisis Beban Kerja Dan Pengukuran Gap Kompetensi Teknisi Laboratorium Umum. *Jurnal Online Institut Teknologi Nasional Juli*, 02(03), 2338–5081.
- Robbins, S. P. (2014). *Perilaku Organisasi* (Ed. 16 (ed.)). Salemba Empat.
- Rolos, J. K. ., Sambul, S. A. ., & Rumawas, W. (2018). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Asuransi Jiwasraya Cabang Manado Kota. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 6(4), 19–27.
- Sakti, E. W. (2016). Hubungan antara beban kerja dan stres kerja pada Karyawan Administrasi di Universitas X. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Universitas Surabaya*, 5(5).
- Sanjaya, F. A. (2021). Dampak Budaya Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus : PT Kaltrabu Indah Tour & Travel Banjarmasin). *Jurnal Ilmiah Ekonomi Binis*, 7(1), 070–082.
- Setiana, A, S. H. dan S. (2018). *Pengaruh Stres Kerja dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan PT. HJG (Han UI Jaya Garment)*. Fakultas Ekonomi Djuanda Bogor.
- Shodikin, A. (2018). Pengaruh Kepemimpinan Dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Kependidikan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Universitas Islam Negeri Walisongo Semarang). *Jurnal Penelitian Ekonomi dan Bisnis*, 3(2), 61–72. <http://www.jpheb.dinus.ac.id>
- Sholihin, M., & Ratmono, D. (2020). *Analisis SEM-PLS dengan WarpPLS 7.0*. CV. Andi Offset.
- Simanjuntak, S. (2015). *Manajemen dan Evaluasi Kinerja*. Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia.
- Sirait, J. (2016). Pengaruh Komunikasi Interpersonal, Budaya Organisasi Sekolah, Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Kepala SD di Kabupaten Tapanuli Utara. *Ekonomi dan Pendidikan*, 1(1).
- Sitepu, A. T. (2013). Beban Kerja Dan Motivasi Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Tabungan Negara Tbk Cabang Manado. *Jurnal EMBA*, 1(4), 1123–1133. <https://doi.org/10.35794/emba.v1i4.2871>
- Sobirin, S. (2013). Pengaruh Budaya Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *SAINTIKOM*, 12(1), 43–48.
- Sofiana, E., Wahyuarini, T., & Novieyana, S. (2020). Pengaruh Beban Kerja dan Stress Kerja terhadap Kinerja Staf Pengajar Politeknik Negeri Pontianak. *Inovbiz: Jurnal Inovasi Bisnis*, 8(1), 1–15. <https://doi.org/10.35314/inovbiz.v8i1.1128>
- Soleman, A. (2011). Analisis Beban Kerja Ditinjau Dari Faktor Usia Dengan Pendekatan Recommended Weicht Limit (Studi Kasus Mahasiswa Unpatti

- Poka). *Arika*, 5(2), 83–98.
- Stoner, J. A. . (1994). *Manajemen*. Intermedia.
- Sugiyono, S. (2012). *Memahami Penelitian Kualitatif*. Alfabeta.
- Sugiyono, S. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif*. PT. Alfabet.
- Sugiyono, S. (2019). *Statistika Untuk Penelitian*. CV. Alfabeta.
- Sunarso, S. (2010). Pengaruh Kepemimpinan, Kedisiplinan, Beban Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Sekolah. *Management Sumber Daya Manusia*, 4(1).
- Sunyoto, D. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Buku Seru.
- Sunyoto, D. (2015). *Penelitian Sumber Daya Manusia*. Buku Seru.
- Sunyoto, D. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Center for Academic Publisher Service.
- Sutrisno, E. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Kelima)*. Prenada Media.
- Syahrir, S., Danial, D., Yulinda, E., & Yusuf, M. (2020). *Aplikasi Metode SEM-PLS (Dalam Pengelolaan Sumber Daya Pesisir dan Lautan) (Pertama)*. PT. Penerbit IPB Press.
- Uha, I. N. (2013). *Budaya Organisasi Kepemimpinan dan Kinerja (Pertama)*. Kencana.
- Umam, K. (2018). *Perilaku Organisasi (Ketiga)*. CV. Pustaka Setia.
- Widiastuti, N., & Rahim, S. (2014). Pengaruh Budaya Kerja, Kompensasi Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kota Kendari Tahun 2013. *Kajian Bisnis*, 22(1), 57-68.
- Widodo, S. E. (2020). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia (Pertama)*. Pustaka Belajar.
- Yo, P. M. P., & Surya, I. B. K. (2015). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dengan Stres Kerja Sebagai Variabel Mediasi. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 4(5), 1149–1165.