

PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI (DINAS TENAGA KERJA DAN TRNSMIGRASI KAB. PUNCAK JAYA)

Dale Yikwa

*Program Studi Magister Manajemen, Direktorat Pascasarjana, Universitas PGRI Kanjuruhan
Malang*

Andi Nu Graha

Onik Farida

*Program Studi Magister Manajemen, Direktorat Pascasarjana, Universitas PGRI Kanjuruhan
Malang
onikfarida@unikama.ac.id*

Abstrak

Abstrak Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi dan beban kerja terhadap kinerja pegawai. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif, dengan menggunakan sampling jenuh yaitu sebanyak 50 pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kab. Puncak Jaya. Analisis data yang digunakan adalah regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi dan beban kerja mampu meningkatkan kinerja pegawai, budaya organisasi mampu meningkatkan kinerja pegawai, beban kerja mampu meningkatkan kinerja pegawai. Saran untuk meningkatkan kinerja pegawai perlu diperhatikan tentang efektifitas dengan penggunaan sumberdaya organisasi.

Kata kunci – Budaya Organisasi, Beban Kerja, Kinerja Pegawai

Abstract

Abstract This research aims to determine the influence of organizational culture and workload on employee performance. This research uses quantitative methods, using saturated sampling, namely 50 employees of the Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kab. Puncak Jaya. The data analysis used is multiple linear regression. The research results show that organizational culture and workload can improve employee performance, organizational culture can improve employee performance, workload can improve employee performance. Suggestions for improving employee performance need to pay attention to the effectiveness with which organizational resources are used.

Keywords – Organizational Culture, Workload, Employee Performance

PENDAHULUAN

Kinerja merupakan hasil kerja yang dapat dicapai pegawai baik individu maupun kelompok dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab yang diberikan organisasi dalam upaya mencapai visi, misi, dan tujuan organisasi yang bersangkutan dengan menyertakan kemampuan, ketekunan,

kemandirian, kemampuan mengatasi masalah sesuai batas waktu yang diberikan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika (Busro, 2018).

Beberapa faktor yang mendorong kinerja pegawai yang salah satunya adalah budaya organisasi. Budaya organisasi adalah suatu sistem nilai dan keyakinan bersama yang diambil dari pola kebiasaan dan falsafat dasar pendirinya yang kemudian berinteraksi menjadi norma-norma tersebut dipakai sebagai pedoman cara berpikir dan bertindak dalam upaya mencapai tujuan bersama (Robbins, 2018). Kinerja pegawai di pengaruhi oleh budaya organisasi tersebut telah dibuktikan dengan penelitian yang dilakukan Wiratama., *et al* (2022) bahwa budaya organisasi budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Dan juga kinerja karyawan di pengaruhi oleh budaya organisasi juga telah dibuktikan oleh penelitian yang dilakukan oleh Opoku, *et al* (2022), dan Febriani., *et al* (2023) bahwa dapat diketahui ada pengaruh yang signifikan antara budaya organisasi terhadap kinerja karyawan.

Faktor lain yang mendorong kinerja yaitu beban kerja. Beban kerja adalah proses dalam menetapkan jumlah jam kerja sumber daya manusia yang bekerja, digunakan, dan dibutuhkan dalam menyelesaikan pekerjaan untuk kurun waktu tertentu (Priansa, 2017). Kinerja pegawai di pengaruhi oleh beban kerja tersebut telah dibuktikan dengan dilakukan penelitian oleh Hermawan, *et al* (2022) yang hasilnya bahwa beban kerja beban kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Dan juga kinerja karyawan yang dipengaruhi oleh beban kerja juga telah dibuktikan juga oleh penelitian yang dilakukan oleh Handayani, *et al* (2022) dan penelitian Raymond, *et al* (2023) bahwa beban kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan observasi awal yang dilakukan pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Puncak Jaya, masih diketahui adanya kekurangan dalam menjalankan kinerja untuk meningkatkan kinerja pegawainya karena terdapat masalah mengenai budaya organisasi yaitu adanya ketidak jelasan budaya organisasi yang pegawainya kurang mengetahui budaya organisasi yang ada, artinya budaya organisasi masih belum jelas. Sehingga masih terjadi ketidak nyamanan dalam bekerja oleh para pegawai. Ada juga fenomena beban kerja pada pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Puncak Jaya yaitu beban kerja yang tidak menentu, kadang terlalu tinggi. Sehingga pegawai akan mengalami kelelahan, hal ini akan menurunkan tingkat kinerja pegawai di organisasi. Oleh karena itu, peneliti tertarik untuk meneliti lebih lanjut mengenai pengaruh budaya organisasi dan beban kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Puncak Jaya.

TINJAUAN PUSTAKA

Kinerja Pegawai (Y)

Mangkunegara (2017) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya secara efisien penuh kesetiaan. Indikatornya meliputi kaulitas, kuantitas, ketepatan waktu dan efektivitas.

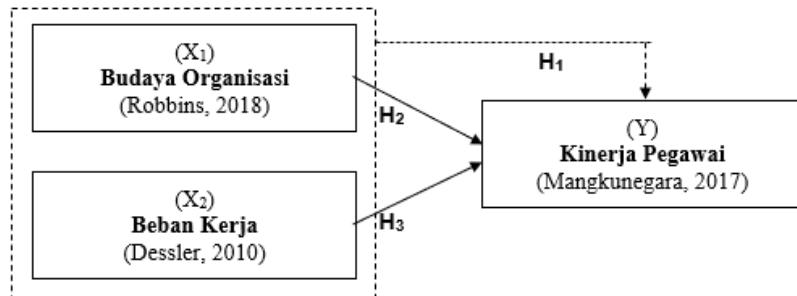
Budaya Organisasi (X1)

Robbins (2018) budaya organisasi adalah nilai, prinsip, tradisi, dan sikap yang mempengaruhi cara bertindak anggota organisasi. Suatu budaya yang kuat ditandai oleh nilai-nilai inti organisasi yang dipegang dan disepakati serta dijalankan oleh para anggotanya. Semakin banyak anggota organisasi menerima nilai-nilai inti dan semakin besar komitmen mereka terhadap nilai-nilai tersebut, semakin kuat suatu budaya. Indikatornya meliputi inovasi, orientasi pada hasil, orientasi individu dan orientasi pada tim.

Beban Kerja (X2)

Dessler (2020) menyatakan bahwa beban kerja adalah sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh seseorang ataupun sekelompok orang, selama periode waktu tertentu dalam keadaan normal. Indikatornya meliputi kondisi pekerjaan, penggunaan waktu kerja dan target yang harus dicapai.

Kerangka Konseptual



Gambar 1. Kerangka Konseptual Penelitian

Keterangan :

Parsial : →

Simultan : ↔

Hubungan Budaya Organisasi dan Beban Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Budaya organisasi merupakan suatu kebiasaan yang berlangsung lama yang dianut bersama oleh anggota organisasi yang mencakup nilai, norma dan perilaku dalam bekerja dan dapat mendorong untuk peningkatan kualitas kerja. Beban kerja merupakan pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan yang sudah ditentukan jam kerja, digunakan, dan dibutuhkan dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang telah ditentukan. Kinerja merupakan suatu pencapaian kerja yang dilakukan oleh seseorang maupun sekelompok orang yang sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab yang telah diberikan kepadanya oleh organisasi yang dilakukan untuk upaya pencapaian visi, misi, serta tujuan organisasi dengan disertakan penyelesaian sesuai dengan batasan waktu yang telah ditentukan atau diberikan. Hubungan antara budaya organisasi dan beban kerja terhadap kinerja karyawan tersebut telah dilakukan penelitian oleh Widiastuti, *et al* (2023), Febriani, *et al* (2023), Putri, *et al* (2023), Raymond, *et al* (2023), Saputra, *et al* (2023), Wiratama, *et al* (2022), Anggara, *et al* (2022), Astuti (2022), Haemin dan Sri (2022), Sarumaha (2022), Opoku, *et al* (2022), Hermawan (2022), Nurhasanah, *et al* (2022), Batubara dan Ferryal (2022), Santoso dan Sri (2022), Handayani, *et al* (2022), Muslih dan Reyza (2022), Paais dan Jozef (2022) bahwa ada pengaruh yang signifikan antara budaya organisasi dan beban kerja terhadap kinerja karyawan.

Hubungan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai

Budaya organisasi sangat berpengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan karena dengan adanya budaya organisasi yang baik yang dilakukan oleh karyawan yang budaya tersebut telah ditetapkan sejak lama maka pekerjaan yang dilakukan akan menjadi lebih mudah dan akan lebih mudah dalam pencapaian tujuan bersama. Hubungan antara budaya organisasi terhadap kinerja telah dilakukan penelitian oleh Widiastuti, *et al* (2023), Febriani, *et al* (2023), Putri, *et al* (2023), Wiratama, *et al* (2022), Anggara, *et al* (2022), Astuti (2022), Haemin dan Sri (2022), Sarumaha (2022), Opoku, *et al*

(2022), Nurhasanah, *et al* (2022), Paais dan Jozef (2022) bahwa ada pengaruh yang signifikan antara budaya organisasi terhadap kinerja karyawan

Hubungan Beban Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Beban kerja merupakan pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan yang sudah di tentukan jam kerja, digunakan, dan dibutuhkan dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang telah ditentukan. Beban kerja kerja yang terlalu tinggi akan membuat rendahnya kinerja karyawan karena karyawan akan merasa kelelahan dan memiliki kinerja yang rendah. Hubungan antara budaya organisasi dan beban kerja terhadap kinerja karyawan tersebut telah dilakukan penelitian oleh Raymond, *et al* (2023), Saputra, *et al* (2023), Hermawan (2022), Nurhasanah, *et al* (2022), Batubara dan Ferryal (2022), Santoso dan Sri (2022), Handayani, *et al* (2022), Muslih dan Reyza (2022), bahwa ada pengaruh yang signifikan antara budaya organisasi dan beban kerja terhadap kinerja karyawan.

HIPOTESIS

Hipotesis merupakan dugaan sementara terhadap permasalahan yang akan diteliti, yang mana permasalahan telah disebutkan di dalam rumusan masalah. Hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

H_1 : Terdapat pengaruh yang signifikan antara budaya organisasi dan beban kerja terhadap kinerja pegawai

H_2 : Terdapat pengaruh positif dan signifikan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai

H_3 : Terdapat pengaruh yang signifikan antara beban kerja terhadap kinerja pegawai

METODE

Penelitian ini menggunakan metodologi penelitian kuantitatif, dengan menggunakan sampling jenuh yaitu sebanyak 50 pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kab. Puncak Jaya. Analisis data yang digunakan adalah regresi linier berganda. Kinerja karyawan di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kab. Puncak Jaya dipengaruhi oleh budaya organisasi dan beban kerja.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel bebas yaitu budaya organisasi (X_1) dan beban kerja (X_2) terhadap kinerja pegawai (Y), hasil analisis terlihat pada tabel berikut:

Tabel 1
Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Variabel Independen	Unstandardized Coefficients		Beta	T	Sig
	B	Std. Error			
(Constanta)	0,724	0,394		1,838	0,072
Budaya Organisasi (X_1)	0,448	0,080	0,529	5,598	0,000
Beban Kerja (X_2)	0,390	0,085	0,434	4,588	0,000
R Square (R^2)	0,637		F = 41,253		
Adjusted R Square	0,622		Sig F = 0,000		

Sumber : data diolah, 2024

Dari tabel diatas maka persamaan regresi sebagai berikut :

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

$$Y = 0,724 + 0,448X_1 + 0,390X_2 + 0,394$$

Dari persamaan regresi tersebut, diketahui bahwa :

1. Nilai konstanta 0,724 memiliki arti jika variabel budaya organisasi (X_1) dan beban kerja (X_2) terhadap kinerja pegawai (Y) sama dengan 0 (nol), kinerja pegawai (Y) sebesar 0,724, apabila tidak ada budaya organisasi dan beban kerja maka kinerja pegawai akan sangat rendah.
2. Variabel budaya organisasi (X_1) memiliki nilai sebesar 0,448 hal ini menyatakan bahwa setiap satuan variabel budaya organisasi memberikan kontribusi sebesar 0,448 terhadap kinerja pegawai apabila variabel lainnya tetap. Data tersebut menunjukkan koefisien nilai budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Artinya semakin kuat budaya organisasi akan menyebabkan peningkatan kinerja pegawai.
3. Variabel beban kerja (X_2) memiliki nilai sebesar 0,390 hal ini menyatakan bahwa setiap satuan variabel beban kerja memberikan kontribusi sebesar 0,390 terhadap kinerja pegawai apabila variabel lainnya tetap. Data tersebut menunjukkan koefisien nilai beban kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai, artinya semakin efektif beban kerja akan menyebabkan peningkatan kinerja pegawai.

Pengaruh Budaya Organisasi dan Beban Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Budaya organisasi dan beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, karena kinerja pegawai yang dibentuk oleh indikator kualitas, kuantitas, ketepatan waktu dan efektifitas, ternyata hasil yang dominan ada pada indikator kualitas dengan keterampilan. Artinya, pegawai di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Puncak Jaya memiliki keterampilan yang sesuai dengan pekerjaannya, sehingga mampu memberikan kinerja yang baik.

Variabel budaya organisasi mempengaruhi kinerja pegawai, dibentuk oleh indikator inovasi, orientasi pada hasil, orientasi individu dan orientasi pada tim, ternyata hasil yang dominan ada pada indikator inovasi dengan sikap inovatif. Artinya, pegawai di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Puncak Jaya selalu memiliki inovasi dalam bekerja sehingga menunjukkan sikap yang inovatif terhadap pekerjaan. Variabel beban kerja mempengaruhi kinerja pegawai yang dibentuk oleh kondisi pekerjaan, penggunaan waktu kerja dan target yang harus dicapai, ternyata hasil yang dominan ada pada indikator kondisi pekerjaan dengan paham dengan pekerjaan. Artinya, pegawai di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Puncak Jaya mampu memahami pekerjaannya dengan baik.

Hubungan antara budaya organisasi dan beban kerja terhadap kinerja pegawai telah dibuktikan dalam penelitian oleh Widiastuti, *et al* (2023), Febriani, *et al* (2023), Raymond, *et al* (2023), Saputra, *et al* (2023), Wiratama, *et al* (2022), Astuti (2022), Haemin dan Sri (2022), Sarumaha (2022), Korda dan Riani (2022), Opoku, *et al* (2022), Hermawan (2022), Nurhasanah, *et al* (2022), Batubara dan Ferryal (2022), Santoso dan Sri (2022), Handayani, *et al* (2022), Muslih dan Reyza (2022), Paais dan Jozef (2020) yang menunjukkan bahwa budaya organisasi dan beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai

Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, budaya organisasi yang dibentuk oleh indikator inovasi, orientasi pada hasil, orientasi individu dan orientasi pada tim, ternyata hasil yang dominan ada pada indikator inovasi dengan sikap inovatif. Artinya, pegawai di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Puncak Jaya selalu memiliki inovasi dalam bekerja sehingga menunjukkan sikap yang inovatif terhadap pekerjaan. Budaya organisasi merupakan pemegang peran penting dalam pencapaian target perusahaan. Jika suatu kebiasaan yang dianut oleh anggota perusahaan sangat baik maka dampak dalam kinerja pegawai akan baik juga. Serta budaya organisasi juga dapat menjadi karakteristik suatu perusahaan, sehingga tiap - tiap perusahaan berbeda antara satu dengan yang lainnya.

Untuk meningkatkan kinerja pegawai maka perlu ditingkatkan dalam orientasi pada hasil dengan focus pada hasil. Artinya, Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Puncak Jaya masih memiliki kekurangan dalam orientasi terhadap hasil yang belum maksimal. Hubungan variabel budaya organisasi terhadap kinerja pegawai telah dibuktikan dalam penelitian oleh Widiastuti, *et al* (2023), Febriani, *et al* (2023), Wiratama, *et al* (2022), Astuti (2022), Haemin dan Sri (2022), Sarumaha (2022), Korda dan Riani (2022), Opoku, *et al* (2022), Nurhasanah, *et al* (2022), Paais dan Jozef (2020) yang menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, kondisi pekerjaan, penggunaan waktu kerja dan target yang harus dicapai, ternyata hasil yang dominan ada pada indikator kondisi pekerjaan dengan paham dengan pekerjaan. Artinya, pegawai di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Puncak Jaya mampu memahami pekerjaannya dengan baik. Beban Kerja untuk pegawai pada sebuah instansi jangan sampai mengalami kenaikan yang dapat menyebabkan menurunnya potensi kinerja pegawai. Instansi jangan memberikan beban pekerjaan kepada pegawai dengan berlebih, karena dengan beban kerja yang berlebih dapat menurunkan kinerja pegawai dalam bekerja, sehingga pengaruh beban kerja terhadap kinerja pegawai bersifat negatif.

Untuk meningkatkan kinerja pegawai maka perlu ditingkatkan dalam target yang harus dicapai dengan target pekerjaan yang sudah jelas. Artinya, pegawai di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Puncak Jaya belum mencapai target yang sesuai diakrenakan target pekerjaan yang kurang jelas. Hubungan beban kerja terhadap kinerja pegawai telah dibuktikan dalam penelitian oleh Raymond, *et al* (2023), Saputra, *et al* (2023), Hermawan (2022), Nurhasanah, *et al* (2022), Batubara dan Ferryal (2022), Santoso dan Sri (2022), Handayani, *et al* (2022), Muslih dan Reyza (2022), Paais dan Jozef (2020) yang menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dibahas maka dapat ditarik Kesimpulan budaya organisasi dan beban kerja mampu meningkatkan kinerja pegawai, budaya organisasi mampu meningkatkan kinerja pegawai, beban kerja mampu meningkatkan kinerja pegawai. Untuk pengembangan pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Puncak Jaya sesuai dengan hasil analisis, disarankan untuk meningkatkan faktor kinerja pegawai perlu diperhatikan tentang efektifitas dengan penggunaan sumberdaya organisasi, untuk meningkatkan budaya organisasi yang

perlu diperhatikan tentang orientasi pada hasil dengan focus pada hasil, untuk meningkatkan beban kerja yang perlu diperhatikan tentang target yang harus dicapai dengan target pekerjaan yang sudah jelas.

DAFTAR PUSTAKA

- Anggara, Komang Pasek, I Wayan Sujana dan Ni Nyoman Ari Novarini. 2022. Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan dengan Komitmen Organisasi sebagai Variabel Intervening pada Koperasi Unit Desa Pedungan. *Jurnal EMAS*, Vol. 3, No. 6, Page 94 – 107.
- Astuti, Dewi. 2022. Pengaruh Komitmen Organisasi dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Akuntansi dan Manajemen Bisnis (JAMAN)*, Vol. 2, No. 2, Page 55 – 68.
- Batubara, Gabriel Saulina dan Ferryal Abadi. 2022. Pengaruh Beban Kerja dan Dukungan Rekan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Stres Kerja sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Ilmiah Bidang Sosial, Ekonomi, Budaya, teknologi dan Pendidikan (Sibatik Journal)*. Vol. 1, No. 11, Page 2483 – 2496.
- Busro, Muhammad. 2018. *Teori - Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadamedia Group
- Dessler, Gary. 2020. *Manajemen Sumber Daya Manusia edisi kesepuluh Jilid 1*, Jakarta: PT. Indeks
- Febriani, Fika Aurelia, Abdul Haeba Ramli dan Heru Kreshna Reza. 2023. Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan melalui Keterikatan Karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Kesatuan (JIMKES)*, Vol. 11, No. 2, Page 309 – 320.
- Haemin, Aditya Sukamajati dan Sri Suawarsi. 2022. Pengaruh Budaya Organisasi berdasarkan Culture Toxic Index terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Riset Manajemen dan Bisnis (JRMB)*, Vol. 2, No. 1, Page 1 – 4.
- Handayani, Happy Nur Fitri, M. Havidz Aima, hernawati W Retno Wiratih. 2022. Effect Of Workload And Work Environment On Work Motivation And Its Implications On Employee Performance At Pt Ciptajaya Sejahtera Abadi. *Dinasti International Journal of Education Management And Social Science (DIJEMSS)*, Vol. 3, No. 4, Page 502–515.
- Hermawan, Eric. 2022. Pengaruh Lingkungan Kerja, Stres Kerja dan beban Kerja terhadap Kinerja PT. sakti Mobile Jakarta. *Jurnal Kajian Ilmiah*, Vol. 22, No. 2, Page 173 – 180.
- Mangkunegara, A. A. Anwar Prabu. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosda Karya.
- Muslih dan Reyza Tri Satya Hardani. 2022. Effect of Work Environment and Workload on Employee Performance. *International Journal of Economics, Social Science, Entrepreneurship and Technology (IJESET)*, Vol. 1, No. 1, Page 23–35.
- Nurhasanah, Jufrizan dan Zulaspan Tupti. 2022. Pengaruh Etika Kerja, Budaya Organisasi dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah (JESYA)*, Vol. 5, No.1, Page 245 – 261.
- Opoku, Erica. O., Chang Hongqin dan Simon A. Aram. 2022. The Influence of Organizational Culture on Employee Performance in the Banking Sector: Evidence from GCB Bank, Ghana. *European Journal of Business and Management Research*, Vol. 7, No. 2, Page 168–175
- Paais, Maartje dan Josef R. Pattiruhu. 2020. Effect of Motivation, leadership and Organizational Culture on Satisfaction and Employee Performance. *Journal of Asian Finance, Economics and Business*, Vol. 7, No.8, Page 577 – 588.
- Priansa, Donni Juni. 2017. *Manajemen Kinerja Kepegawaian dalam Pengelolaan SDM Perusahaan*. Bandung : Pustaka Setia
- Putri, Nazla Syafrina, Syaiful Bahri dan Muis Fauzi Rambe. 2023. Pengaruh beban Kerja dan Budaya Kerja terhadap Kinerja Pegawai dengan Motivasi sebagai Variabel Moderating pada Kantor

- Badan Pusat Statistik Kabupaten Deli Serdang. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen (MANEGGIO)*, Vol. 6, No. 2, Page 222 – 235.
- Raymond, Dian Lestari Siregar, Anggia Dasa Putri, Mohamad Gita Indrawan dan Jontro Simanjutak. 2023. Pengaruh Disiplin Kerja dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. tanjung Mutiara Perkasa. *Jurnal Sistem Informasi & Manajemen (JURSIMA)*, Page 129 - 133
- Robbins, Stephen P & Timothy A. Judge. 2018. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat
- Santoso, Muhammad Rendi dan Sri Widodo. 2022. Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan kerja terhadap Kinerja Karyawan Dinas Perhubungan Provinsi DKI Jakarta. *Jurnal Ilmiah M-Progress*, Vol.12, No.1, Page 84 – 94.
- Saputra, Farhan, Alifah Jiddal Masyruroh, Bayu Putra Danaya, Srirahayu Putri maharani, Nova Astia Ningsih, Tania Septfania Ricki, Ganis Aliefiani Mulya Putri, Jumawan dan Hadita. 2023. Determinasi Kinerja Karyawan: Analisis Lingkungan Kerja, Beban Kerja dan Kepemimpinan pada PT Graha Sarana Duta. *Jurnal Riset Manajemen (JURMA)*, Vol. 1, No. 3, Page 329 – 341.
- Sarumaha, Werni. 2022. Pengaruh Budaya Organisasi dan Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Akuntansi, Manajemen dan Ekonomi (JAMANE)*, Vol. 1, No. 1, Page 28 – 36.
- Widiastuti, Ni Komang Mia, Putu Yudy Wijaya dan I Gede Aryana Mahayasa. 2023. Pengaruh Kompetensi dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada PT. Gapura Angkasa Cabang Denpasar). *Journal of Applied Management Studies (JAMMS)*, Vol. 4, No. 2, Page 147 – 158.
- Wiratama, Rai Agus Adi, Anak Agung Dwi Widyan, Ni Putu Ayu Sintya Sawaswati. 2022. Pengaruh Budaya Organisasi, Stres Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada Koperasi Lumbung Sari Sedana Buduk Kabupaten Badung. *Jurnal EMAS*, Vol. 3, no. 8 Page 190 – 199.