

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

TESIS

*Diajukan Guna Memenuhi Sebagian Syarat Untuk
Memperoleh Gelar Magister Manajemen (M.M)*

OLEH:

NAZLA SYAFRINA PUTRI
NPM : 1920030122



UMSU
Unggul | Cerdas | Terpercaya

**PROGRAM STUDI MAGISTER MANAJEMEN
PROGRAM PASCA SARJANA
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
MEDAN
2022**

PENGESAHAN TESIS

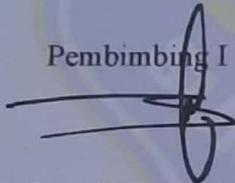
Nama : **Nazla Syafrina Putri**
Nomor Pokok Mahasiswa : 1920030122
Prodi/Konsentrasi : Magister Manajemen
Judul Tesis : Pengaruh Beban Kerja Dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Motivasi Sebagai Variabel Moderating Pada Kantor Badan Pusat Statistik Kabupaten Deli Serdang.

Pengesahan Tesis:

Medan, 23 Februari 2022

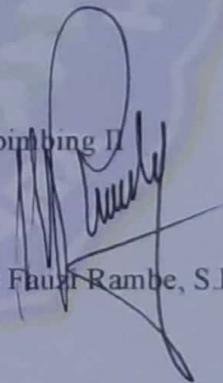
Komisi Pembimbing

Pembimbing I



Dr. Syaiful Bahri, M.AP

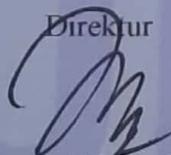
Pembimbing II



Assoc. Prof. H. Muis Fauzi Rambe, S.E., M.M

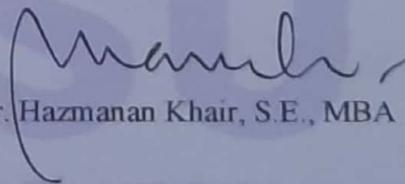
Diketahui,

Direktur



Prof. Dr. Triono Eddy, S.H., M.Hum

Ketua Program Studi



Dr. Hazmanan Khair, S.E., MBA

Unggul | Cerdas | Terpercaya

PENGESAHAN

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

NAZLA SYAFRINA PUTRI
1920030122

Program Studi: Magister Manajemen Sumber Daya Manusia

Tesis ini telah dipertahankan dihadapan komisi penguji yang dibentuk oleh
Program Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, Dinyatakan
Lulus dalam ujian tesis dan berhak menyandang gelar magister
manajemen sumber daya manusia (M.M)
Pada Hari Rabu, Tanggal 23 Februari 2022

Komisi Penguji

1. Dr. Syaiful Bahri, M.AP

Pembimbing I

2. Assoc. Prof. H. Muis Fauzi Rambe, S.E., M.M

Pembimbing II

3. Assoc. Prof. Dr. Jufrizen, S.E., M.Si

Penguji I

4. Assoc. Prof. Dr. Drs. Sjahril Effendy P.,

M.Si., M.A., M.Psi, M.H

Penguji II

5. Dr. Bahril Datuk S, S.E., M.M., QIA

Penguji III

1.....

2.....

3.....

4.....

5.....

The image shows five handwritten signatures in black ink, each corresponding to a member of the examination committee. The signatures are written over dotted lines next to the names. The first signature is at the top, followed by four more signatures below it, each on a separate line.

PERNYATAAN

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

Dengan ini peneliti menyatakan bahwa:

1. Tesis ini disusun sebagai syarat untuk memperoleh Gelar Magister pada Program Magister Manajemen Program Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara merupakan hasil karya peneliti sendiri.
2. Tesis ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan Gelar Akademik (Sarjana, Magister, dan/atau Doktor), baik di Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara maupun di Perguruan Tinggi lainnya.
3. Tesis ini adalah murni gagasan, rumusan, dan penelitian saya sendiri, tanpa bantuan pihak lain, kecuali arahan Komite Pembimbing dan masukkan Tim Penguji.
4. Dalam karya tulis ini tidak terdapat karya atau pendapat yang telah ditulis atau dipublikasikan orang lain, kecuali secara tertulis dengan jelas dicantumkan sebagai acuan dalam naskah dengan disebutkan nama pengarang dan dicantumkan dalam daftar pustaka.
5. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya. Apabila dikemudian hari ternyata ditemukan seluruh atau sebagian tesis ini bukan hasil karya peneliti sendiri atau adanya plagiat dalam bagian-bagian tertentu, peneliti bersedia menerima sanksi pencabutan gelar akademik yang peneliti sandang dan sanksi-sanksi lainnya sesuai dengan peraturan perundangan yang berlaku.

Medan, 23 Februari 2022

Peneliti

NAZLA SYAFRINA PUTRI

NPM : 1920030122

PERSETUJUAN PEMBIMBING

Nama : Nazla Syafrina Putri
Nomor Pokok Mahasiswa : 1920030122
Prodi/Konsentrasi : Magister Manajemen/ Manajemen SDM
Judul Tesis : Pengaruh Beban Kerja Dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja
Pegawai Dengan Motivasi Sebagai Variabel Moderating Pada
Kantor Badan Pusat Statistik Kabupaten Deli Serdang

Disetujui untuk disampaikan Kepada

Panitia Ujian Sidang Tesis

Medan, Februari 2022

Komisi Pembimbing

Pembimbing I

Pembimbing II

Dr. Syaiful Bahri, M.AP

Assoc. Prof. H. Muis Fauzi Rambe,
S.E., M.M

ABSTRAK

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

**NAZLA SYAFRINA PUTRI
1920030122**

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.

Kata Kunci : Beban Kerja, Budaya Kerja, Motivasi, Kinerja

ABSTRACT

The Effect Of Workload And Work Culture On Employee Performance With Motivation As A Moderating Variable In The Office Badan Pusat Statistik Kabupaten Deli Serdang

**NAZLA SYAFRINA PUTRI
1920030122**

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.

Keywords: Workload, Work Culture, Motivation, Performance

KATA PENGANTAR



Assalamu'alaikum Wr.Wb

Dengan memanjatkan Puji serta Syukur Kehadirat Allah SWT atas segala Rahmat serta Karunianya pada peneliti, akhirnya peneliti dapat merampungkan penyusunan tesis yang berjudul **“Pengaruh Beban Kerja Serta Budaya Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Motivasi Sebagai Variabel Moderating Pada Kantor Badan Pusat Statistik Kabupaten Deli Serdang”**.

Tesis ditulis dalam rangka memenuhi menjadi persyaratan untuk memperoleh gelar Magister Manajemen (S.2) pada Pasca Sarjana Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara dengan konsentrasi pada bidang Manajemen Sumber Daya Manusia.

Peneliti menyadari, bahwa sesungguhnya penulisan serta penyusunan tesis ini tidak terlepas dari bimbingan serta nasehat dan pengarahan dari berbagai pihak, untuk itu dengan segala kerendahan hati, ikhlas serta lapang dada peneliti mengucapkan terima kasih yang telah membantu dan memberikan dorongan kepada peneliti sehingga tesis ini dapat terselesaikan dengan baik. Serta pada kesempatan ini peneliti mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Kedua orang tua saya, ayahanda tercinta M. Iriansyah Harahap, S.E, M.Si dan ibunda saya tersayang Anany Lubis serta adik saya yang saya sayangi Nurian Endah Dwi Septiani Harahap Dan M. Naufal Juhri Harahap yang

senantiasa memberikan dukungan serta doa restu yang sangat bermanfaat sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.

2. Bapak Prof. Dr. Agussani, M.AP, selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
3. Bapak Prof. Dr. H. Triono Eddy S.H., M.Hum., selaku Direktur Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
4. Bapak Dr. Hazmanan Khair Pasaribu, SE, M.BA., Ph.D., selaku ketua program Magister Manajemen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
5. Bapak Dr. Fajar Pasaribu, S.E, M.Si selaku sekretaris Program Magister Manajemen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
6. Bapak Dr. Syaiful Bahri M.AP selaku dosen pembimbing I dalam penyusunan tesis ini.
7. Bapak Assoc. Prof. H. Muis Fauzi Rambe, S.E, M.M selaku dosen pembimbing II dalam penyusunan tesis ini.
8. Bapak Ir. Sawaluddin Naibaho, M.Si selaku Kepala Kantor Badan Pusat Statistik Kabupaten Deli Serdang beserta seluruh pegawai yang telah memberikan kesempatan melakukan riset kepada penulis.
9. Bapak/Ibu Staff Pengajar dan Administrasi pada Pasca Sarjana Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
10. Teman-teman terdekat dan seperjuangan khususnya kelas A Regular B yang semuanya tidak bisa disebutkan satu persatu, Terimakasih atas dukungan kalian semua.

Seiring doa dan semoga ALLAH SWT membalas segala kebaikan yang telah diberikan kepada peneliti serta dengan menyerahkan diri kepada-Nya, seraya mengharapkan ridho-Nya dan dengan segala kerendahan hati penulis menyerahkan tugas akhir ini yang jauh dari kesempurnaan hanyalah milik ALLAH SWT

Akhirnya peneliti mengharapkan semoga tesis ini dapat mendatangkan manfaat bagi kita semua, Amin.. ya Rabbal Alaamiin...

Medan, Januari 2022

Peneliti

Nazla Syafrina Putri
NPM 1920030122

DAFTAR ISI

	Halaman
ABSTRAK	i
ABSTRACT	ii
KATA PENGANTAR	iii
DAFTAR ISI	vi
DAFTAR TABEL	viii
DAFTAR GAMBAR	ix
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang Masalah	1
1.2 Identifikasi Masalah	10
1.3 Batasan Masalah	11
1.4 Rumusan Masalah	12
1.5 Tujuan Penelitian	12
1.6 Manfaat Penelitian	13
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	14
2.1 Landasan Teori	14
2.1.1 Kinerja	14
2.1.2 Beban Kerja	26
2.1.3 Budaya Kerja	36
2.1.4 Motivasi	44
2.2 Kajian Penelitian Yang Relevan	57
2.3 Kerangka Konseptual	58
2.3.1 Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai ..	58
2.3.2 Pengaruh Budaya Kerja Terhadap Kinerja Pegawai	58
2.3.3 Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai	
Yang Dimoderasi Motivasi	59
2.3.4 Pengaruh Budaya Kerja Terhadap Kinerja Pegawai	
Yang Dimoderasi Motivasi	59
2.4 Hipotesis Penelitian	60
BAB III METODE PENELITIAN	61
3.1 Jenis Penelitian	61
3.2 Definisi Operasional Variabel	61
3.3 Tempat dan Waktu Penelitian	62
3.3.1 Tempat Penelitian	62
3.3.2 Waktu Penelitian	63
3.4 Populasi dan Sampel	63

3.4.1	Populasi	63
3.4.2	Sampel	64
3.5	Teknik Pengumpulan Data	65
3.5.1	Wawancara	65
3.5.2	Kuesioner (Angket)	65
3.6	Kelebihan Smart PLS	66
3.7	Teknik Analisis Data	67
3.7.1	Measurement Model (Outer Model)	68
3.7.2	Structural Model (Inner Model)	70
BAB IV	HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	72
4.1	Hasil Penelitian	72
4.1.1	Deskripsi Data	72
4.1.2	Deskripsi Variabel Penelitian	75
4.1.3	Analisis Data	87
4.2	Pembahasan	98
4.2.1	Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai ...	99
4.2.2	Pengaruh Budaya Kerja Terhadap Kinerja Pegawai .	101
4.2.3	Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Yang Dimoderasi Motivasi	103
4.2.4	Pengaruh Budaya Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Yang Dimoderasi Motivasi	104
BAB V	PENUTUP	106
5.1	Kesimpulan	106
5.2	Saran	106
5.3	Keterbatasan Penelitian	108
	DAFTAR PUSTAKA	109
	LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel II.1. Penelitian Terdahulu	57
Tabel III.1. Definisi Operasional Variabel	61
Tabel III.2. Waktu Penelitian	63
Table III.3 Jumlah Populasi	64
Table III.4 Jumlah Sampel	65
Tabel III.5. Pengukuran Skala Likert	66
Tabel IV.1 Deskriptif Responden Berdasarkan Usia.....	73
Tabel IV.2 Deskriptif Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	73
Tabel IV.3 Deskriptif Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	74
Tabel IV.4 Deskriptif Responden Berdasarkan Lama Bekerja	74
Tabel IV.5 Skor Angket Variabel Kinerja (Y)	75
Tabel IV.6 Skor Angket Variabel Beban Kerja (X1)	79
Tabel IV.7 Skor Angket Variabel Budaya Kerja (X2).....	81
Tabel IV.8 Skor Angket Variabel Motivasi (Z)	84
Tabel IV.9 Nilai Composite Reliability (CR)	89
Tabel IV.10 Nilai Outer Loading	90
Tabel IV.11 Nilai Validitas Diskriminan	92
Tabel IV.12 Hasil Uji <i>R-square</i>	93
Tabel IV.13 Hasil Uji <i>f-square</i>	94
Tabel IV.14 Hasil Uji Direct Effect	96
Tabel IV.15 Hasil Uji Moderating Effect	98

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar I.1. Pencapaian Kinerja Pegawai BPS Kabupaten Deli Serdang Tahun 2015-2019	4
Gambar II.1. Kerangka Konseptual	60
Gambar III.1. Struktur Analisis Variabel Penelitian Secara Keseluruhan	67
Gambar IV.1 Model Struktur PLS	88
Gambar IV.2 Output f-square	95

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Badan Pusat Statistik (BPS) sebagai salah satu instansi vertikal yang langsung dibawah komando Presiden Republik Indonesia mempunyai tugas utama yaitu sebagai penyedia data statistik yang terpercaya untuk semua, telah melaksanakan Reformasi Birokrasi (RB) yang digariskan oleh pemerintah untuk meningkatkan produktifitas dan kinerja pegawainya serta untuk meningkatkan pelayanan prima pada masyarakat pengguna data statistik.

Sebagai penyedia data dan informasi statistik, hasil statistik yang diselenggarakan oleh BPS diumumkan dalam Berita Resmi Statistik (BRS) secara teratur dan transparan agar masyarakat dengan mudah mengetahui dan atau mendapatkan data yang diperlukan. BPS memiliki kantor-kantor perwakilan di seluruh provinsi dan kabupaten atau kota di Indonesia, salah satunya adalah BPS Kabupaten Deli Serdang.

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.

Hal ini karena kegagalan untuk mengelola sumber daya manusia dalam suatu organisasi dapat merugikan organisasi. Artinya, tujuan yang telah ditetapkan tidak dapat dicapai, atau sebaliknya. Sumber daya manusia merupakan aset organisasi

yang begitu penting sehingga peran dan fungsinya tidak dapat digantikan oleh sumber daya lainnya. Orang yang berkualitas adalah orang yang dapat berinovasi dengan kreativitas dan imajinasi.

Dengan kata lain, bakat berkaitan dengan tujuan mencapai hasil kerja yang efektif. Oleh karena itu, peran sumber daya manusia sangat penting bagi suatu instansi untuk membentuk efek sinergis yang baik yang dapat menguntungkan. (Arianty et al., 2016).

Berbagai upaya manajemen atau pemerintah untuk meningkatkan produktivitas dan kinerja pegawai seringkali tidak memuaskan, terhambat oleh kebijakan dan peraturan yang tidak dapat dilaksanakan dan pada akhirnya menjadi masalah bagi organisasi itu sendiri dan akan menjadi beban.

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 individu pegawai sangat mempengaruhi keberhasilan suatu organisasi. Peningkatan kinerja pegawai selalu diusahakan oleh organisasi atau instansi untuk mencapai tujuan instansi tersebut. Guna meningkatkan kinerja pegawainya, tidak hanya faktor alokasi beban kerja yang proporsional dan seimbang saja yang perlu diperhatikan oleh instansi, akan tetapi instansi harus memperhatikan faktor budaya kerja dan pemberian motivasi.

Kinerja adalah hasil kerja pegawai dalam hal kualitas, kuantitas, waktu kerja, dan kerjasama untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi. Kinerja yang baik merupakan salah satu tujuan organisasi untuk mencapai produktivitas yang tinggi dan tidak terlepas dari kualitas sumber daya yang baik (Umam, 2018).

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.

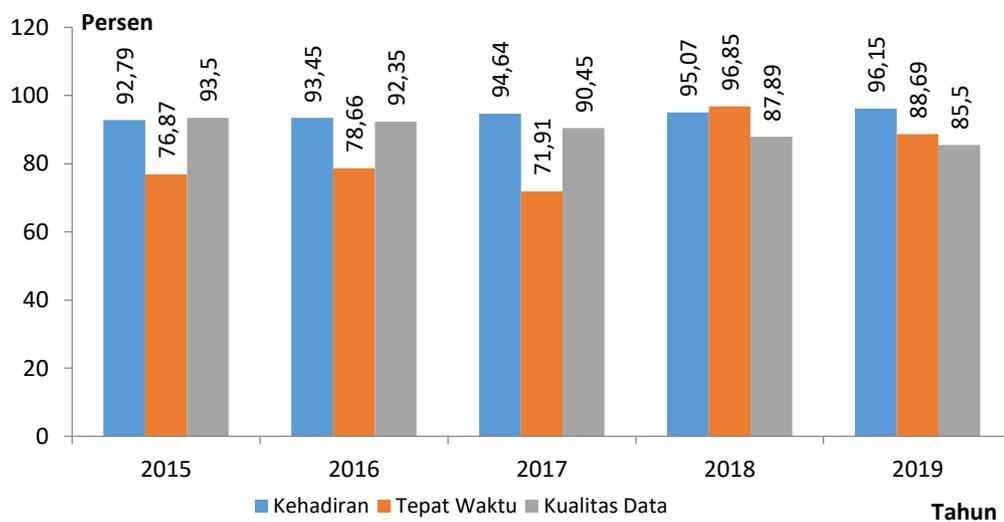
Dengan berkembangnya seluruh aspek kehidupan masyarakat, BPS Kabupaten Deli Serdang beserta seluruh pegawainya menjadi lebih optimal dan fokus dalam menjalankan tugas sehari-hari. Untuk itu diperlukan perencanaan yang tepat dan tepat sasaran untuk mencapai tujuan organisasi secara optimal.

Dari observasi awal yang dilakukan, beban kerja yang diterima oleh seorang pegawai akan berbeda menurut tingkatan (*grade*) per kelas jabatan sesuai dengan posisi dimana pegawai tersebut berada. Disamping berdasarkan *grade* yang sudah ditentukan, budaya kerja yang diukur berdasarkan kreatifitas, ketekunan, kerjasama, integritas dan rasionalitas terhadap seluruh pegawai yang bertujuan untuk peningkatan kinerja pegawai tersebut.

Dalam penelitian awal yang dilakukan di BPS Kabupaten Deli Serdang, selain berdasarkan *grade* yang sudah ditentukan, kinerja pegawai juga diukur berdasarkan kedisiplinan pegawai, baik dalam hal kehadiran atau pulang kerja tepat

waktu, kedisiplinan dalam memasukkan dokumen serta kualitas yang dihasilkan dalam setiap kegiatan.

Untuk mengukur kinerja pegawai BPS Kabupaten Deli Serdang 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.



Sumber : BPS Kabupaten Deli Serdang (data diolah)

Gambar 1.1. Pencapaian Kinerja Pegawai BPS Kabupaten Deli Serdang Tahun 2015-2019

Gambar 1.1 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, tercatat di tahun 2015 tingkat kehadiran pegawai sebesar 92,79 persen, meningkat di tahun 2016 menjadi sebesar 93,45 persen, di tahun 2017 hingga tahun 2018 masing-masing sebesar 94,64 persen di tahun 2017, sebesar 95,07 persen di tahun 2018 dan sebesar 96,15 persen di tahun 2019.

Ketepatan waktu dalam menyelesaikan suatu pekerjaan oleh pegawai BPS Kabupaten Deli Serdang selama tahun 2015 hingga tahun 2019 berfluktuatif, dimana di tahun 2015 ketepatan waktu penyelesaian pekerjaan seorang pegawai sebesar 76,87 persen, di tahun 2016 terjadi peningkatan menjadi sebesar 78,66 persen. Namun di tahun 2017 terjadi penurunan yaitu menjadi sebesar 71,91 persen, meningkat relatif signifikan di tahun 2018 menjadi sebesar 96,85 persen dan terjadi penurunan di tahun 2019 menjadi sebesar 88,69 persen.

Sedangkan kualitas data yang dihasilkan oleh pegawai BPS Kabupaten Deli Serdang juga berfluktuatif, dimana tercatat di tahun 2015 sebesar 93,50 persen, tahun 2016 menurun menjadi sebesar 92,35 persen, di tahun 2017 menjadi sebesar 90,45 persen dan di tahun 2018 sebesar 87,89 persen serta di tahun 2019 menjadi sebesar 85,50 persen.

Dari ketiga capaian indikator kinerja pegawai BPS Kabupaten Deli Serdang ternyata tidak semua variabel menunjukkan peningkatan. Hanya variabel tingkat kehadiran yang menunjukkan peningkatan namun kedua variabel lainnya yaitu ketepatan waktu penyelesaian pekerjaan berfluktuatif dan variabel kualitas data mengalami penurunan selama tahun 2015 hingga tahun 2019.

Salah satu penyebab menurunnya 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 di lapangan.

Fenomena diatas menunjukkan bahwa kinerja pegawai BPS Kabupaten Deli Serdang memiliki permasalahan seperti kehadiran pegawai, penyelesaian pekerjaan tepat waktu dan kualitas data yang dihasilkan sebagai indikator kinerja. Namun, pencapaian kinerja pegawai tidak dapat diukur dengan variabel-variabel ini saja diantaranya beban kerja yang proporsional, budaya kerja, motivasi dan banyak faktor lain yang mempengaruhi kinerja pegawai BPS di Kabupaten Deli Serdang.

Menurut pendapat dari Mangkunegara (2016) yang menyatakan bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dilakukan oleh pegawai untuk melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan.

Penelitian awal di BPS Kabupaten Deli Serdang menemukan beberapa fenomena dimana beban kerja yang mewakili tugas dan tanggung jawab petugas BPS sesuai dengan tugas pokok dan fungsinya (TUPOKSI). Namun 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.

Oleh karena itu, sangat penting untuk mendistribusikan beban kerja sesuai dengan kemampuan dan pengalaman pegawai. Beban kerja yang seimbang dan proporsional berdampak positif bagi perusahaan dan karyawan itu sendiri.

Di sisi lain, pegawai harus mampu mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh instansi. Beban kerja tidak hanya berkaitan dengan kualitas dan kuantitas produk yang dihasilkan oleh setiap pegawai, tetapi analisis beban kerja juga dilakukan untuk mencegah tekanan kerja yang tidak semestinya.

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.

Berdasarkan hasil jumlah output atau hasil kerja setiap pegawai atau jumlah pekerjaan yang dapat diketahui seberapa banyak pegawai yang sebenarnya dibutuhkan instansi untuk mencapai tujuannya. Hal ini dapat dilakukan melalui pengukuran beban kerja untuk memastikan pegawai bekerja secara optimal sesuai dengan kemampuannya. Dengan kata lain, instansi harus memperhatikan beban karyawannya.

Beban kerja memegang peranan yang sangat penting dalam suatu organisasi atau instansi. Menurut Koesomowidjojo (2017) beban kerja adalah segala bentuk pekerjaan yang dibebankan kepada sumber daya manusia yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu. Beban kerja yang tinggi dapat meningkatkan produktivitas pegawai, namun beban kerja yang berlebihan dapat menurunkan produktivitas pegawai. Hal ini dikarenakan kemampuan dan kemampuan pegawai tidak memenuhi persyaratan yang harus dipenuhi dan pegawai tersebut tidak mampu melaksanakan pekerjaannya.

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.

Manfaat penerapan budaya kerja yang baik antara lain meningkatkan semangat gotong royong, meningkatkan persatuan, meningkatkan keterbukaan satu sama lain, memperkuat semangat kekeluargaan, meningkatkan rasa kekeluargaan, menjalin komunikasi yang lebih baik, meningkatkan produktivitas dan meningkatkan respons yang baik di dunia luar.

Budaya kerja yang optimal berakar dari nilai dan perilaku yang menjadi kebiasaan. Nilai-nilai tersebut muncul dari adat, agama, norma dan aturan serta menjadi keyakinan dan kebiasaan perilaku profesional. Nama budaya kebiasaan disebut budaya kerja karena budaya tersebut berkaitan dengan mutu atau kualitas kerja.

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 Anggelina 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.

Variabel lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan 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.

Motivasi adalah seperangkat sikap dan nilai yang mempengaruhi orang untuk mencapai tujuan tertentu, tergantung pada tujuan pribadinya. Sikap dan nilai yang tidak terlihat ini memberi orang kekuatan untuk memotivasi mereka untuk bertindak menuju tujuan mereka.

Berdasarkan survei awal menemukan fenomena masalah motif kerja di BPS Kabupaten Deli Serdang salah satunya adalah pegawai masih belum maksimal dalam bekerja, masih ada pegawai yang malas dan kurang sabar dalam bekerja. 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.

Motivasi dapat diartikan sebagai daya seseorang untuk membangkitkan tingkat ketekunan dan semangat untuk melakukan suatu kegiatan yang terjadi baik di dalam diri sendiri (motivasi intrinsik) maupun di luar diri tersebut (motivasi ekstrinsik) (Arianty et al. 2016). Pencapaian tujuan instansi dipengaruhi oleh sikap pegawainya terhadap produktivitas. Kinerja dipengaruhi oleh motivasi karyawan untuk mencapai tujuan tersebut.

Oleh karena itu, pemimpin instansi harus berusaha untuk menjaga pegawai mereka tetap termotivasi untuk melakukan pekerjaan mereka. Manajemen harus mengidentifikasi faktor dan keadaan yang dapat mempengaruhi motivasi pegawai untuk memotivasi mereka.

Motivasi kerja merupakan suatu sistem dipengaruhi oleh tiga faktor yaitu karakteristik individu, karakteristik pekerjaan serta karakteristik situasi kerja (Arianty et al. 2016).

Salah satu tujuan dari motivasi adalah untuk meningkatkan semangat kerja pegawai, kepuasan kerja pegawai, meningkatkan produktivitas pegawai, menjaga loyalitas dan stabilitas pegawai, meningkatkan disiplin pegawai, mengurangi ketidakhadiran dan mengoptimalkan pengadaan pegawai, serta menciptakan suasana dan hubungan kerja sama. Berkontribusi pada pekerjaan yang meningkatkan kreativitas dan keterlibatan pegawai, meningkatkan kesejahteraan pegawai dan meningkatkan akuntabilitas pegawai.

Berdasarkan uraian di atas, maka dapat diangkat judul: **“Pengaruh Beban Kerja Dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Motivasi Sebagai Variabel Moderating Pada Kantor Badan Pusat Statistik Kabupaten Deli Serdang”**.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas maka identifikasi masalahnya adalah sebagai berikut :

1. Ketepatan waktu penyelesaian pekerjaan berfluktuatif dan kualitas data mengalami penurunan selama tahun 2015 hingga tahun 2019.

2. Adanya beban kerja yang diberikan ke pegawai tidak seluruhnya dapat diselesaikan sesuai target yang seharusnya dipenuhi serta kondisi kerja yang tidak memadai seperti saat ini dikarenakan sedang masa pandemic Covid-19 membuat kondisi beban kerja semakin banyak serta membutuhkan waktu yang cukup panjang, disamping kompetensi masing-masing pegawai tidak sepenuhnya sesuai dengan beban kerja yang menjadi tanggung jawabnya.
3. Kurangnya kerjasama yang tidak sejalan, kurangnya ketekunan dalam melaksanakan pencacahan dan menyimpan berkas dokumen serta ketelitian seperti data yang dihasilkan tidak valid dan tidak berkualitas berdasarkan peraturan yang ada.
4. Pegawai masih belum maksimal dalam pekerjaannya dan masih ada pegawai yang bermalas-malasan dan kurangnya ketekunan dalam bekerja sehingga data yang di survei belum sesuai dengan peraturan yang ada didalam BPS. Bahkan pemberian motivasi dilaksanakan setiap bulannya dalam bentuk pemberian penghargaan seperti penghargaan Profesional, Integritas dan Amanah (PIA) award untuk pegawai BPS yang mampu bekerja sesuai dengan tupoksinya dengan tepat waktu, berkualitas serta berkompeten.

1.3 Batasan Masalah

Dalam sebuah penelitian, beberapa masalah dapat terjadi secara bersamaan dan saling mempengaruhi. Hal ini akan mempersulit dilakukannya kajian yang menyeluruh dan mendalam terhadap masalah yang diteliti. Untuk memfasilitasi

pemecahan masalah, peneliti harus membatasi masalah yang mencakup beban kerja, budaya kerja, motivasi dan kinerja.

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian dari latar belakang diatas, dirumuskan suatu pokok permasalahan, yaitu :

1. Apakah ada pengaruh beban kerja terhadap kinerja pegawai BPS Kabupaten Deli Serdang?
2. Apakah ada pengaruh budaya kerja terhadap kinerja pegawai BPS Kabupaten Deli Serdang ?
3. Apakah ada pengaruh motivasi memoderasi beban kerja terhadap kinerja pegawai BPS Kabupaten Deli Serdang ?
4. Apakah ada pengaruh motivasi memoderasi budaya kerja terhadap kinerja pegawai BPS Kabupaten Deli Serdang ?

1.5 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh beban kerja terhadap kinerja pegawai BPS Kabupaten Deli Serdang.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh budaya kerja terhadap kinerja pegawai BPS Kabupaten Deli Serdang.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh beban kerja terhadap kinerja pegawai yang di moderasi motivasi pada BPS Kabupaten Deli Serdang.

4. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh budaya kerja terhadap kinerja pegawai yang dimoderasi motivasi pada BPS Kabupaten Deli Serdang.

1.6 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

a. Manfaat Teoritis

Di harapkan dapat mengembangkan dan memperluas ilmu, memperkaya teori, dan literatur terutama dalam Beban Kerja, Budaya Kerja dan Motivasi sehingga dapat meningkatkan Kinerja Pegawai untuk di Kantor BPS Kabupaten Deli Serdang.

b. Manfaat Praktis

Diharapkan hasil studi tidak hanya menjadi bahan masukan dan pemikiran, tetapi juga membantu mengidentifikasi dan memberikan pertimbangan tambahan mengenai beban kerja, budaya kerja, dan motivasi untuk membentuk kinerja karyawan yang baik di tempat kerja.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Kinerja

2.1.1.1 Pengertian Kinerja

Kinerja merupakan salah satu bagian terpenting dari sebuah organisasi. Kemajuan suatu organisasi ditentukan oleh pencapaian produktivitas karena pegawai melakukan pekerjaan sesuai dengan tugas dan tanggung jawab yang diberikan. Oleh karena itu, kinerja digunakan untuk memastikan bahwa kegiatan dan hasil pegawai konsisten dengan tujuan organisasi. Oleh karena itu, para ahli dapat memiliki definisi kinerja yang berbeda-beda.

Dalam bahasa Inggris, kinerja disebut juga dengan produktivitas kerja atau aktual produktivitas, yaitu tingkat di mana seorang pegawai berhasil melakukan suatu pekerjaan. Kinerja bukanlah sifat individu, seperti bakat atau kemampuan, tetapi ekspresi dari bakat atau kemampuan itu sendiri. Kinerja adalah hasil tugas dan tindakan kerja yang dicapai saat melakukan tugas dan tanggung jawab yang diberikan selama periode waktu tertentu.

Kinerja adalah hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu. Kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan. Untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan seseorang sepatutnya dimiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu.

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.

Menurut Armstrong & Baron (2016) kinerja adalah apa yang dicapai suatu organisasi selama periode waktu tertentu, baik yang berorientasi pada laba maupun yang tidak berorientasi pada laba. Secara khusus, kinerja adalah hasil kerja yang erat kaitannya dengan kepuasan pelanggan yang merupakan tujuan strategis organisasi dan berkontribusi pada ekonomi.

Kinerja sebagai produktivitas tenaga kerja, yaitu proses di mana suatu organisasi mengukur atau mengevaluasi kinerja karyawannya (Handoko, 2012).

Kinerja (*performance*) adalah hasil kerja yang dilakukan oleh individu atau kelompok individu dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawabnya masing-masing untuk mencapai tujuan organisasi tersebut secara sah dan sesuai dengan kode etik tanpa melanggar hukum dan etika (Uha, 2013).

Berdasarkan uraian pendapat para ahli tersebut dapat dikatakan bahwa kinerja adalah tingkat keberhasilan dalam memenuhi tugas dan tanggung jawab seseorang melalui kegiatan yang berkaitan dengan pencapaian tujuan dan sasaran organisasi.

2.1.1.2 Tujuan dan Manfaat Kinerja

Perusahaan yang sehat tentu saja melakukan manajemen yang baik, dan manajemen yang baik dapat dinilai dari kinerja pegawainya yang optimal. Kinerja

pegawai yang baik memiliki beberapa manfaat. Kinerja yang memuaskan tidak terjadi dengan sendirinya, jadi pegawai perlu mengevaluasi apa yang dilakukan untuk membuat mereka melakukan pekerjaan mereka dengan benar.

Kinerja sebagai hasil dari pencapaian tugas dan tujuan yang dicapai oleh individu atau kelompok individu dalam suatu organisasi (Sutrisno, 2013). Tujuan dan manfaat kinerja merupakan tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan (Fahmi, 2016).

Selain itu pendapat lain mengemukakan bahwa tujuan dan manfaat penilaian kinerja pada dasarnya meliputi :

- 1) Mengetahui keterampilan dan kemampuan pegawai.
- 2) Sebagai dasar perencanaan bidang kepegawaian khususnya penyempurnaan kondisi kerja, peningkatan mutu dan hasil kerja.
- 3) Sebagai dasar pengembangan dan pendayagunaan pegawai seoptimal mungkin, sehingga dapat diarahkan jenjang atau rencana kariernya, kenaikan pangkat dan kenaikan jabatan.
- 4) Mendorong terciptanya hubungan timbal balik yang sehat antara atasan dan bawahan.
- 5) Mengetahui kondisi organisasi secara keseluruhan dari bidang kepegawaian, khususnya kinerja pegawai dalam bekerja.
- 6) Secara pribadi, pegawai mengetahui kekuatan dan kelemahan mereka dan dapat mendorong perkembangan mereka. Menilai atasan menunjukkan dan lebih tahu untuk memotivasi bawahannya atau bawahannya lebih banyak.

7) Hasil penelitian pelaksanaan pekerjaan dapat bermanfaat bagi penelitian dan pengembangan di bidang kepegawaian (Ainnisya & Susilowati, 2018).

Selain tujuan penilaian kinerja, kita mengetahui bahwa penilaian kinerja memiliki banyak keuntungan, yaitu:

- 1) Peningkatan prestasi kerja. Peringkat memungkinkan manajer dan karyawan untuk menerima umpan balik dan meningkatkan pekerjaan dan kinerja mereka.
- 2) Memberikan kesempatan kerja yang adil. Evaluasi yang akurat memastikan bahwa karyawan memiliki kesempatan untuk mengisi posisi yang sesuai dengan keahliannya.
- 3) Kebutuhan pelatihan dan pengembangan. Penilaian kinerja mengidentifikasi karyawan berketerampilan rendah dan memungkinkan program pelatihan untuk meningkatkan keterampilan mereka.
- 4) Penyesuaian kompensasi. Melalui penilaian, pemimpin dapat membuat keputusan seperti meningkatkan kompensasi.
- 5) Keputusan kenaikan pangkat dan penurunan pangkat. Hasil penilaian kinerja dapat digunakan sebagai dasar pengambilan keputusan mengenai kenaikan pangkat atau penurunan pangkat pegawai.
- 6) Diagnosis kesalahan desain pekerjaan. Kinerja yang buruk dapat menjadi tanda adanya kesalahan dalam desain pekerjaan. Tinjauan kinerja berguna untuk mendiagnosis kesalahan.

- 7) Evaluasi proses rekrutmen dan seleksi. Kinerja karyawan baru yang buruk mungkin mencerminkan adanya penyimpangan dalam proses perekrutan dan seleksi (Ainnisya & Susilowati, 2018).

Berdasarkan manfaat dan tujuan di atas, dapat disimpulkan bahwa manfaat dan tujuan penilaian kinerja karyawan adalah untuk menciptakan lingkungan di mana orang dapat melakukan pekerjaan dengan kualitas terbaik secara efektif dan efisien. Sebagai aturan umum, manajemen kinerja dapat berhasil jika semua elemen organisasi mengerjakan tugasnya masing-masing.

2.1.1.3 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Manajemen perlu mengembangkan strategi untuk meningkatkan kinerja pegawai agar tujuan perusahaan dapat tercapai sesuai dengan yang diharapkan. Oleh karena itu, manajer harus selalu menciptakan motivasi kerja yang tinggi bagi pegawainya dalam menjalankan tugasnya. Namun harus diakui bahwa motivasi bukanlah satu-satunya faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai.

Menurut Kasmir (2016) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah sebagai berikut :

- 1) Keterampilan dan keahlian. Ini adalah kemampuan atau keterampilan yang dimiliki seseorang untuk menyelesaikan pekerjaan. Karyawan dengan keterampilan dan keahlian yang baik akan meningkatkan kinerjanya, sedangkan karyawan yang tidak dapat bekerja dengan baik akan mendapatkan hasil yang buruk dan akibatnya kinerjanya buruk.
- 2) Pengetahuan. Pengetahuan tentang pekerjaan yang baik mengarah pada hasil kerja yang baik dan sebaliknya.

- 3) Rancangan kerja. Desain kerja yang baik memudahkan untuk menyelesaikan pekerjaan dengan baik dan benar. Sebaliknya, pekerjaan yang dirancang dengan tidak tepat dapat mempersulit untuk menjalankan pekerjaan dengan cepat dan akurat.
- 4) Kepribadian. Setiap orang memiliki kepribadian dan karakter yang berbeda-beda. Hasil karyanya juga bagus karena karakter yang baik dapat bekerja dengan sungguh-sungguh dan bertanggung jawab.
- 5) Motivasi kerja. Motivasi adalah kekuatan pendorong untuk menyelesaikan suatu tugas. Jika seorang karyawan memiliki dorongan internal atau eksternal yang kuat, karyawan tersebut termotivasi untuk melakukan sesuatu dengan baik.
- 6) Kepemimpinan. Pemimpin yang menyenangkan, mengayomi, mendidik dan membimbing tentu akan membuat karyawan senang dengan mengikuti apa yang diperintahkan oleh atasannya. Jika sikap pemimpin mengalami sebaliknya akan mempengaruhi penurunan kinerja bawahannya.
- 7) Gaya kepemimpinan. Pemimpin memiliki sikap yang berbeda dalam menangani dan menghadapi karyawan dan bawahannya. Seperti sikap pemimpin yang otoriter dan demokratis.
- 8) Budaya organisasi. Ketaatan dan kepatuhan pada praktik ini oleh anggota organisasi mempengaruhi kinerja individu atau organisasi.
- 9) Kepuasan kerja. Jika seorang karyawan senang, bersemangat, atau menikmati pekerjaannya, maka hasil pekerjaannya akan berhasil. Di sisi

lain, jika karyawan tidak puas, kinerja mereka akan menurun. Oleh karena itu, kepuasan kerja mempengaruhi kinerja.

- 10) Lingkungan kerja. Lingkungan kerja meliputi interaksi yang terbentuk antara rekan kerja atau karyawan dan manajer. Jika lingkungan kerja menjadi lingkungan kerja yang nyaman dan hasil kerja dapat ditingkatkan.
- 11) Loyalitas. Loyalitas adalah loyalitas karyawan untuk tetap bekerja dan melindungi perusahaan tempatnya bekerja. Karyawan yang loyal juga dapat digambarkan sebagai karyawan yang tidak mengungkapkan rahasia perusahaan kepada pihak ketiga.
- 12) Komitmen. Kepatuhan terhadap kebijakan atau peraturan perusahaan oleh karyawan di tempat kerja. Komitmen juga didefinisikan sebagai menepati janji karyawan. Pada akhirnya, menepati janji dan kesepakatan memengaruhi kinerjanya.
- 13) Disiplin kerja. Suatu usaha karyawan untuk menjalankan aktivitas kerjanya secara sungguh-sungguh. Disiplin kerja dalam hal ini dapat berupa waktu, misalnya masuk kerja selalu tepat waktu.

Menurut Afandi (2016) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai yaitu :

- 1) Kemampuan, kepribadian, minat kerja. Kinerja pegawai juga dipengaruhi oleh tingkat pendidikan, pelatihan, motivasi kerja, kemampuan mental dan fisik pegawai yang bersangkutan.

- 2) Kejelasan dan akseptabilitas atau kejelasan peran pekerja, yaitu tingkat pemahaman individu dan akseptabilitas terhadap kewajiban yang diberikan.
- 3) Tingkat motivasi pegawai. Energi untuk mendorong, mengarahkan, dan memelihara tindakan.

Selain itu, pendapat lain menunjukkan bahwa kinerja dipengaruhi oleh:

- 1) Hal-hal yang berkaitan dengan kualitas dan kemampuan pegawai yaitu pendidikan atau pelatihan, motivasi kerja, etos kerja, sikap mental dan kondisi fisik pegawai.
- 2) Fasilitas pendukung, yaitu masalah lingkungan kerja (keselamatan kerja, kedokteran kerja, fasilitas produksi dan teknologi) dan masalah kesejahteraan karyawan (upah atau gaji, jaminan sosial dan jaminan kerja).
- 3) Organisasi yang komprehensif, yaitu hal-hal yang berkaitan dengan pengelolaan kebijakan pemerintah dan hubungan perburuhan (Simanjuntak, 2015 dalam Widodo, 2020).

Menurut Prawirosentono (2011) dalam Sutrisno (2013), faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan adalah :

- 1) Efektivitas dan efisiensi. Pencapaian suatu tujuan dikatakan efektif, dan efektif tidaknya dikatakan efisien apabila cukup untuk mencapai tujuan sebagai pendorong.
- 2) Wewenang dan tanggung jawab. Dalam organisasi yang baik wewenang dan tanggung jawab telah didelegasikan dengan baik, tanpa adanya tumpang tindih tugas.

- 3) Disiplin. Menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri karyawan terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan.
- 4) Inisiatif. Inisiatif seseorang berkaitan dengan daya pikir, kreativitas dalam bentuk ide untuk merencanakan sesuatu yang berkaitan dengan tujuan organisasi. Semua inisiatif harus dipertimbangkan oleh atasan atau diterima secara aktif jika atasan benar-benar baik.

Dari penjelasan faktor-faktor di atas, peneliti dapat menyimpulkan bahwa ada banyak faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Diantaranya keterampilan dan keahlian, pengetahuan, desain kerja, kepribadian, motivasi kerja, kepemimpinan, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, kepuasan kerja, lingkungan kerja, loyalitas, komitmen dan disiplin kerja meningkat. Manajer perlu mempertimbangkan faktor-faktor tersebut untuk mencapai kinerja karyawan yang optimal.

2.1.1.4 Indikator Kinerja

Kinerja pegawai harus dievaluasi untuk memberikan gambaran tentang kinerja atau keterlibatan pegawai dengan organisasi. Hal ini dapat ditentukan oleh beberapa hal, seperti yang dikemukakan oleh beberapa ahli berikut ini.

Menurut Afandi (2016), indikator dari kinerja terdiri dari atas :

- 1) Kualitas. Ukuran seberapa baik seorang karyawan melakukan apa yang seharusnya dia lakukan.
- 2) Kuantitas. Jumlah pekerjaan yang telah diselesaikan dalam waktu yang telah ditentukan.

- 3) Efisiensi untuk menyelesaikan tugas. Ukuran keberhasilan kegiatan, diukur dengan sumber daya yang dihabiskan untuk mencapai hasil yang diinginkan.
- 4) Disiplin kerja. Status karyawan atau sikap hormat terhadap aturan dan ketegasan instansi organisasi.
- 5) Inisiatif. Berkaitan dengan daya pikir, kreativitas dalam bentuk ide untuk melaksanakan tugas-tugas baru dan dalam memperbesar tanggung jawab.
- 6) Ketelitian. Kesesuaian diantara beberapa data pengukuran yang sama yang dilakukan secara berulang.
- 7) Kepemimpinan. Proses dimana para pemimpin mempengaruhi dan memberikan contoh bagi pengikut mereka untuk mencapai tujuan organisasi.
- 8) Kejujuran. Korespondensi sikap antara kata-kata dan tindakan nyata.
- 9) Kreativitas. Sebagai proses menciptakan sesuatu yang baru, berupa mencipta, berupa rangkaian ide atau objek.

Menurut Bernardin & Russel (1993) dalam Sutrisno (2013), yaitu :

- 1) Kualitas (*Quality*). Proses atau hasil dari pelaksanaan kegiatan tersebut mendekati kesempurnaan atau mendekati tujuan yang diharapkan.
- 2) Kuantitas (*Quantity*). Mewakili jumlah yang dihasilkan, misalnya jumlah rupiah, satuan dan siklus kegiatan yang dilakukan.
- 3) Ketepatan Waktu (*Timeliness*). Hanya sejauh kegiatan selesai pada waktu yang diinginkan dengan mempertimbangkan penyesuaian hasil lain dan waktu yang tersedia untuk kegiatan lain.

- 4) Efektivitas Biaya (*Cost Effectiveness*). Se jauh penggunaan sumber daya organisasi (manusia, keuangan, teknis dan fisik) dimaksimalkan untuk hasil terbaik atau untuk mengurangi kerugian dari setiap unit penggunaan sumber daya.
- 5) Pengawasan (*Need For Supervision*). Sehingga pekerja dapat melakukan fungsi kerja tanpa perlu adanya pengawasan-pengawasan untuk mencegah perilaku yang tidak diinginkan.
- 6) Dampak Interpersonal (*Interpersonal Impact*). Se jauh mana seorang karyawan mempertahankan harga diri, reputasi dan kerjasama antara rekan kerja dan bawahan.

Selanjutnya menurut Uha (2013), beberapa indikator kinerja yang umum digunakan dalam melakukan pengukuran kinerja untuk suatu organisasi antara lain:

- 1) Indikator masukan (*input*), semua yang dibutuhkan untuk melakukan suatu aktivitas. Indikator ini dapat berupa dana, sumber daya manusia, informasi, kebijakan dan peraturan perundang-undangan.
- 2) Indikator proses (*process*), semua jumlah yang menunjukkan usaha yang diperlukan untuk mengolah input menjadi output. Indikator ini menunjukkan perkembangan atau aktivitas yang terjadi atau dilakukan pada saat aktivitas tersebut berjalan, terutama dalam proses pengolahan input menjadi output.
- 3) Indikator keluaran (*output*), Hal ini diharapkan dapat dicapai secara langsung melalui kegiatan dan dapat berbentuk fisik dan/atau non fisik.

- 4) Indikator hasil (*outcome*), segala sesuatu yang mencerminkan fungsi kegiatan akan membawa hasil dalam jangka menengah (*direct effect*).
- 5) Indikator manfaat (*benefit*), hal-hal yang berkaitan dengan tujuan akhir pelaksanaan kegiatan.
- 6) Indikator dampak (*impact*), dampak baik positif maupun negatif yang ditimbulkan pada setiap level indikator, berdasarkan asumsi yang telah ditetapkan.

Indikator yang digunakan untuk mengukur kinerja pegawai dalam survei yang dilakukan oleh (Priansa & Sumardjo, 2018) yaitu:

- 1) Kuantitas Pekerjaan, untuk menentukan jumlah pekerjaan yang dapat dilakukan pada waktu tertentu.
- 2) Kualitas Pekerjaan, ketepatan dalam menyelesaikan pekerjaan, keseriusan kebersihan dan integritas.
- 3) Kemandirian, Hal ini terkait dengan kemampuan pegawai untuk bekerja secara mandiri dan melakukan tugas, atau kehadiran atau keyakinan mereka.
- 4) Inisiatif, untuk mendorong pegawai berpikir dan bertanggung jawab.
- 5) Adaptabilitas, bertujuan agar pegawai dapat beradaptasi dengan lingkungan setempat.
- 6) Kerja Sama adalah kemampuan pegawai untuk bekerja sepenuh hati dengan manajer, supervisor dan lain-lain.

Berdasarkan pendapat para ahli di atas, dapat disimpulkan bahwa indikator kinerja meliputi kualitas, kuantitas, efisiensi pelaksanaan tugas, disiplin kerja, inisiatif, ketelitian, kepemimpinan, integritas dan kreativitas.

2.1.2 Beban Kerja

2.1.2.1 Pengertian Beban Kerja

Beban kerja merupakan akibat dari aktivitas pekerja yang meningkat selama beberapa dekade terakhir. Pada institusi pekerja yang berorientasi pada pengabdian kepada masyarakat, beban kerja memberikan kontribusi yang signifikan terhadap kinerja berbasis kebutuhan pegawai.

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).

Menurut Sunyoto (2017) beban kerja adalah suatu proses atau kegiatan yang dapat menimbulkan ketegangan pada diri seseorang. Hal ini dapat menyebabkan kinerja pegawai yang buruk dapat disebabkan oleh keahlian yang berlebihan, kecepatan kerja yang berlebihan, beban kerja yang berlebihan dan lainnya.

Pendapat Koesomowidjojo (2017) di sisi lain, mendefinisikan beban kerja sebagai proses bekerja dan menggunakan untuk menyelesaikan periode kerja untuk menentukan jam kerja yang dibutuhkan untuk kurun waktu tertentu.

Beban kerja adalah kumpulan atau sejumlah aktivitas yang harus diselesaikan oleh unit organisasi atau pemegang pekerjaan dalam jangka waktu tertentu (Sunarso, 2010) dalam (Rolos et. al. 2018).

Dari definisi di atas, beban kerja adalah sejauh yang diperlukan bagi setiap individu pekerja untuk melakukan tugas yang diberikan kepadanya yang diukur dengan jumlah pekerjaan yang dilakukan, waktu, atau komitmen waktu yang dimiliki karyawan dalam melaksanakan tugas mereka dan pandangan subjektif individu tentang pekerjaan yang ditugaskan.

2.1.2.2 Tujuan dan Manfaat Beban Kerja

Beban kerja dijalankan untuk memperoleh dan menemukan beban relatif karyawan, jabatan, unit kerja dan bahkan seluruh organisasi. Hasil dari beban kerja ini dikatakan mampu meningkatkan kualitas pegawai, mengatur atau mengelola sumber daya manusia dalam organisasi, serta mempersiapkan dan meningkatkan proses kerja di setiap jabatan dan divisi.

Untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia yang diberdayakan, organisasi melakukan beban kerja dengan manfaat dan tujuan sebagai berikut:

- 1) Menentukan jumlah kebutuhan pegawai. Pelayanan ini dilakukan untuk menambah (mempekerjakan) atau mengurangi (PHK) pekerja dalam suatu unit kerja.
- 2) Jalankan proses yang terorganisir untuk menambah atau mengurangi staf. Karyawan dengan kualifikasi yang baik dan baik dalam organisasi diberikan fasilitas yang jauh lebih baik dalam organisasi. Namun, menginstruksikan karyawan untuk mengikuti program pelatihan dan

pengembangan atau pemutusan hubungan kerja jika kinerja tidak dapat ditingkatkan (PHK).

- 3) Menyelesaikan tugas pada posisi yang ada di masing-masing organisasi. Untuk mencapai kinerja organisasi yang baik, penempatan staf disesuaikan dengan kemampuannya.
- 4) Menghitung beban kerja karyawan selama periode waktu tertentu. Dengan menghitung beban kerja karyawan selama periode waktu tertentu, pegawai dapat melihat apakah unit kerja membutuhkan personel tambahan dan bahkan perampingan.
- 5) Penyempurnaan SOP (Standard Operating Procedure). Hal ini ditemukan dalam satu atau lebih pekerjaan di beberapa unit kerja yang mempengaruhi beban kerja atau pekerjaan kritis, baik sebagai karyawan individu, sebagai kelompok unit kerja, atau sebagai organisasi tempat karyawan bekerja.
- 6) Perbaikan struktur organisasi. Perbaikan ini tentunya bertujuan agar faktor-faktor perubahan yang ada di dalam organisasi, khususnya para pegawai yang bekerja di dalam organisasi tersebut dapat bekerja sesuai dengan kemampuannya.
- 7) Mengukur jam kerja dan menentukan kerangka waktu untuk menyelesaikan tugas. Untuk operasional organisasi, menentukan waktu standar untuk menyelesaikan tugas adalah ukuran mutlak seberapa baik tugas dapat dilakukan.
- 8) Penentuan jumlah kebutuhan pelatihan (training needs) bagi karyawan. Mengidentifikasi kebutuhan pelatihan seorang karyawan akan memakan

waktu lebih lama dari waktu standar yang dihabiskan untuk bekerja atau beraktivitas (Koesomowidjojo, 2017).

Disisi lain, menurut Pranoto & Retnowati (2021) beban kerja merupakan indikator yang bertujuan untuk mengetahui berapa lama waktu yang dibutuhkan seorang pegawai untuk menyelesaikan suatu pekerjaan. Beberapa manfaat menggunakan beban kerja adalah:

- 1) Membantu proses perencanaan SDM. Memastikan kesesuaian antar tenaga kerja dan pekerjaan, baik dari segi kuantitas maupun kualitas yang dibutuhkan.
- 2) Menentukan jumlah tenaga kerja yang dibutuhkan, *Standard Operating Procedure* (SOP). Untuk menunjukkan kepatuhan terhadap peraturan atau praktik operasional dan untuk mendokumentasikan bagaimana fungsi dilakukan dalam organisasi.
- 3) Membantu dalam mempersiapkan kebutuhan pelatihan pegawai dan menentukan durasi standar. Kriteria akan sangat membantu sebagai pembanding dengan keadaan sebenarnya. Jika memahami jumlah dan spesifikasi SDM yang dibutuhkan dan membandingkannya dengan SDM yang ada dapat melihat perbedaan jumlah SDM.
- 4) Meningkatkan efektivitas dan efisiensi kinerja usaha. Ini akan memberi tahu tugas mana yang paling penting, perlu dan mana yang tidak perlu di dukung.

Selain itu pendapat Munandar (2012) menunjukkan bahwa tujuan dan manfaat beban kerja meliputi:

- 1) Perbaiki atau penyempurnaan struktur organisasi
- 2) Evaluasi kinerja jabatan dan kinerja unit kerja
- 3) Bahan untuk perbaikan sistem dan prosedur kerja
- 4) Langkah-langkah untuk meningkatkan kinerja kelembagaan
- 5) Membuat daftar karyawan
- 6) Membuat rencana kebutuhan tenaga kerja dari unit berlebih ke unit yang hilang
- 7) Bahan untuk menetapkan kebijakan kepemimpinan untuk mendorong pemanfaatan sumber daya manusia.

Adapun keuntungannya adalah menentukan jumlah karyawan yang dibutuhkan untuk menyelesaikan serangkaian tugas dalam waktu yang ditentukan.

Tujuan analisis beban kerja menurut Ramadhan et al (2014) adalah untuk mengetahui apakah beban kerja relatif dari seorang pegawai, jabatan (pekerjaan) dan unit kerja (bidang, departemen, cabang, wilayah) merupakan suatu organisasi atau seluruh instansi. Kegunaan atau manfaat analisis beban kerja antara lain:

- 1) Penetapan jumlah kebutuhan pegawai : Sebagai dasar penambahan atau pengurangan jumlah pegawai atau karyawan dalam suatu jabatan atau unit kerja.
- 2) Perbaikan struktur organisasi: Mengintegrasikan dua atau lebih organisasi menjadi satu organisasi. Bagilah sebuah posisi menjadi dua atau lebih posisi atau buat pekerjaan baru.

- 3) Peningkatan Pekerjaan: Menambah atau mengurangi pekerjaan atau aktivitas ke pekerjaan untuk mencapai rentang beban kerja normal (optimal).
- 4) Penyempurnaan standar operasional proses (SOP): Penyempurnaan SOP melalui penyempurnaan proses dan/atau struktur organisasi tugas atau kegiatan jabatan.

Berdasarkan pendapat di atas, tujuan dan manfaat beban kerja adalah untuk menentukan beban kerja relative dari seorang pegawai, jabatan, unit kerja, bahkan seluruh organisasi. Hasil analisis beban kerja dimaksudkan untuk membantu meningkatkan kualitas karyawan, mengelola talenta dalam organisasi, serta meningkatkan dan mengoordinasikan proses kerja.

2.1.2.3 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Beban Kerja

Dalam menganalisis beban kerja, instansi atau perusahaan tentu menginginkan beban kerja pegawai tidak mengganggu dan membahas keterampilan atau kemampuan pegawai biasa. Untuk itu instansi perlu memperhatikan faktor-faktor yang mempengaruhi beban kerjanya, seperti:

- 1) Faktor Internal. Faktor internal yang dihasilkan dari reaksi terhadap beban kerja eksternal seperti jenis kelamin, usia, postur, kesehatan (faktor fisik), motivasi, kepuasan, keinginan, dan persepsi (faktor mental).
- 2) Faktor Eksternal. Faktor yang berasal dari luar tubuh pegawai seperti lingkungan kerja yang nyaman memang mempengaruhi kenyamanan kerja pegawai (Koesomowidjojo, 2017).

Adapun menurut pendapat Irawati & Carrollina (2017) faktor-faktor yang mempengaruhi beban kerja dapat dibagi menjadi dua faktor eksternal dan internal:

- 1) Faktor eksternal yaitu beban yang berasal dari luar tubuh pekerja, yaitu:
 - a. Tugas (*Task*), tugas fisik seperti: desain tempat kerja, kondisi tempat kerja, kondisi lingkungan kerja, sikap kerja atau beban kerja. Tugas mental, di sisi lain, termasuk tanggung jawab, kompleksitas kerja dan emosi kerja.
 - b. Organisasi Kerja, meliputi lamanya waktu kerja, waktu istirahat, shift kerja, sistem kerja dan sebagainya.
 - c. Lingkungan kerja, Lingkungan kerja ini meliputi antara lain: lingkungan kerja fisik, lingkungan kerja kimia, lingkungan kerja biologis dan lingkungan kerja psikologis.
- 2) Faktor internal merupakan hasil respon terhadap beban kerja eksternal yang dapat menjadi pemicu stres, antara lain faktor fisik (jenis kelamin, usia, ukuran tubuh, status gizi, status Kesehatan dan sebagainya) merupakan faktor yang timbul dari dalam tubuh. Faktor psikologis (motivasi, persepsi, keyakinan, keinginan, kepuasan dan lain sebagainya).

Faktor-faktor yang mempengaruhi beban kerja menurut (Soleman 2011) dalam (Fransiska & Tupti 2020) adalah :

- 1) Faktor eksternal yang berasal dari tugas, organisasi kerja dan lingkungan kerja.
- 2) Faktor Eksternal, yang berasal dari dalam tubuh akibat dari reaksi beban kerja eksternal yang berpotensi sebagai stressor.

Beban kerja pegawai dipengaruhi oleh banyak faktor menurut Sofiana et al (2020) menyatakan 2 (dua) faktor yang mempengaruhi beban kerja yaitu sebagai berikut :

- 1) Faktor eksternal. Faktor eksternal adalah beban kerja yang berasal dari luar tubuh pekerja. Aspek beban kerja eksternal sering disebut stressor. Yang termasuk beban kerja eksternal adalah sebagai berikut:
 - a. Tugas-tugas (*tasks*). Tugas yang ada bersifat fisik seperti tata ruang kerja, stasiun kerja, alat dan sarana kerja, kondisi kerja, sikap kerja dan alat bantu kerja. Tugas juga ada yang bersifat mental seperti kompleksitas pekerjaan dan tanggung jawab terhadap pekerjaan.
 - b. Organisasi kerja. Organisasi kerja yang mempengaruhi beban kerja misalnya lamanya waktu kerja, waktu istirahat, kerja bergilir, sistem pengupahan, kerja malam, tugas dan wewenang.
 - c. Lingkungan kerja Lingkungan kerja yang dapat mempengaruhi beban kerja adalah yang termasuk dalam beban tambahan akibat lingkungan kerja. Misal lingkungan kerja fisik (penerangan, kebisingan, getaran mekanis), biologis (bakteri, virus, dan parasit) dan lingkungan kerja psikologis (penempatan tenaga kerja).
- 2) Faktor internal yaitu faktor yang berasal dari dalam pekerja sendiri sebagai akibat adanya reaksi dari beban kerja eksternal. Reaksi tersebut dikenal dengan strain. Secara ringkas faktor internal meliputi:
 - a. Faktor somatic, yaitu jenis kelamin, umur, ukuran tubuh, kesehatan dan status gizi.

- b. Faktor psikis, yaitu meliputi motivasi, persepsi, kepercayaan, keinginan, kepuasan dan lain sebagainya.

Berdasarkan pendapat ahli, dapat menyimpulkan bahwa ada dua faktor yang mempengaruhi beban kerja yaitu eksternal dan internal. Dimana faktor eksternal, seperti penugasan kerja, organisasi kerja, lingkungan kerja dan tekanan-tekanan lain yang berasal dari luar tubuh pekerja. Faktor internal yaitu beban disebabkan oleh tubuh itu sendiri, tetapi menimbulkan respons beban kerja seperti respons fisik, kesehatan, usia dan motivasi.

2.1.2.4 Indikator Beban Kerja

Untuk mengidentifikasi hal tersebut, dunia kerja mengetahui beberapa indikator yang menentukan besarnya beban kerja yang harus dilakukan oleh seorang pegawai. Indikator tersebut adalah:

- 1) Kondisi kerja. Bagaimana pegawai memiliki pemahaman yang baik tentang pekerjaan mereka.
- 2) Penggunaan jam kerja. Jam kerja dengan SOP tentunya meminimalkan beban kerja pegawai. Namun, jika suatu organisasi tidak memiliki SOP atau jika SOP diterapkan secara tidak konsisten, pegawai cenderung menggunakan jam kerja yang berlebihan atau sangat sempit.
- 3) Target yang harus dicapai. Semakin ketat garis waktu untuk menyelesaikan tugas tertentu atau ketidakseimbangan antara waktu penyelesaian tujuan implementasi dan beban kerja tertentu, semakin besar beban kerja yang dirasakan karyawan (Koesomowidjojo, 2017).

Indikator beban kerja dalam penelitian ini, menggunakan indikator beban kerja yang diadopsi dari indikator beban kerja yang diajukan oleh Putra (2012) yang meliputi antara lain :

- 1) Target Yang Harus Dicapai. Tampilan terpisah dari berbagai spesifikasi pekerjaan untuk menyelesaikan pekerjaan, termasuk desain, pencetakan, dan finishing. Pandangan tentang pekerjaan yang perlu dilakukan dalam kerangka waktu tertentu.
- 2) Kondisi Pekerjaan. Ini termasuk pandangan tentang kondisi kerja pribadi, seperti pengambilan keputusan yang cepat saat menangani kerusakan barang dan mesin produksi, dan bagaimana menangani kejadian tak terduga seperti lembur.
- 3) Penggunaan Waktu. Jam kerja (waktu siklus atau waktu standar atau waktu dasar) yang digunakan dalam kegiatan yang berhubungan langsung dengan produksi.
- 4) Standar Pekerjaan. Kesan yang dimiliki individu terhadap pekerjaan mereka. Misalnya, emosi yang dihasilkan sehubungan dengan beban kerja yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu.

Dimensi beban kerja menurut Hardono et al (2019) menggunakan indikator, antara lain:

- 1) Jam kerja efektif. Jam kerja efektif adalah jumlah jam kerja formal dikurangi jam kerja yang hilang karena tidak bekerja (tunjangan).

- 2) Latar Belakang Pendidikan. Menunjukkan pendidikan apa saja yang diterima atau ditempuh seseorang selama hidupnya yang akan menentukan bagaimana tumbuh kembang orang tersebut.
- 3) Jenis pekerjaan yang diberikan. Sesuatu yang dilakukan oleh manusia untuk tujuan tertentu yang dilakukan dengan cara yang baik dan benar. Manusia perlu bekerja untuk mempertahankan hidupnya. Dengan bekerja seseorang akan mendapatkan uang. Uang yang diperoleh dari bekerja digunakan untuk mencari nafkah.

Beban kerja yang berlebihan berdampak pada kelelahan fisik dan mental serta reaksi emosional seperti sakit kepala, gangguan pencernaan dan hipersensitivitas. Beban kerja terlalu ringan, tetapi pekerjaan yang dihasilkan dari pengurangan gerakan bisa membosankan dan monoton. Jika bosan dengan pekerjaan sehari-hari karena memiliki terlalu sedikit tugas, pegawai mungkin kurang memperhatikan pekerjaan dan mempengaruhi atau mengurangi kinerja pegawai.

2.1.3 Budaya Kerja

2.1.3.1 Pengertian Budaya Kerja

Budaya kerja adalah ruang terbuka untuk mengubah gaya kerja lama menjadi gaya kerja baru untuk inisiatif produk (layanan atau barang dagangan). Metode kerja dan personel dapat diukur dan harus merupakan kesepakatan perundingan bersama. Mengukur kualitas dalam hal persyaratan, bentuk, warna, estetika, daya tahan, performa atau kinerja, waktu, garansi, layanan dan lainnya.

Menurut Umam (2018), budaya kerja adalah falsafah yang didasarkan pada pandangan hidup sebagai suatu sifat, kebiasaan dan nilai penggerak yang meresapi

kehidupan kelompok dan organisasi masyarakat serta mencerminkan sikap dan perilaku yang akan dilakukan.

Budaya kerja dapat dipahami sebagai keterkaitan elemen-elemen kunci dari organisasi yang dipimpin oleh pegawai. Budaya kerja bukan merupakan unsur tersendiri, tetapi berkaitan dengan budaya organisasi, nilai-nilai organisasi, etos kerja dan pemikiran pribadi (Sanjaya, 2021).

Menurut Anggeline et al (2017) menyatakan bahwa budaya kerja adalah suatu karya yang memmanifestasikan dirinya. Sedangkan menurut pendapat Fatimah & Frinaldi (2020), budaya kerja adalah sesuatu yang dapat dilihat secara langsung atau tidak langsung dari perspektif nilai, cara kerjanya, membudayakan kehidupan suatu orang atau sekelompok masyarakat yang terwujud sebagai bekerja.

Berdasarkan beberapa definisi di atas, budaya kerja mencerminkan antara lain ketekunan, keuletan, disiplin, produktivitas, tanggung jawab, motivasi, keuntungan, kreatif, dinamis, koherensi, responsive, mandiri, makin lebih baik dan lain-lain.

2.1.3.2 Tujuan dan Manfaat Budaya Kerja

Melaksanakan budaya kerja mempunyai arti yang sangat dalam karena akan mengubah sikap dan perilaku SDM untuk mencapai produktivitas kerja yang lebih tinggi dalam menghadapi tantangan masa kualitas depan. Manfaat yang diperoleh antara lain menjamin hasil kerja dengan kualitas yang lebih baik membuka seluruh jaringan komunikasi, keterbukaan, kebersamaan, kegotong-royongan, kekeluargaan, menemukan kesalahan dan cepat memperbaiki kesalahan, cepat menyesuaikan diri dengan perkembangan dari luar (faktor eksternal seperti

pelanggan, teknologi, sosial, ekonomi dan lain-lain), mengurangi laporan berupa data-data dan informasi yang salah dan palsu.

Budaya kerja memiliki tujuan untuk mengubah sikap dan juga perilaku Sumber Daya Manusia (SDM) yang ada agar dapat meningkatkan produktivitas kerja untuk menghadapi berbagai tantangan di masa yang akan datang. Adapun manfaat dari penerapan budaya kerja yang baik menurut Purnamasari (2015) yaitu sebagai berikut:

- 1) Meningkatkan jiwa gotong royong
- 2) Meningkatkan kebersamaan
- 3) Saling terbuka satu sama lain
- 4) Meningkatkan jiwa kekeluargaan
- 5) Meningkatkan rasa kekeluargaan
- 6) Membangun komunikasi yang lebih baik
- 7) Meningkatkan produktivitas k
- 8) Tanggap dengan perkembangan dunia luar dan lain sebagainya.

Disamping itu, masih banyak manfaat lain, seperti kepuasan kerja meningkat, pergaulan yang lebih akrab, disiplin yang meningkat, pengawasan fungsional berkurang, pemborosan yang berkurang, tingkat absensi turun, adanya keinginan belajar terus, keinginan memberikan yang terbaik bagi organisasi dan lain-lain (Umam 2018).

Budaya kerja bertujuan untuk mengubah sikap dan perilaku sumber daya manusia yang ada guna meningkatkan produktivitas kerja dan menjawab berbagai tantangan masa depan, sebagai berikut menurut (Juwita, 2021):

- 1) Meningkatkan jiwa gotong royong.
- 2) Meningkatkan kebersamaan.
- 3) Saling terbuka satu sama lain.
- 4) Meningkatkan jiwa kekeluargaan.
- 5) Meningkatkan rasa kekeluargaan.
- 6) Membangun komunikasi yang lebih baik.
- 7) Meningkatkan produktivitas kerja.
- 8) Tanggap dengan perkembangan dunia luar.

Berdasarkan pendapat diatas maka tujuan dan manfaat dari budaya kerja adalah untuk meningkatkan kepuasan kerja, pergaulan yang lebih akrab, disiplin yang meningkat, pengawasan fungsional berkurang, pemborosan yang berkurang, tingkat absensi turun, adanya keinginan belajar terus serta keinginan memberikan yang terbaik bagi organisasi.

2.1.3.3 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Budaya Kerja

Budaya merupakan suatu keseluruhan dari pola perilaku yang terlihat dalam kehidupan sosial, seni, agama, kelembagaan, dan semua hasil kerja dan pemikiran dari suatu kelompok manusia. Lima faktor yang mempengaruhi budaya kerja menurut Adha et al (2019) yaitu tanggung jawab karyawan, inovasi, orientasi pada hasil, pengetahuan dan sistem kerja. Faktor-faktor tersebut secara langsung akan mempengaruhi budaya kerja karyawan dalam suatu perusahaan atau organisasi.

Menurut Sirait (2016) ada beberapa alasan penting untuk mengadakan budaya kerja, yaitu:

- 1) Pengenalan Awal. Karyawan yang baru direkrut sering kali belum memahami secara benar bagaimana melakukan pekerjaan.
- 2) Perubahan-Perubahan Lingkungan Kerja dan Tenaga Kerja. Perubahan-perubahan disini meliputi perubahan-perubahan dalam teknologi proses seperti munculnya teknologi baru atau munculnya metode kerja baru. Perubahan dalam tenaga kerja seperti semakin beragamnya tenaga kerja yang memiliki latar belakang keahlian, nilai, sikap yang berbeda yang memerlukan budaya kerja untuk menyamakan sikap dan perilaku mereka terhadap pekerjaan.
- 3) Meningkatkan Daya Saing Perusahaan Dan Memperbaiki Produktivitas. Saat ini daya saing perusahaan tidak bisa lagi hanya dengan mengandalkan aset berupa modal yang dimiliki, tetapi juga harus sumber daya manusia yang menjadi elemen paling penting untuk meningkatkan daya saing sebab sumber daya manusia merupakan aspek penentu utama daya saing yang langgeng.
- 4) Menyesuaikan Dengan Peraturan-Peraturan Yang Ada. Misalnya standar pelaksanaan pekerjaan yang dikeluarkan oleh asosiasi industry dan pemerintah, untuk menjamin kualitas produksi atau keselamatan dan kesehatan kerja.

Factors that influence employee work culture that can be demonstrated behavior at work, work facilities, work environment and work ethic. However, the improvement of work culture needs to be given motivation so that it can show the ability and commitment behavior of employees in accordance with what is

expected, such as understanding the commitment to the vision and mission of the organization, upholding the mandate and commitment in carrying out daily tasks and work, and avoiding absenteeism, arriving late, go home early, procrastinate work and so on (Bahari, 2021).

While Apriyanti (2008) in Rachman (2017) concluded six factors that affect work culture namely:

- 1) Innovation, all new things that depart from science, and can provide benefits in human life. Science is needed in the development of innovation.
- 2) Responsibility, a condition in which all actions or actions or attitudes are the embodiment of moral values and moral values.
- 3) Results orientation, a process or a person's efforts to understand or understand the surrounding circumstances.
- 4) Knowledge, various symptoms encountered and obtained by humans through the observation of re:
- 5) The system of work, a series of different jobs are then combined to produce an object or service that results in a customer or company/organization profit.
- 6) Motivation, the process that describes the intensity, direction, and persistence of an individual to achieve his goals.

Berdasarkan pendapat diatas maka faktor yang mempengaruhi dari budaya kerja adalah perlu diberikan motivasi agar dapat menunjukkan kemampuan dan perilaku komitmen pegawai sesuai dengan yang diharapkan, seperti memahami komitmen terhadap visi dan misi organisasi, menjunjung tinggi amanah dan

komitmen. dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan sehari-hari, dan menghindari absensi, datang terlambat, pulang lebih awal, menunda-nunda pekerjaan dan sebagainya.

2.1.3.4 Indikator Budaya kerja

Untuk mengukur budaya kerja dalam penelitian ini, dipakai beberapa indikator Frinaldi (2014) dalam Fatimah & Frinaldi (2020) sebagai berikut:

- 1) Kepemimpinan. Kepemimpinan yang yang dimaksud ialah kemampuan yang digunakan untuk mempengaruhi seseorang dalam pencapaian tujuan organisasi.
- 2) Penampilan. Penampilan yang dimaksud seperti pemilihan warna seragam, potongan rambut, dan bahasa tubuh aparatur. sehingga dapat membangun citra yang positif dan baik dari pegawai di mata publik.
- 3) Kesadaran akan waktu. Kesadaran yang dimaksud ialah seperti disiplin akan waktu dan tidak menunda – nunda dalam menyelesaikan pekerjaan.
- 4) Komunikasi. Interaksi yang terjadi antara satu orang pegawai atau lebih baik dalam bentuk bertutur kata, berbicara dan berekspresi untuk menyampaikan informasi atau pesan agar tujuan organisasi tercapai.
- 5) Penghargaan dan pengakuan. Berkaitan dengan reward bagi dari aparatur yang mempunyai prestasi kerja seperti: Mendapatkan promosi jabatan, dan kesempatan mengikuti pendidikan.
- 6) Nilai dan kepercayaan. Suatu keyakinan atau pedoman bagi pegawai untuk melaksanakan pekerjaannya.

Selanjutnya menurut Sanjaya (2021), menyatakan bahwa indikator budaya kerja yang digunakan dalam kerangka peningkatan kinerja karyawan adalah :

- 1) Kreativitas, kemampuan untuk menciptakan sesuatu yang baru, baik yang benar-benar merupakan hal baru atau sesuatu ide baru yang diperoleh dengan cara menghubungkan beberapa hal yang sudah ada dan menjadikannya suatu hal baru.
- 2) Ketekunan, usaha terus menerus untuk mencapai suatu tujuan tertentu tanpa mudah menyerah sampai kesuksesan tercapai.
- 3) Kerjasama, pekerjaan yang dilakukan oleh dua orang atau lebih dengan melakukan interaksi antar individu yang melakukan kerja sama sehingga tercapai tujuan yang dinamis.
- 4) Integritas, suatu konsep berkaitan dengan konsistensi dalam tindakan-tindakan, nilai-nilai, metode-metode, ukuran-ukuran, prinsip-prinsip, ekspektasi-ekspektasi dan berbagai hal yang dihasilkan.
- 5) Rasionalitas, anggapan yang memungkinkan kita untuk membuat pilihan-pilihan berdasarkan standard-standard logis, dan tidak akan secara sengaja membuat keputusan yang akan menjadikan mereka lebih buruk.

As for other opinions about work culture indicators are as follows:

- 1) The condition of the physical environment of work, including: awarding, providing welfare, fulfilling infrastructure and facilities.
- 2) Conditions of the work environment, including: support in carrying out duties, being able to design and design work, supervision and work discipline, communication and interaction with colleagues, organizational

and community leaders, leadership functions, personnel policy setting, organizational programs with nature and objectives, establishes compensation policies and organizational management (Widiastuti & Rahim, 2014).

According to Ndraha (2005) in Rachman (2017), suggests some of the indicators of work culture as follow : semploeyees in the organization that is used as the assessment includes a love for the work, a strong willingness to learn the duties and obligations, like helping fellow employees, and willing to accept the direction of the leadership.

Berdasarkan pendapat diatas maka dapat disimpulkan bahwa indikator dari budaya kerja adalah kreatifitas, ketekunan, kerjasama, integritas dan rasionalitas agar dapat memberikan nilai baik secara kualitas maupun kuantitas.

2.1.4 Motivasi

2.1.4.1 Pengertian Motivasi

Sebenarnya perilaku manusia hanyalah cerminan yang paling sederhana motivasi dasar mereka. Agar perilaku manusia sesuai dengan tujuan organisasi, maka harus ada perpaduan antara motivasi akan pemenuhan kebutuhan mereka sendiri dan permintaan organisasi. Perilaku manusia ditimbulkan atau dimulai dengan adanya motivasi. Menurut Bismala et al., (2015) motivasi merupakan kekuatan seseorang yang menimbulkan tingkat persistensi dan antusiasmenya dalam melaksanakan suatu kegiatan, baik yang bersumber dari dalam diri individu itu sendiri (motivasi instrinsik) maupun dari luar individu (motivasi ekstrinsik).

Sementara itu pendapat lain mengemukakan bahwa motivasi adalah suatu perangsang keinginan (*want*) dan daya penggerak kemauan bekerja seseorang. Setiap motif mempunyai tujuan tertentu yang ingin dicapai (Hasibuan, 2017).

Motivasi adalah kekuatan yang ada dalam seseorang yang mendorong perilakunya untuk melakukan tindakan. Besarnya intensitas kekuatan dari dalam diri seseorang untuk melakukan suatu tugas atau mencapai sasaran memperlihatkan sejauh mana tingkat motivasinya (Widodo, 2020).

Menurut pendapat Uha (2013) motivasi adalah dorongan dasar yang menggerakkan seseorang bertingkah laku. Dorongan ini berada pada diri seseorang yang menggerakkan untuk melakukan sesuatu yang sesuai dengan dorongan dalam dirinya. Oleh karena itu, perbuatan seseorang yang didasarkan atas motivasi tertentu mengandung tema sesuai dengan motivasi yang mendasarinya.

Berdasarkan beberapa pengertian motivasi di atas maka dapat disimpulkan bahwa motivasi timbul dari diri sendiri untuk mencapai suatu tujuan tertentu dan juga bisa dikarenakan oleh dorongan orang lain. Tetapi motivasi yang paling baik adalah dari diri sendiri karena dilakukan tanpa paksaan dan setiap individu memiliki motivasi yang berbeda untuk mencapai tujuannya.

2.1.4.2 Tujuan dan Manfaat Motivasi

Organisasi perusahaan yang inovatif selalu memikirkan pekerjaan yang efektif, agar pekerjaan mudah dikendalikan dan dinilai pelaksanaannya, sehingga mudah pula menetapkan kinerja pegawai. Motivasi merupakan daya dorong bagi pegawai untuk lebih meningkatkan kualitas dan produktivitas dari dirinya agar nantinya mereka akan meningkatkan kinerja pegawainya.

Motivasi yang diberikan kepada seseorang memiliki beberapa tujuan dan manfaat. Adapun tujuan dan manfaat pemberian motivasi menurut (Bismala et, al. 2015) adalah :

- 1) Mengingatkan, meremajakan dan mendorong seseorang menuju tujuan tertentu.
- 2) Meningkatkan produktivitas.
- 3) Memperbaiki moral kerja dengan memberikan seseorang kesempatan untuk berprestasi dalam perusahaan.

Tujuan dan manfaat dari motivasi menurut Sunyoto (2012) dalam Ma'ruf & Chair (2020) mengungkapkan sebagai berikut :

- 1) Mendorong gairah dan semangat kerja karyawan
- 2) Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan
- 3) Meningkatkan produktivitas kerja karyawan
- 4) Mempertahankan loyalitas dan kestabilan karyawan
- 5) Meningkatkan kedisiplinan dan menurunkan tingkat absensi karyawan
- 6) Mengefektifkan pengadaan karyawan
- 7) Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik
- 8) Meningkatkan kreativitas dan partisipasi karyawan
- 9) Meningkatkan tingkat kesejahteraan karyawan
- 10) Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas- tugasnya.

Hasibuan (2015) juga menyebutkan beberapa tujuan dan manfaat motivasi antara lain :

- 1) Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan.

- 2) Meningkatkan produktifitas kerja karyawan.
- 3) Mempertahankan kestabilan karyawan perusahaan, meningkatkan kedisiplinan karyawan.
- 4) Mengefektifkan pengadaan karyawan.
- 5) Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik.
- 6) Meningkatkan loyalitas, kreatifitas, dan partisipasi karyawan.
- 7) Meningkatkan tingkat kesejahteraan karyawan.
- 8) Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugasnya.
- 9) Meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku. Berdasarkan uraian diatas tujuan motivasi adalah untuk menggerakkan dan mengarahkan potensi dan tenaga kerja dan organisasi agar mau berhasil, sehingga dapat mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya baik itu keinginan karyawan ataupun keinginan organisasi.

Selain itu Kadarisman (2017) berpendapat bahwa tujuan dan manfaat memotivasi karyawan untuk bekerja pada dasarnya adalah:

1. Mengubah perilaku pegawai sesuai dengan niat organisasi
2. Meningkatkan gairah dan semangat kerja
3. Meningkatkan disiplin kerja
4. Meningkatkan prestasi kerja
5. Peningkatan tanggung jawab
6. Peningkatan produktivitas dan efisiensi
7. Menumbuhkan loyalitas karyawan pada perusahaan

Dari penjelasan di atas, maka dapat di simpulkan, memotivasi karyawan berarti mengubah perilaku sejalan dengan tujuan perusahaan. Tujuan motivasi dapat dipahami sebagai mendorong individu untuk mempercepat kinerja karyawannya agar tujuan organisasi atau perusahaan berjalan sesuai dengan rencana perusahaan. Semakin karyawan termotivasi, semakin cepat perusahaan akan mencapai tujuan tersebut.

2.1.4.3 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi

Pencapaian tujuan perusahaan dipengaruhi oleh sikap terhadap produktivitas para karyawan. Produktivitas dipengaruhi oleh motivasi para karyawan untuk mencapai tujuan tersebut. Oleh karenanya manajer perusahaan harus berusaha agar para karyawannya mempunyai motivasi yang tinggi dalam menjalankan tugasnya. Manajemen perlu mengidentifikasi faktor-faktor dan keadaan yang mungkin mempengaruhi motivasi para karyawan sehingga mereka dapat memotivasi para pegawai.

Menurut Stoner (1994) dalam Bismala et, al. (2015) menyatakan bahwa motivasi kerja yang merupakan suatu system dipengaruhi oleh tiga faktor yaitu :

- 1) Karakteristik Individu. Faktor ini didefinisikan sebagai minat, sikap dan kebutuhan yang dibawa seseorang kedalam situasi kerja.
- 2) Karakteristik Pekerjaan. Sebagaimana dinyatakan Herzberg bahwa ada dua kondisi yang mempengaruhi seseorang didalam pekerjaannya yang disebut faktor penyebab kepuasan dan faktor penyebab ketidakpuasan.
- 3) Karakteristik Situasi Kerja. Faktor ini terdiri atas lingkungan kerja terdekat dan tindakan organisasi sebagai satu kesatuan. Sedangkan faktor-

faktor yang mempengaruhi motivasi merupakan kondisi kerja yang baik dilihat dari lingkungan kerja, perasaan diikut sertakan dalam proses administrasi dan manajemen, cara mendisiplinkan yang manusiawi, pemberian penghargaan atas dilaksanakannya tugas yang baik, kesetiaan bawahan terhadap pimpinan yang didasarkan dari segi pembentukan perilaku yang diinginkan, promosi dan perkembangan organisasi, pengertian simpatik pada masalah pribadi bawahan.

Motivasi seseorang dengan yang lain pasti akan berbeda satu sama lain, ada beberapa faktor yang mempengaruhi motivasi seseorang.

Menurut Sunyoto (2015) dalam Purba & Tambun (2015) Faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi karyawan adalah :

- 1) Promosi yaitu Kenaikan jabatan yang menerima kekuasaan dan tanggung jawab yang lebih besar, martabat atau status yang lebih tinggi dari sebelumnya.
- 2) Prestasi Kerja yaitu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan pekerjaan yang dibebankan kepadanya.
- 3) Pekerjaan itu sendiri yaitu tanggungjawab sangat dibutuhkan dalam menjalankan tugas untuk mengembangkan karier yang ada pada masing-masing pekerja.
- 4) Penghargaan yaitu dengan adanya motivasi melalui pengakuan atas keahlian maka diberikan penghargaan atas prestasi yang dicapainya, Hal ini sangat diperlukan dalam memicu semangat kerja bagi karyawan.

- 5) Tanggung Jawab yaitu tugas yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan merupakan tanggung jawab atas kompensasi yang diterimanya.
- 6) Pengakuan yaitu pengakuan atas kemampuan dan keahlian bagi karyawan dalam suatu pekerjaan merupakan suatu kewajiban oleh perusahaan.
- 7) Keberhasilan dalam bekerja yaitu keberhasilan dalam bekerja dapat memotivasi karyawan untuk lebih bersemangat dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan perusahaan.

Adapun penjelasan dari kedua faktor yang mempengaruhi motivasi adalah sebagai berikut :

- 1) Faktor Internal. Faktor internal yang dapat mempengaruhi pemberian motivasi pada seseorang antara lain:
 - a. Keinginan untuk dapat hidup merupakan kebutuhan setiap manusia yang hidup di muka bumi ini. Untuk mempertahankan hidup ini mau mengerjakan apa saja, apakah pekerjaan itu baik atau jelek, apakah halal atau haram, dan sebagainya.
 - b. Keinginan untuk dapat memiliki benda dapat mendorong seseorang untuk mau melakukan pekerjaan. Hal ini banyak kita alami dalam kehidupan kita sehari-hari, bahwa keinginan yang keras untuk dapat memiliki itu dapat mendorong orang untuk mau bekerja.
 - c. Keinginan untuk memperoleh penghargaan. Seseorang mau bekerja disebabkan adanya keinginan untuk diakui, dihormati oleh orang lain. Untuk memperoleh status sosial yang tinggi, orang mau mengeluarkan uangnya, untuk memperoleh uang itu pun ia harus bekerja keras.

- d. Keinginan untuk memperoleh pengakuan. Bila kita perinci, maka keinginan untuk memperoleh pengakuan itu dapat meliputi hal-hal: Adanya penghargaan terhadap prestasi, adanya hubungan kerja yang harmonis dan kompak, pimpinan yang adil dan bijaksana, dan perusahaan tempat bekerja dihargai oleh masyarakat.
 - e. Keinginan untuk berkuasa. Keinginan untuk berkuasa akan mendorong seseorang untuk bekerja. Kadang-kadang keinginan untuk berkuasa ini dipenuhi dengan cara-cara tidak terpuji, namun cara-cara yang dilakukannya itu masih termasuk bekerja juga.
- 2) Faktor Eksternal. Faktor eksternal juga tidak kalah pentingnya dalam melemahkan motivasi kerja seseorang. Faktor-faktor ekstern itu antara lain:
- a. Kondisi lingkungan kerja. Lingkungan pekerjaan adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada di sekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat memengaruhi pelaksanaan pekerjaan. Kompensasi yang memadai. Kompensasi merupakan sumber penghasilan utama bagi para karyawan untuk menghidupi diri beserta keluarganya. Kompensasi yang memadai merupakan alat motivasi yang paling ampuh bagi perusahaan untuk mendorong para karyawan bekerja dengan baik.
 - b. Supervisi yang baik. Fungsi supervisi dalam suatu pekerjaan adalah memberikan pengarahan, membimbing kerja para karyawan, agar dapat melaksanakan kerja dengan baik tanpa membuat kesalahan.

- c. Adanya jaminan kerja. Setiap orang akan mau bekerja mati-matian mengorbankan apa yang ada pada dirinya untuk perusahaan, kalau yang bersangkutan merasa ada jaminan karier yang jelas dalam melakukan pekerjaan.
- d. Status dan tanggung jawab. Status atau kedudukan dalam jabatan tertentu merupakan dambaan setiap karyawan dalam bekerja. Mereka bukan hanya mengharapkan kompensasi semata, tetapi pada satu masa mereka juga berharap akan dapat kesempatan menduduki jabatan dalam suatu perusahaan.
- e. Peraturan yang fleksibel. Bagi perusahaan besar, biasanya sudah ditetapkan sistem dan prosedur kerja yang harus dipatuhi oleh seluruh karyawan. Sistem dan prosedur kerja ini dapat kita sebut dengan peraturan yang berlaku dan bersifat mengatur dan melindungi para karyawan (Sutrisno, 2013).

Berdasarkan uraian diatas, maka dapat disimpulkan bahwa faktor - faktor yang dapat mempengaruhi motivasi adalah faktor internal dan eksternal. Dimana faktor internal adalah faktor yang berasal dari dalam diri individu seperti kebutuhan mendapat penghargaan, pengakuan, prestasi, harga diri, persepsi diri dan lain-lain. Sedangkan faktor eksternal yaitu faktor yang berasal dari luar diri seseorang seperti gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, kompensasi, rekan kerja yang baik dan lain-lain.

2.1.4.4 Indikator Motivasi

Motivasi terbentuk dari sikap seseorang dalam menghadapi situasi kerja dalam organisasi atau perusahaan. Indikator merupakan sesuatu yang dapat memberikan petunjuk atau suatu keterangan untuk mengukur tingkat variabel. indikator tersebut akan dijadikan parameter dalam menilai apakah motivasi yang dimiliki oleh pegawai sudah sesuai dengan yang diharapkan.

Adapun indikator motivasi kerja menurut Mangkunegara (2018) dalam Fransiska & Tupti (2020) adalah sebagai berikut :

- 1) Kerja keras, yaitu melakukan kegiatan dengan segenap kemampuan yang dimiliki.
- 2) Orientasi masa depan, yaitu menafsirkan yang akan terjadi kedepan dan rencana akan hal tersebut.
- 3) Tingkat cita-cita yang tinggi, yaitu memiliki ambisi yang lebih baik.
- 4) Orientasi tugas atau sasaran, yaitu selalu berorientasi pada hasil pekerjaan yang berkualitas.
- 5) Usaha untuk maju, yaitu melakukan kegiatan-kegiatan untuk memperoleh tujuan.
- 6) Ketekunan, yaitu melakukan segala pekerjaan dengan rajin dan bersungguh- sungguh.
- 7) Rekan kerja yang di pilih, yaitu memilih rekan kerja yang dapat diajak kerja sama untuk mencapai tujuan.
- 8) Pemanfaatan waktu, yaitu menggunakan waktu dengan baik dalam menyelesaikan segala pekerjaan.

Menurut Sedarmayanti dalam Mappasomba et al., (2017) indikator-indikator motivasi kerja sebagai berikut:

- 1) Gaji (*salary*). Gaji merupakan faktor penting untuk memenuhi kebutuhan diri sendiri dan keluarga. Gaji tidak hanya perlu memenuhi kebutuhan dasar semua karyawan, tetapi juga memberikan insentif bagi semua karyawan untuk bekerja dengan penuh semangat.
- 2) Supervisi. Supervisi atau pengawasan yang efektif membantu meningkatkan produktivitas pekerja melalui pengaturan kerja yang tepat dan pasokan yang tepat serta dukungan lainnya.
- 3) Kebijakan dan Administrasi. Melalui pendekatan kepemimpinan partisipatif, bawahan tidak lagi menjadi sasaran, tetapi dipandang sebagai subyek.
- 4) Hubungan Kerja. Ciptakan hubungan yang akrab, ramah keluarga dan suportif, baik antar rekan kerja maupun antara karyawan dan atasan.
- 5) Kondisi Kerja. Kondisi kerja yang nyaman, aman, tenang dan dilengkapi dengan baik membuat karyawan betah.
- 6) Pekerjaan itu Sendiri. Pekerjaan atau tugas yang memberikan perasaan telah mencapai sesuatu, tugas itu cukup menarik, tugas yang memberikan tantangan bagi pegawai. Karena keberadaannya sangat menentukan bagi motivasi untuk hasil performance yang tinggi.
- 7) Peluang untuk maju. Peluang untuk maju merupakan pengembangan potensi diri seorang pegawai dalam melakukan pekerjaan.

- 8) Pengakuan atau Penghargaan (*advance*). Kesadaran pencapaian adalah alat motivasi yang cukup kuat yang bahkan dapat melebihi kepuasan yang diperoleh dari pemberian penghargaan.
- 9) Keberhasilan (*achievement*). Jika selesai atau berhasil dengan menyelesaikan satu tugas, orang tersebut akan berpindah untuk menyelesaikan tugas berikutnya.
- 10) Tanggung Jawab. Tanggung jawab adalah kewajiban individu untuk melakukan sebanyak mungkin fungsi yang didelegasikan sesuai dengan instruksi yang diterima.

Menurut Robbins (2014) indikator yang digunakan untuk mengukur motivasi kerja sebagai berikut :

- 1) Penghargaan
- 2) Hubungan sosial
- 3) Kebutuhan Hidup
- 4) Keberhasilan dalam bekerja

Indikator-indikator untuk mengetahui tingkat motivasi kerja pada karyawan menurut (Gunawan et al., 2020), yaitu:

- 1) Kebutuhan fisik yang ditunjukkan dengan pemberian gaji, bonus, biaya transportasi, tunjangan makan, perumahan dan sebagainya.
- 2) Kebutuhan akan rasa aman yang ditunjukkan dengan perangkat keselamatan. asuransi, tunjangan kesehatan, dana pensiun, perlengkapan keselamatan kerja, dan asuransi kecelakaan bagi.

- 3) Kebutuhan sosial yang ditunjukkan oleh interaksi dengan orang lain, seperti kebutuhan untuk diterima oleh kelompok, kebutuhan untuk mencintai dan kebutuhan untuk dicintai.
- 4) Kebutuhan akan penghargaan, diungkapkan melalui kesadaran atau evaluasi keterampilan seseorang, kebutuhan akan rasa hormat dan kesadaran akan prestasi kerja oleh karyawan dan manajer lain.
- 5) Kebutuhan perwujudan diri, ditujukan dengan sifat pekerjaan yang menantang dan menarik, dimana pegawai akan mengerahkan kemampuan, dan potensinya. Dalam pemenuhan kebutuhan ini dapat dilakukan oleh organisasi atau perusahaan, dengan memberikan pendidikan dan pelatihan.

Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan bahwa, indikator seseorang untuk menumbuhkan motivasi dalam bekerja antara lain, adanya semangat untuk maju, tekun dalam bekerja, mampu menerima kritik dan saran, komitmen dalam pekerjaan, dan kepuasan dalam bekerja. Karyawan memiliki motivasi dalam melakukan pekerjaannya karena mengetahui bahwa tugas dan pekerjaan yang dilakukan berkaitan dengan sesuatu yang penting yaitu terkait dengan pencapaian tujuan dan sasaran individu maupun tujuan dan sasaran organisasi. Karyawan dimungkinkan untuk mengembangkan motivasi sehingga dapat mempengaruhi cara pandang karyawan terhadap proses penyelesaian pekerjaan.

2.2 Kajian Penelitian Yang Relevan

Table II.1
Penelitian Terdahulu

Penulis	Judul	Hasil
Yudha Adityawarman, Bunasor Sanim, Bonar M Sinaga. 2015.	Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (persero) TBK Cabang Krekot.	Berdasarkan hasil analisis Beban kerja berpengaruh positif dan signifikan secara langsung terhadap kinerja karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (persero) Tbk Cabang Krekot
Yuliana Fransiska, Zulaspan Tupti. 2020.	Pengaruh Komunikasi, Beban Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai.	Secara parsial beban kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Labuhanbatu Utara
Jeky K. R. Rolos, Sofia A P Sambul, Wehelmina Rumawas, 2018.	Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Asuransi Jiwasraya Cabang Manado Kota.	Berdasarkan hasil penelitian, diperoleh hasil beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan. terhadap kinerja karyawan pada PT. Asuransi Jiwasraya cabang kota Manado.
Kadek Ferrania Paramitadewi, 2017.	Pengaruh Beban Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Pemerintah Daerah Kabupaten Tabanan.	Hasil analisis menjawab bahwa beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Sekretariat Pemerintahan Daerah Kabupaten Tabanan.
Sri Handoko Budi Nugroho, Achmad Choerudin, Winarna. 2016.	Pengaruh Budaya Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja melalui Motivasi dan Komitmen Organisasi (Studi di Komisi Pemilihan Umum Kabupaten Karanganyar).	Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat budaya kerja berpengaruh negatif tidak signifikan terhadap kinerja.
I Gede Ukas Aksama, Komang Krisna Heryanda dan Ni Made Ary Widiastini, 2019.	Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Sales Promotion Dengan Motivasi Sebagai Variabel Moderasi Di PT. World Innovative Telecommunication cabang Singaraja	Hasil penelitian selanjutnya menemukan bahwa motivasi berpengaruh secara positif dan signifikan serta memperlemah hubungan beban kerja dengan kinerja salespromotion pada PT. World Innovative Telecommunication Cabang Singaraja
Tutik Lestari, Edi Wibowo dan Sunarso, 2017.	Pengaruh Kepemimpinan Dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Sebagai Variabel Moderasi	Budaya kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Sakura Garment di Surakarta. Motivasi berpengaruh signifikan terhadap

		kinerja karyawan PT Sakura Garment di Surakarta. Motivasi tidak memoderasi pengaruh budaya kerja terhadap kinerja karyawan PT Sakura Garment di Surakarta
--	--	---

2.3 Kerangka Konseptual

2.3.1 Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Beban kerja merupakan salah satu faktor penyebab stres yang paling banyak dikeluhkan dan paling banyak menjadi alasan para pegawai dalam suatu organisasi. Dalam dunia kerja, beban kerja yang tinggi merupakan permasalahan yang sering dijumpai selain itu dengan ditambahnya dengan tekanan waktu pengerjaan tugas yang sedikit membuat para pegawai tertekan dan menjadi stress (Sakti, 2016).

Hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh negative dan signifikan terhadap kinerja pada pegawai (Rolos et al., 2018 ; Paramitadewi, 2017). Serta hasil penelitian menunjukan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Nataria et al., 2018; Nabawi, 2019; Abang et al., 2018; Adityawarman et al., 2015; Fransiska & Tupti, 2020).

2.3.2 Pengaruh Budaya Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Budaya kerja merupakan falsafah dan pandangan hidup sebagai nilai – nilai yang menjadi kebiasaan dalam kehidupan suatu organisasi. Budaya kerja organisasi meliputi pengembangan, perencanaan, produksi dan pelayanan yang berkualitas dan optimal. Secara sederhana budaya kerja diartikan sebagai cara pandang seseorang dalam memberi makna terhadap “kerja” (Faizal, 2018).

Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya kerja berpengaruh negative dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Nugroho et al., 2016) serta hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap

kinerja pada pegawai (Jufrizen, 2017; Jufrizen & Rahmadhani, 2020; Shodikin, 2018; Muis, et al., 2018; Jufrizen, et al., 2017 dan Sobirin, 2013).

2.3.3 Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai yang di moderasi Motivasi

Beban kerja adalah kuantitas kerja yang menjadi tanggung jawab seseorang. Berdasarkan beberapa pengertian beban kerja diatas, dapat disimpulkan bahwa beban kerja merupakan suatu rangkaian kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu (Hardono et al., 2019).

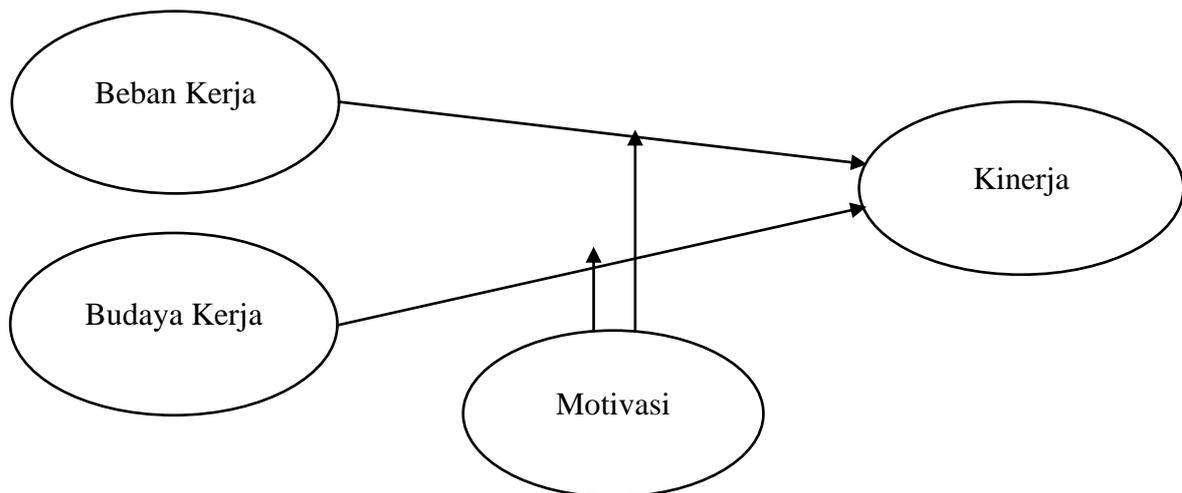
Hasil penelitian selanjutnya menemukan bahwa motivasi berpengaruh secara positif dan signifikan serta memperlemah hubungan beban kerja dengan kinerja (Aksama et al., 2019).

2.3.4 Pengaruh Budaya Kerja Terhadap Kinerja Pegawai yang di moderasi Motivasi

Budaya kerja adalah budaya kerja yang memberikan identitas kepada pegawai dan menciptakan komitmen terhadap keyakinan akan nilai-nilai yang lebih besar dari dirinya. Budaya kerja membantu menghubungkan anggota untuk mengetahui bagaimana mereka berinteraksi satu sama lain. Hal tersebut dapat mempengaruhi munculnya perilaku sosial pegawai (Nurhasanah, 2018).

Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan sedangkan motivasi tidak memoderasi pengaruh budaya kerja terhadap kinerja karyawan (Lestari et al., 2017).

Dimana secara teori pengaruh beban kerja dan budaya kerja terhadap kinerja pegawai melalui motivasi sebagai variabel moderating maka kerangka penelitian disusun sebagaimana gambar II.1 berikut:



Gambar II.1. Kerangka Konseptual

2.4 Hipotesis Penelitian

Dari uraian dan penjelasan dalam teori dan hasil penelitian terdahulu, maka disusunlah hipotesis penelitian sebagai berikut :

1. Beban kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor BPS Kabupaten Deli Serdang.
2. Budaya kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor BPS Kabupaten Deli Serdang.
3. Motivasi memoderasi pengaruh beban kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor BPS Kabupaten Deli Serdang.
4. Motivasi memoderasi pengaruh budaya kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor BPS Kabupaten Deli Serdang.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Dalam penelitian ini menggunakan jenis pendekatan struktural kuantitatif yang digunakan untuk memahami hubungan antara beban kerja dengan budaya kerja dari keempat variabel dalam penelitian ini yaitu variabel bebas. Sedangkan variabel dependen adalah kinerja dan motivasi sebagai variabel moderating. Metode survei ini disebut kuantitatif karena data yang digunakan berupa analisis numerik dan statistik (Sugiyono, 2019).

3.2 Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional merupakan upaya untuk mempelajari variabel-variabel dengan konsep-konsep yang berkaitan dengan masalah penelitian dan untuk memudahkan pemahaman penelitian ini.

Tabel III.1.
Definisi Operasional Variabel

Variabel	Indikator
Kinerja adalah tingkat keberhasilan dalam memenuhi tugas dan tanggung jawab seseorang melalui kegiatan yang berkaitan dengan pencapaian tujuan dan sasaran organisasi.	1. Kualitas 2. Kuantitas 3. Disiplin kerja 4. Inisiatif. 5. Ketelitian 6. Kepemimpinan 7. Kejujuran (Afandi, 2016)
Beban Kerja adalah sejauh yang diperlukan bagi setiap individu pekerja untuk melakukan tugas yang diberikan kepadanya yang diukur dengan jumlah pekerjaan yang dilakukan, waktu, atau komitmen waktu yang dimiliki karyawan dalam	1. Kondisi kerja 2. Penggunaan waktu kerja 3. Target yang harus dicapai (Koesomowidjojo, 2017)

melaksanakan tugas mereka dan pandangan subjektif individu tentang pekerjaan yang ditugaskan.	
Budaya Kerja adalah budaya kerja mencerminkan antara lain ketekunan, keuletan, disiplin, produktivitas, tanggung jawab, motivasi, keuntungan, kreatif, dinamis, koherensi, responsive, mandiri, makin lebih baik dan lain-lain	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kreatifitas 2. Ketekunan 3. Kerjasama 4. Integritas 5. Rasionalitas <p>(Sanjaya, 2021)</p>
Motivasi merupakan timbul dari diri sendiri untuk mencapai suatu tujuan tertentu dan juga bisa dikarenakan oleh dorongan orang lain. Tetapi motivasi yang paling baik adalah dari diri sendiri karena dilakukan tanpa paksaan dan setiap individu memiliki motivasi yang berbeda untuk mencapai tujuannya.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kerja keras 2. Orientasi masa depan 3. Tingkat cita-cita yang tinggi 4. Orientasi tugas atau sasaran 5. Usaha untuk maju 6. Rekan kerja yang di pilih <p>(Mangkunegara, 2018)</p>

Dalam tabel definisi operasional variabel diatas menunjukkan bahwa indikator pada variabel kinerja yang seharusnya ada 9 (Sembilan) menjadi 7 (tujuh) dan variabel motivasi yang seharusnya ada 8 (delapan) menjadi 6 (enam) indikator dikarenakan variabel kinerja, beban kerja, budaya kerja dan motivasi ada terdapat kesamaan indikator. Maka peneliti menghapus atau menghilangkan beberapa indikator yang sama di dalam tabel tersebut.

3.3 Tempat dan Waktu Penelitian

3.3.1 Tempat Penelitian

Adapun tempat penelitian yang dipilih adalah pada kantor Badan Pusat Statistik Kabupaten Deli Serdang, dimana perusahaan ini bergerak dibidang pelayanan jasa masyarakat luas yang berlokasi di Jl. Lubuk Pakam.

3.3.2 Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan dari bulan Juni 2021 sampai dengan Januari 2022.

Adapun jadwal penelitian dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel III.2.
Waktu Penelitian

No	Jenis Kegiatan	Bulan/Tahun																																			
		Juni 2021				Juli 2021				Agustus 2021				Sept 2021				Okt 2021				Nov 2021				Des 2021				Jan 2022							
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4				
1.	Pengajuan Judul	■	■																																		
2.	Pra Riset		■																																		
3.	Penyusunan Proposal Penelitian			■	■	■	■	■	■																												
4.	Seminar Proposal									■	■	■	■																								
5.	Pelaksanaan penelitian a. Pengumpulan data b. Pengolahan data c. Analisa data Penyusunan hasil penelitian									■	■	■	■	■	■	■	■																				
6.	Pembuatan laporan													■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■												
7.	Seminar Hasil																																	■	■		
8.	Perbaikan Tesis																																	■	■	■	
9.	Sidang Tertutup																																				■

3.4 Populasi dan Sampel

3.4.1 Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari objek-objek yang menunjukkan ciri-ciri tertentu yang ditentukan oleh peneliti dan menarik kesimpulan darinya. Populasi tidak hanya terdiri dari manusia, tetapi juga objek dan benda alam lainnya (Sugiyono, 2019). Dalam penelitian ini objek yang diteliti

adalah keseluruhan pegawai BPS Kabupaten Deli Serdang yang berjumlah 43 orang.

Table III.3
Jumlah Populasi

Bagian / Divisi	Jumlah	Keterangan
Kepala BPS	1	-
Bagian Umum	4	-
Statistik Fungsi Sosial	4	-
Satistik Fungsi Produksi	4	1 ASN tugas belajar S2
Statistik Fungsi Distribusi	5	1 ASN tugas belajar S2
Statistik Fungsi Neraca Wilayah	3	-
Statistik Fungsi Integrasi, Pengolahan dan Diseminasi	4	-
Koordinator Sensus Kecamatan (KSK) / Tenaga Fungsional	18	-
Total	43 orang	2 ASN tugas belajar

3.4.2 Sampel

Menurut Juliandi et al., (2015) mengatakan sampel adalah wakil-wakil dari populasi. Bentuk pengambilan sampel dari penelitian ini adalah probability sampling. Lebih lanjut dijelaskan oleh Juliandi et al., (2015) bahwa probability sampling adalah teknik pengambilan sample dimana seluruh anggota atau elemen populasi memiliki peluang (*probability*) yang sama untuk dijadikan sebagai sampel.

Teknik pengambilan sampel yang dilakukan peneliti adalah dengan teknik simple random sampling. Menurut Sugiyono (2016) menyatakan bahwa simple (sederhana) karena pengambilan anggota sampel dari populasi dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi itu. 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.

Table III.4
Jumlah Sampel

Bagian / Divisi	Jumlah
Bagian Umum	3
Statistik Fungsi Sosial	3
Statistik Fungsi Produksi	2
Statistik Fungsi Distribusi	3
Statistik Fungsi Neraca Wilayah	2
Statistik Fungsi Integrasi, Pengolahan dan Diseminasi	3
Koordinator Sensus Kecamatan (KSK) / Tenaga Fungsional	18
Total	34 orang

3.5 Teknik Pengumpulan Data

3.5.1 Wawancara

Wawancara merupakan metode pengumpulan data secara langsung bagi pegawai. Jika penelitian yang dibagikan memerlukan konfirmasi, peneliti akan mewawancarai pegawai atau responden secara langsung.

3.5.2 Kuesioner (Angket).

Kuesioner adalah metode pengumpulan data yang menyajikan serangkaian pertanyaan atau pernyataan kepada responden secara tertulis (Sugiyono, 2012). Jenis survei yang dipilih adalah survei tertutup yang menggunakan internet sebagai sarana penyebaran survei (Google Forms) kepada seluruh responden (pegawai). Oleh karena itu, responden dapat memberikan tanggapan langsung terhadap pilihan jawaban yang diberikan.

Setiap pernyataan atau pertanyaan memiliki respon yang relevan berupa pernyataan dukungan atau sikap yang diungkapkan dengan menggunakan skala Likert. Menurut Sugiyono (2012), skala Likert digunakan untuk mengukur sikap,

pendapat dan persepsi individu atau kelompok terhadap suatu peristiwa atau fenomena sosial dan pertanyaan-pertanyaan berikut digunakan:

Tabel III.5
Pengukuran Skala Likert

Keterangan	Bobot
Sangat Setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Kurang Setuju (KS)	3
Tidak Setuju (TS)	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	1

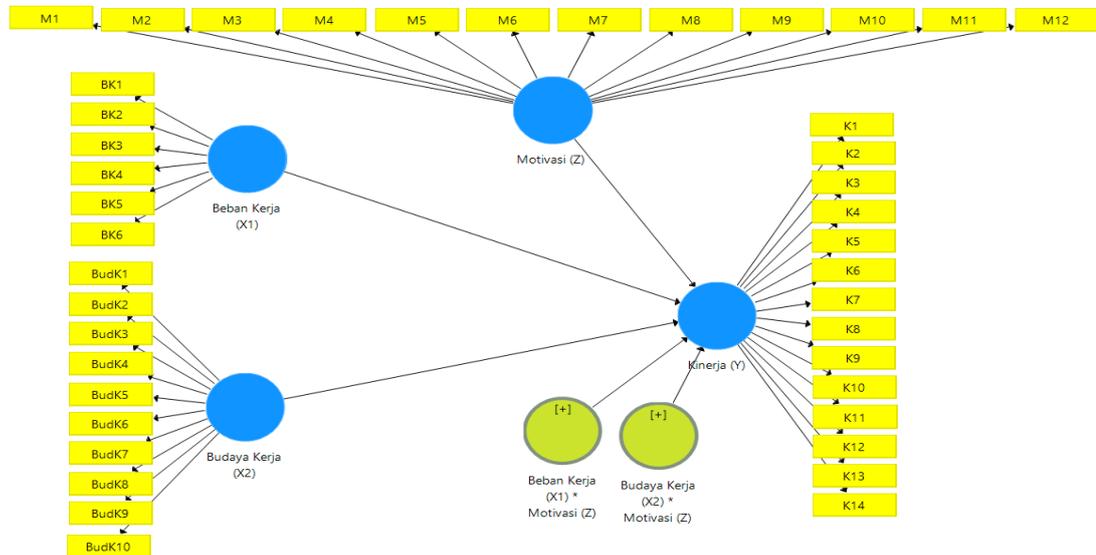
Sumber : Sugiyono (2012)

3.6 Kelebihan SmartPLS.

Peningkatan dalam penggunaan SEM untuk analisis data disebabkan dua kelebihan utamanya (Sholihin & Ratmono, 2020) yaitu:

- 1) SEM mampu menguji model penelitian yang kompleks secara simultan.
- 2) SEM mampu menganalisis variabel yang tidak dapat diukur langsung (*unobserved variables*) dan memperhitungkan kesalahan pengukurannya.

Penelitian ini menggunakan metode analisis data dengan menggunakan software SmartPLS 3.3.3 yang dijalankan dengan media bootstrap. Secara lengkap hubungan antar variabel pada penelitian ini dapat lihat pada gambar berikut :



Gambar III.1
Struktur Analisis Variabel Penelitian Secara Keseluruhan

Adapun langkah-langkah yang dilakukan dalam penelitian ini untuk metode partial least squares (PLS) adalah:

- a. Tahap pertama adalah menguji model pengukuran. Hal ini bertujuan untuk menguji validitas masing-masing indikator dan membangun reliabilitas.
- b. Tahap kedua adalah dilakukan uji model struktural dengan tujuan untuk mengetahui apakah ada pengaruh antar variabel atau ada korelasi antar komponen yang diukur dalam penelitian ini.

3.7 Teknik Analisis Data

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode analisis data kuantitatif. Analisis data dalam penelitian ini menggunakan *Structural Equation Modeling* (SEM) berbasis Partial Least Square (PLS). PLS adalah model persamaan struktural (SEM) yang berbasis komponen atau varian.

Structural Equation Modeling (SEM) adalah suatu bentuk analisis multivariat dalam ilmu-ilmu sosial. Analisis multivariat adalah penerapan metode statistik untuk menganalisis beberapa variabel penelitian secara bersamaan atau bersamaan. Variabel memberikan pengukuran untuk objek penelitian seperti orang, organisasi, peristiwa, dan aktivitas. Pengukuran ini digunakan untuk mengumpulkan data primer dan dapat diperoleh melalui survei atau observasi yang diambil dari database data sekunder (Sholihin & Ratmono, 2020).

Sedangkan menurut Syahrir et al., (2020), SEM secara harafiah merupakan singkatan dari structural equation modeling, yang secara harfiah diartikan sebagai structural equation modeling untuk memperoleh persamaan dan model struktural. Di sisi lain, SEM (*Structural Equation Modeling*) didefinisikan sebagai alat atau metode statistik multivariat yang dapat digunakan untuk melengkapi (secara simultan) suatu model hubungan (hubungan sebab akibat) antar variabel secara keseluruhan. Persamaan struktural untuk analisis PLSSEM adalah:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3Z + b_4X_1*Z + b_5X_2*Z + e.$$

3.7.1 Measurement Model (Outer Model)

Tujuan dari analisis ini adalah untuk mengevaluasi validitas (keakuratan) dan reliabilitas dari variabel-variabel penyusun yang diteliti, yaitu variabel-variabel tersebut.

a. Uji Validitas

Digunakan untuk menunjukkan sejauh mana alat ukur yang digunakan dalam melakukan penelitian berfungsi sebagaimana mestinya. Dalam pengujian ini

koefisien korelasi diperoleh dari tabel distribusi r dengan menggunakan taraf signifikan sebesar 5 % maka nilai nya 1,96. Uji validitas terdiri dari :

1) Konsistensi Internal (*Internal Consistency*).

Konsistensi internal adalah bentuk reliabilitas yang digunakan untuk mengevaluasi konsistensi hasil antar item dalam tes yang sama. Ini menentukan apakah skor item memiliki komposisi yang sama. Jika nilai composite confidence $> 0,60$, kriteria untuk menyimpulkan variabel penyusunnya dianggap valid dan reliabel (Jr et al., 2017).

2) Validitas Konvergen (*Convergent Validity*).

Pada tahap ini, besarnya korelasi antara indikator dan struktur latennya menjadi jelas. Oleh karena itu, nilai faktor beban dihasilkan. Nilai faktor beban dikatakan tinggi jika komponen atau indikator tersebut memiliki korelasi lebih besar dari 0,7 dengan komponen yang diukur. Namun, untuk studi pengembangan awal, faktor beban 0,5-0,6 mungkin cukup (Ghozali, 2008).

Kriteria untuk menyimpulkan validitas konvergen adalah valid atau tidaknya dilihat dari *outer loading*. Dalam praktik terbaik, nilai outer setiap indikator diharapkan lebih besar dari 0,7. Jika nilai outer loading $> 0,4$ sampai dengan $< 0,7$ dapat dipertimbangkan terutama dalam penelitian baru atau eksplorasi. Namun, jika nilai outer loading $< 0,4$, peneliti harus menghapus atau membuang indikator dari variabel dan menjalankan uji validitas konvergen sebelum melanjutkan uji validitas diskriminan (Jr et al., 2017).

3) Validitas Diskriminan (*Discriminant Validity*).

Pengujian ini bertujuan untuk mengevaluasi valid tidaknya indikator suatu variabel penyusun. Pengukuran terbaik saat ini di situs SmartPLS adalah dengan memeriksa nilai Heterotrait-Monotrait Ratio (HTMT). Jika nilai HTMT < 0,09 maka konfigurasi tersebut memiliki validitas identifikasi yang sangat baik (Juliandi, 2018).

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk menentukan apakah suatu hasil atau pengukuran dapat diandalkan atau dapat dipercaya dan memberikan hasil pengukuran yang relatif konsisten setelah beberapa pengukuran dilakukan. Untuk mengukur derajat reliabilitas variabel penelitian PLS dapat menggunakan faktor alpha atau alpha cronbach dan reliabilitas gabungan (Jr et al., 2017). Nilai *cronbach's alpha* disarankan lebih besar dari 0,7 dan *composite reliability* disarankan juga lebih besar dari 0,7.

3.7.2 Structural Model (*Inner Model*).

Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui hubungan antara konstruk eksogen dan endogen yang telah menjadi hipotesis dalam penelitian ini (Jr et al., 2017). Prosedur SmartPLS dilakukan dengan menggunakan prosedur bootstrap untuk menghasilkan nilai pengujian untuk model internal. Model internal memiliki beberapa tes yaitu:

1) R Square (R^2) / *Coefficient of Determination*

Uji ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh (hubungan) antara variabel eksogen terhadap endogen. Nilai R^2 pada umumnya antara 0-1.

2) f-Square

f-square adalah ukuran yang digunakan untuk mengevaluasi dampak relatif suatu variabel yang mempengaruhi (eksogen) terhadap variabel yang dipengaruhi (endogen) (Juliandi, 2018). Kriteria untuk menarik kesimpulan adalah jika nilai f^2 0,02 maka variabel eksogen berpengaruh kecil (lemah) terhadap endogen, nilai f^2 0,15 maka variabel eksogen berpengaruh sedang terhadap endogen, nilai f^2 adalah 0,35, maka terdapat pengaruh besar variabel eksogen terhadap endogen (Juliandi, 2018).

3) T-Statistic (Uji Hipotesis)

Uji ini digunakan untuk mengetahui signifikansi hubungan antar variabel dalam penelitian dengan menggunakan metode *bootstrapping*. Menurut (Ghozali & Latan, 2012) nilai uji signifikansi T-statistic memiliki kriteria nilai sebagai berikut:

- a) Nilai 1,65 dengan taraf signifikansi 10%
- b) Nilai 1,96 dengan taraf signifikansi 5%
- c) Nilai 2,58 dengan taraf signifikansi 1% 4.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil Penelitian

4.1.1 Deskripsi Data

Data pada penelitian ini diperoleh dengan menggunakan kuesioner yang dibagikan melalui Google Sheet kepada responden pada Kantor Badan Pusat Statistik Kabupaten Deli Serdang. Dimana variabel yang menjadi (X_1) adalah beban kerja di dalamnya terdapat 6 (Enam) butir pernyataan, variabel (X_2) adalah budaya kerja di dalamnya terdapat 10 (Sepuluh) butir pernyataan, variabel (Z) adalah motivasi yang di dalamnya terdapat 16 (Enam Belas) butir pernyataan dan variabel (Y) adalah kinerja pegawai yang di dalamnya terdapat 18 (Delapan Belas) butir pernyataan. Kuesioner disebarakan kepada 34 orang pegawai sebagai penelitian dan menggunakan skala likert dikarenakan pimpinan tidak di ikut sertakan.

Berikut disajikan tabel penjelasan jumlah kuesioner yang akan digunakan dalam penelitian ini :

a. Karakteristik Responden

Untuk mengetahui identitas responden dapat dilihat dari ciri-ciri responden sebagai berikut :

1) Usia

Untuk mengetahui tingkat persentase dari 34 responden berdasarkan usia, maka dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel IV.1
Deskriptif Responden Berdasarkan Usia

Usia	Jumlah	Persentase (%)
≤ 30 Tahun	12	35,29
30 – 39 Tahun	14	41,18
40-50 Tahun	8	23,53
> 50 Tahun	0	0
Total	34	100

Sumber : Data Diolah (2021)

Berdasarkan tabel IV.1 diatas, dapat diketahui responden berusia dibawah atau sama dengan 30 tahun berjumlah 12 orang atau 35,29%, responden berusia diantara 30-39 tahun berjumlah 14 orang atau 41,18%, responden berusia 40-50 tahun berjumlah 8 orang atau 23,53% dan responden berusia diatas 50 tahun tidak ada.

2) Jenis Kelamin

Untuk mengetahui tingkat persentase dari 34 responden berdasarkan jenis kelamin, maka dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel IV.2
Deskriptif Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase (%)
Pria	17	50
Wanita	17	50
Total	34	100

Sumber : Data Diolah (2021)

Pada Tabel IV.2 di atas, jumlah responden menunjukkan bahwa jumlah responden laki-laki dan perempuan adalah sama, yaitu 17 atau 50%.

3) Pendidikan Terakhir

Untuk mengetahui tingkat persentase dari 34 responden berdasarkan pendidikan terakhir, maka dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel IV.3
Deskriptif Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Pendidikan Terakhir	Jumlah	Persentase (%)
≤ SMA	8	23,53
D1/D2/D3	6	17,65
S1	17	50
≥ S2	3	8,82
Total	34	100

Sumber : Data Diolah (2021)

Pada tabel IV.3 diatas, diketahui bahwa ada responden dengan tingkat pendidikan ≤SMA berjumlah 8 orang atau 23,53%, tingkat pendidikan D1/D2/D3 berjumlah 6 orang atau 17,65%, tingkat pendidikan S1 berjumlah 17 orang atau 50% dan responden yang tingkat pendidikan ≥S2 berjumlah 3 orang atau 8,82%.

4) Lama Bekerja

Untuk mengetahui tingkat persentase dari 34 responden lama bekerja, maka dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel IV.4
Deskriptif Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Lama Bekerja	Jumlah	Persentase (%)
<5 Tahun	11	32,35
5-20 Tahun	20	58,82
>20 Tahun	3	8,83
Total	34	100

Sumber : Data Diolah (2021)

Pada tabel IV.4 diatas, dapat diketahui bahwa mayoritas responden memiliki lama bekerja 5-20 tahun yaitu berjumlah 20 orang atau 58,82%. Sedangkan untuk responden dengan masa kerja kurang dari sama dengan 5 tahun berjumlah 11 orang atau 32,35% dan yang telah bekerja lebih dari 20 tahun berjumlah 3 orang atau 8,83%.

4.1.2 Deskripsi Variabel Penelitian

Analisis deskripsi digunakan dalam penelitian ini sebagai alat untuk melihat gambaran besar dan hubungan (korelasi) antara satu variabel dengan variabel lainnya. Data dan informasi yang diperoleh dari hasil survei yang dijawab oleh responden ditunjukkan pada Tabel IV.5 sampai dengan IV.8 di bawah ini:

4.1.2.1 Kinerja

Berikut ini merupakan deskripsi dari jawaban responden tentang variabel kinerja yang disajikan pada tabel berikut ini :

Tabel IV.5
Skor Angket Variabel Kinerja (Y)

No.	Jawaban											
	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	7	20,59	25	73,53	2	5,88	0	0	0	0	34	100
2	6	17,65	26	76,47	2	5,88	0	0	0	0	34	100
3	5	14,71	11	32,35	18	52,94	0	0	0	0	34	100
4	6	17,65	26	76,47	2	5,88	0	0	0	0	34	100
5	5	14,71	10	29,41	19	55,88	0	0	0	0	34	100
6	4	11,76	28	82,36	2	5,88	0	0	0	0	34	100
7	4	11,76	22	64,71	8	23,53	0	0	0	0	34	100
8	7	20,59	26	76,47	1	2,94	0	0	0	0	34	100
9	8	23,53	15	44,12	11	32,35	0	0	0	0	34	100
10	8	23,53	25	73,53	1	2,94	0	0	0	0	34	100
11	4	11,76	21	61,77	9	26,47	0	0	0	0	34	100
12	5	14,71	20	58,82	9	26,47	0	0	0	0	34	100
13	8	23,53	26	76,47	0	0	0	0	0	0	34	100
14	7	20,59	19	55,88	8	23,53	0	0	0	0	34	100

Sumber : Data Diolah (2021)

Berdasarkan data pada Tabel IV.5 di atas, maka hasil survei untuk variabel Kinerja Pegawai (Y) dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Jawaban responden mengenai pernyataan saya dapat menyelesaikan pekerjaan dengan cermat dan teliti, menunjukkan bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 7 orang (20,59), responden yang

menjawab setuju sebanyak 25 orang (73,53) dan responden yang menjawab kurang setuju sebanyak 2 orang (5,88).

2. Jawaban responden mengenai pernyataan saya merasa mampu meminimalisir kesalahan dalam bekerja, menunjukkan bahwa responden menjawab sangat setuju sebanyak 6 orang (17,65), responden yang menjawab setuju sebanyak 26 orang (76,47) dan responden yang menjawab kurang setuju sebanyak 2 orang (5,88).
3. Jawaban responden mengenai pernyataan saya mampu menyelesaikan pekerjaan dengan cepat, menunjukkan bahwa responden menjawab sangat setuju sebanyak 5 orang (14,71), responden yang menjawab setuju sebanyak 11 orang (32,35) dan responden yang menjawab kurang setuju sebanyak 18 orang (52,94).
4. Jawaban responden mengenai pernyataan saya merasa mampu bekerja secara optimal, menunjukkan bahwa responden menjawab sangat setuju sebanyak 6 orang (17,65), responden yang menjawab setuju sebanyak 26 orang (76,47) dan responden yang menjawab kurang setuju sebanyak 2 orang (5,88).
5. Jawaban responden mengenai pernyataan saya selalu menaati perintah atau instruksi dari atasan tanpa pernah melanggarnya, menunjukkan bahwa responden menjawab sangat setuju sebanyak 5 orang (14,70), responden yang menjawab setuju sebanyak 10 orang (29,41) dan responden yang menjawab kurang setuju sebanyak 19 orang (55,88).

6. Jawaban responden mengenai pernyataan saya selalu hadir tepat waktu sesuai yang telah ditetapkan dalam peraturan perusahaan, menunjukkan bahwa responden menjawab sangat setuju sebanyak 4 orang (11,76), responden yang menjawab setuju sebanyak 28 orang (82,36) dan responden yang menjawab kurang setuju sebanyak 2 orang (5,88).
7. Jawaban responden mengenai pernyataan saya sering menyelesaikan pekerjaan dengan cara yang berbeda agar mencapai hasil yang terbaik, menunjukkan bahwa responden menjawab sangat setuju sebanyak 4 orang (11,76), responden yang menjawab setuju sebanyak 22 orang (64,71) dan responden yang menjawab kurang setuju sebanyak 8 orang (23,53).
8. Jawaban responden mengenai pernyataan saya bersedia memperbaiki kesalahan tanpa harus diperintah oleh atasan, menunjukkan bahwa responden menjawab sangat setuju sebanyak 7 orang (20,59), responden yang menjawab setuju sebanyak 26 orang (76,47) dan responden yang menjawab kurang setuju sebanyak 1 orang (2,94).
9. Jawaban responden mengenai pernyataan dalam bekerja saya menyelesaikan tugas yang diberikan dengan teliti dan tepat, menunjukkan bahwa responden menjawab sangat setuju sebanyak 8 orang (23,53), responden yang menjawab setuju sebanyak 15 orang (44,12) dan responden yang menjawab kurang setuju sebanyak 11 orang (32,35).
10. Jawaban responden mengenai pernyataan saya melakukan sensus atau survey dengan sangat teliti dan meminimalisir kesalahan yang akan terjadi, menunjukkan bahwa responden menjawab sangat setuju sebanyak 8 orang

(23,53), responden yang menjawab setuju sebanyak 25 orang (73,53) dan responden yang menjawab kurang setuju sebanyak 1 orang (2,94).

11. Jawaban responden mengenai pernyataan kepala bagian saya tidak membedakan antara karyawan yang satu dengan yang lain dalam pemberian tugas, menunjukkan bahwa responden menjawab sangat setuju sebanyak 4 orang (11,76), responden yang menjawab setuju sebanyak 21 orang (61,77) dan responden yang menjawab kurang setuju sebanyak 9 orang (26,47).
12. Jawaban responden mengenai pernyataan kepala bagian saya sering dipercaya untuk mewakili perusahaan dalam setiap rapat instansi, menunjukkan bahwa responden menjawab sangat setuju sebanyak 5 orang (14,71), responden yang menjawab setuju sebanyak 20 orang (58,82) dan responden yang menjawab kurang setuju sebanyak 9 orang (26,47).
13. Jawaban responden mengenai pernyataan saya bekerja sesuai dengan keadaan yang sebenarnya, tidak menambah maupun mengurangi fakta yang ada, menunjukkan bahwa responden menjawab sangat setuju sebanyak 8 orang (23,53) dan responden yang menjawab setuju sebanyak 26 orang (76,47).
14. Jawaban responden mengenai pernyataan saya taat pada peraturan-peraturan, baik diawasi maupun tidak diawasi, menunjukkan bahwa responden menjawab sangat setuju sebanyak 7 orang (20,59), responden yang menjawab setuju sebanyak 19 orang (55,88) dan responden yang menjawab kurang setuju sebanyak 8 orang (23,53).

Berdasarkan dari penjelasan jawaban responden tentang kinerja pegawai (Y) diatas, dapat disimpulkan bahwa rata-rata responden memilih setuju.

4.1.2.2 Beban Kerja

Berikut ini merupakan deskripsi dari jawaban responden tentang variabel kinerja yang disajikan pada tabel berikut ini :

Tabel IV.6
Skor Angket Variabel Beban Kerja (X1)

No.	Jawaban											
	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	7	20,59	15	44,12	12	35,29	0	0	0	0	34	100
2	6	17,65	16	47,06	12	35,29	0	0	0	0	34	100
3	5	14,71	17	50	11	32,35	1	2,94	0	0	34	100
4	6	17,65	16	47,06	11	32,35	1	2,94	0	0	34	100
5	4	11,76	17	50	13	38,24	0	0	0	0	34	100
6	5	14,71	17	50	12	35,29	0	0	0	0	34	100

Sumber : Data Diolah (2021)

Berdasarkan data pada tabel IV.6 diatas, skor angket pada variabel Beban Kerja (X1) dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Jawaban responden mengenai pernyataan beban kerja saya sehari-hari sudah sesuai dengan standar pekerjaan, menunjukkan bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 7 orang (20,59), responden yang menjawab setuju sebanyak 15 orang (44,12) dan responden yang menjawab kurang setuju sebanyak 12 orang (35,29).
2. Jawaban responden mengenai pernyataan saya merasa pekerjaan yang diberikan sesuai dengan kemampuan yang saya miliki, menunjukkan bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 6 orang (17,65),

responden yang menjawab setuju sebanyak 16 orang (47,06) dan responden yang menjawab kurang setuju sebanyak 12 orang (35,29).

3. Jawaban responden mengenai pernyataan saya dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang ditentukan dalam beban kerja, menunjukkan bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 5 orang (14,71), responden yang menjawab setuju sebanyak 17 orang (50), responden yang menjawab kurang setuju sebanyak 11 orang (32,35) dan responden yang menjawab tidak setuju ada 1 orang (2,94).
4. Jawaban responden mengenai pernyataan saya dapat menyelesaikan pekerjaan yang sifatnya mendadak dalam jangka waktu yang singkat., menunjukkan bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 6 orang (17,65), responden yang menjawab setuju sebanyak 16 orang (47,06), responden yang menjawab kurang setuju sebanyak 11 orang (32,35) dan responden yang menjawab tidak setuju ada 1 orang (2,94).
5. Jawaban responden mengenai pernyataan saya dapat menyelesaikan pekerjaan dengan tingkat kesulitan yang tinggi, menunjukkan bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 4 orang (11,76), responden yang menjawab setuju sebanyak 17 orang (50), responden yang menjawab kurang setuju sebanyak 11 orang (32,35) dan responden yang menjawab tidak setuju ada 1 orang (2,94).
6. Jawaban responden mengenai pernyataan saya dapat mencapai pekerjaan sesuai yang di harapkan, menunjukkan bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 5 orang (14,71), responden yang menjawab setuju

sebanyak 17 orang (50) dan responden yang menjawab kurang setuju sebanyak 12 orang (35,29).

Berdasarkan dari penjelasan jawaban responden tentang beban kerja (X1) diatas, dapat disimpulkan bahwa rata-rata responden memilih setuju.

4.1.2.3 Budaya Kerja

Berikut ini merupakan deskripsi dari jawaban responden tentang variabel kinerja yang disajikan pada tabel berikut ini :

Tabel IV.7
Skor Angket Variabel Budaya Kerja (X2)

No.	Jawaban											
	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	18	52,94	14	41,18	2	5,88	0	0	0	0	34	100
2	18	52,94	15	44,12	1	2,94	0	0	0	0	34	100
3	13	38,24	18	52,94	3	8,82	0	0	0	0	34	100
4	17	50	15	44,12	2	5,88	0	0	0	0	34	100
5	8	23,53	22	64,71	4	11,76	0	0	0	0	34	100
6	14	41,18	15	44,12	5	14,70	0	0	0	0	34	100
7	13	38,24	20	58,82	1	2,94	0	0	0	0	34	100
8	10	29,42	20	58,82	4	11,76	0	0	0	0	34	100
9	12	35,30	21	61,76	1	2,94	0	0	0	0	34	100
10	13	38,24	20	58,82	1	2,94	0	0	0	0	34	100

Sumber : Data Diolah (2021)

Berdasarkan data pada tabel IV.7 diatas, skor angket pada variabel Budaya Kerja (X2) dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Jawaban responden mengenai pernyataan saya mencari cara-cara yang baru untuk melakukan sesuatu hal, walaupun ada cara-cara yang sudah ada, menunjukkan bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 18 orang (52,94), responden yang menjawab setuju sebanyak 14

orang (41,18) dan responden yang menjawab kurang setuju sebanyak 2 orang (5,88).

2. Jawaban responden mengenai pernyataan saya tertarik untuk mempelajari sesuatu yang baru, walaupun ada cara-cara yang sudah ada, menunjukkan bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 18 orang (52,94), responden yang menjawab setuju sebanyak 15 orang (44,12) dan responden yang menjawab kurang setuju sebanyak 1 orang (2,94).
3. Jawaban responden mengenai pernyataan saya selalu patuh terhadap semua aturan yang telah ditetapkan oleh instansi, menunjukkan bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 13 orang (38,24), responden yang menjawab setuju sebanyak 18 orang (52,94) dan responden yang menjawab kurang setuju sebanyak 3 orang (8,82).
4. Jawaban responden mengenai pernyataan saya melakukan pekerjaan dengan tekun agar saya dapat meraih penghargaan, menunjukkan bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 17 orang (50), responden yang menjawab setuju sebanyak 15 orang (44,12) dan responden yang menjawab kurang setuju sebanyak 2 orang (5,88).
5. Jawaban responden mengenai pernyataan saya diberikan tugas dibangun atas dasar kepercayaan akan kemampuan saya, menunjukkan bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 8 orang (23,53), responden yang menjawab setuju sebanyak 22 orang (64,71) dan responden yang menjawab kurang setuju sebanyak 4 orang (11,76).

6. Jawaban responden mengenai pernyataan dalam menjalankan tugas saya dan tim memiliki sikap saling ketergantungan berdasarkan urutan tugas, menunjukkan bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 14 orang (41,18), responden yang menjawab setuju sebanyak 15 orang (44,12) dan responden yang menjawab kurang setuju sebanyak 5 orang (14,70).
7. Jawaban responden mengenai pernyataan kerja efektif merupakan komitmen saya dalam menjalankan setiap aktivitas kerja, menunjukkan bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 13 orang (38,24), responden yang menjawab setuju sebanyak 20 orang (58,82) dan responden yang menjawab kurang setuju sebanyak 1 orang (2,94).
8. Jawaban responden mengenai pernyataan saya secara konsisten bekerja sendiri sesuai dengan SOP dalam menyelesaikan pekerjaan saya, menunjukkan bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 10 orang (29,42), responden yang menjawab setuju sebanyak 20 orang (58,82) dan responden yang menjawab kurang setuju sebanyak 4 orang (11,76).
9. Jawaban responden mengenai pernyataan saya berusaha mengembangkan pengetahuan agar mampu melakukan pekerjaan dengan lebih baik, menunjukkan bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 12 orang (35,30), responden yang menjawab setuju sebanyak 21 orang (61,76) dan responden yang menjawab kurang setuju sebanyak 1 orang (2,94).

10. Jawaban responden mengenai pernyataan demi tercapainya tujuan perusahaan saya harus saling membantu dalam melaksanakan tugasnya, menunjukkan bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 13 orang (38,24), responden yang menjawab setuju sebanyak 20 orang (58,82) dan responden yang menjawab kurang setuju sebanyak 1 orang (2,94).

Berdasarkan dari penjelasan jawaban responden tentang budaya kerja (X2) diatas, dapat disimpulkan bahwa rata-rata responden memilih setuju.

4.1.2.4 Motivasi

Berikut ini merupakan deskripsi dari jawaban responden tentang variabel Motivasi (Z) yang disajikan pada tabel berikut ini :

Tabel IV.8
Skor Angket Variabel Motivasi (Z)

No.	Jawaban											
	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	15	44,12	19	55,88	0	0	0	0	0	0	34	100
2	12	35,29	19	55,88	3	8,83	0	0	0	0	34	100
3	7	20,59	25	73,53	2	5,88	0	0	0	0	34	100
4	8	23,53	25	73,53	1	2,94	0	0	0	0	34	100
5	8	23,53	26	76,47	0	0	0	0	0	0	34	100
6	9	26,47	23	67,65	2	5,88	0	0	0	0	34	100
7	7	20,59	25	73,53	2	5,88	0	0	0	0	34	100
8	8	23,53	26	76,47	0	0	0	0	0	0	34	100
9	10	29,41	24	70,59	0	0	0	0	0	0	34	100
10	12	35,29	22	64,71	0	0	0	0	0	0	34	100
11	8	23,53	26	76,47	0	0	0	0	0	0	34	100
12	7	20,59	27	79,41	0	0	0	0	0	0	34	100

Sumber : Data Diolah (2021)

Berdasarkan data pada tabel IV.8 diatas, skor angket pada variabel Motivasi (Z) dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Jawaban responden mengenai pernyataan saya berusaha menyelesaikan pekerjaan semaksimal mungkin, menunjukkan bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 15 orang (44,12) dan responden yang menjawab setuju sebanyak 19 orang (55,88).
2. Jawaban responden mengenai pernyataan saya bekerja keras dilapangan maupun di dalam instansi untuk kelancaran survei yang dilaksanakan, menunjukkan bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 12 orang (35,29), responden yang menjawab setuju sebanyak 19 orang (55,88) dan responden yang menjawab kurang setuju sebanyak 3 orang (8,83).
3. Jawaban responden mengenai pernyataan saya berusaha berinovasi dalam setiap pekerjaan, menunjukkan bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 7 orang (20,59), responden yang menjawab setuju sebanyak 25 orang (73,53) dan responden yang menjawab kurang setuju sebanyak 2 orang (5,88).
4. Jawaban responden mengenai pernyataan saya dapat menggunakan teknologi terbaru dalam bekerja, menunjukkan bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 8 orang (23,53), responden yang menjawab setuju sebanyak 25 orang (73,53) dan responden yang menjawab kurang setuju sebanyak 1 orang (2,94).
5. Jawaban responden mengenai pernyataan saya berusaha bekerja untuk mencapai prestasi kerja yang lebih tinggi, menunjukkan bahwa responden

yang menjawab sangat setuju sebanyak 8 orang (23,53) dan responden yang menjawab setuju sebanyak 26 orang (76,47).

6. Jawaban responden mengenai pernyataan saya diberi penghargaan atas prestasi yang diraih, menunjukkan bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 9 orang (26,47), responden yang menjawab setuju sebanyak 23 orang (67,65) dan responden yang menjawab kurang setuju sebanyak 2 orang (5,88).
7. Jawaban responden mengenai pernyataan saya selalu berusaha memahami perintah dalam pekerjaan yang diberikan, menunjukkan bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 7 orang (20,59), responden yang menjawab setuju sebanyak 25 orang (73,53) dan responden yang menjawab kurang setuju sebanyak 2 orang (5,88).
8. Jawaban responden mengenai pernyataan saya mampu memahami tugas dan kewajiban di unit bagian kerja saya, menunjukkan bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 8 orang (23,53) dan responden yang menjawab setuju sebanyak 26 orang (76,47).
9. Jawaban responden mengenai pernyataan saya selalu berusaha untuk menjadi lebih baik di masa akan datang, menunjukkan bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 10 orang (29,41) dan responden yang menjawab setuju sebanyak 24 orang (70,59).
10. Jawaban responden mengenai pernyataan saya berusaha mengembangkan kemampuan saya dalam bekerja, menunjukkan bahwa responden yang

menjawab sangat setuju sebanyak 12 orang (35,29) dan responden yang menjawab setuju sebanyak 22 orang (64,71).

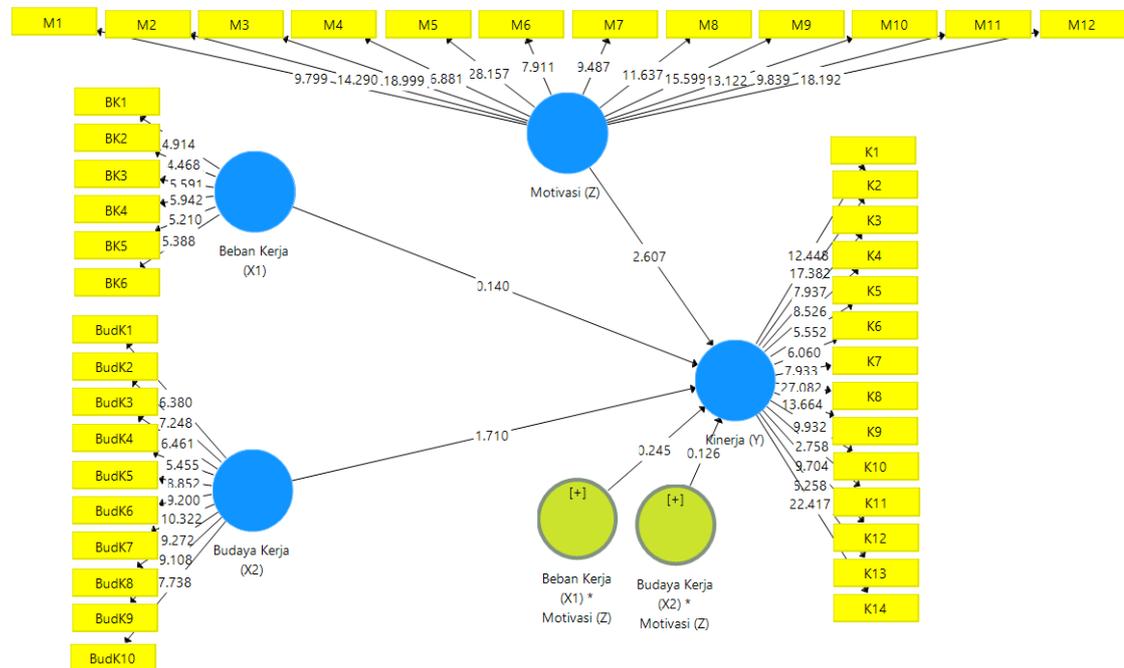
11. Jawaban responden mengenai pernyataan saya berusaha menjaga kenyamanan dalam bekerja, menunjukkan bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 8 orang (23,53) dan responden yang menjawab setuju sebanyak 26 orang (76,47).

12. Jawaban responden mengenai pernyataan saya dapat memilih rekan kerja dalam melakukan kerjasama yang baik, menunjukkan bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 7 orang (20,59) dan responden yang menjawab setuju sebanyak 27 orang (79,41).

Berdasarkan dari penjelasan jawaban responden tentang motivasi (Z) diatas, dapat disimpulkan bahwa rata-rata responden memilih setuju.

4.1.3 Analisis Data

Bagian ini menganalisis data yang dijelaskan dari data sebelumnya, yaitu deskripsi data. Analisis data dalam penelitian ini menggunakan model persamaan *Struktural Partial Least Squares* (SEM-PLS).



Gambar IV.1
Model Struktural PLS

Ada dua tingkatan kelompok dalam analisis SEM-PLS. Dengan kata lain, itu adalah analisis model pengukuran (*outer model*), yaitu validitas konvergen (*Convergent Validity*); reliabilitas dan validitas (*construct reliability and validity*); Validitas diskriminasi dan analisis model struktural (*inner model*), yaitu koefisien determinasi (R^2), fsquare dan pengujian hipotesis (Jr et al., 2014).

4.1.3.1 Analisis Model Pengukuran (*Outer Model*)

Tujuan dari analisis ini adalah untuk mengevaluasi validitas (keakuratan) dan reliabilitas (kehandalan) dari variabel-variabel penyusun yang diteliti, yaitu variabel-variabel tersebut.

1) Konsistensi Internal (*Internal Consistency*)

Konsistensi internal adalah bentuk reliabilitas yang digunakan untuk mengevaluasi konsistensi hasil antar item dalam tes yang sama. Ini menentukan

apakah skor item memiliki komposisi yang sama. Jika nilai *composite reliability* > 0,60, kriteria untuk menyimpulkan variabel penyusunnya dianggap valid dan reliabel (Jr et al., 2017).

Tabel IV.9
Nilai Composite Reliability (CR)

	Composite Reliability (CR)	Hasil Uji
Beban Kerja (X1)	0,976	Reliabel
Budaya Kerja (X2)	0,963	Reliabel
Kinerja (Y)	0,960	Reliabel
Motivasi (Z)	0,971	Reliabel
Beban Kerja (X1)*Motivasi (Z)	1,000	Reliabel
Budaya Kerja (X2)*Motivasi (Z)	1,000	Reliabel

Sumber : SmartPLS 3.3.3 (2021)

Berdasarkan tabel IV.10 diatas, menunjukkan bahwa nilai *composite reliability* pada setiap variabel adalah > 0,60. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel yang digunakan dalam penelitian dinyatakan reliabel.

2) Validitas Konvergen (*Convergent Validity*).

Pada tahap ini, besarnya korelasi antara indikator dan struktur latennya menjadi jelas. Oleh karena itu, nilai *loading factor* dihasilkan. Nilai *loading factor* dikatakan tinggi jika komponen atau indikator tersebut memiliki korelasi lebih besar dari 0,7 dengan komponen yang diukur. Namun, untuk studi pengembangan awal, *loading factor* 0,5 sampai 0,6 dianggap cukup (Ghozali, 2008).

Kriteria penarikan kesimpulan validitas konvergen adalah valid atau tidaknya dilihat dari *outer loading*. Dalam praktik terbaik, setiap indikator diharapkan mempunyai nilai *outer* lebih besar dari 0,7. Apabila nilai *outer loading* > 0,4 sampai dengan < 0,7 juga dapat dipertimbangkan terutama pada penelitian baru atau eksploratif. Akan tetapi, jika nilai *outer loading* lebih kecil dari 0,4 maka

indikator harus dibuang dari variabel dan dilakukan uji pengujian ulang validitas konvergen sebelum dilanjutkan kepada pengujian validitas diskriminan (Jr et al., 2017).

Berikut ini adalah data hasil pengujian validitas konvergen. Tabel dibawah ini menyajikan nilai-nilai loading faktor untuk setiap indikator sebagai berikut:

Tabel IV.10
Nilai Outer Loading

Pernyataan	BK (X₁)	BudK (X₂)	Kinerja (Y)	Motivasi (Z)	Hasil Uji
X1.1	0,929				Valid
X1.2	0,918				Valid
X1.3	0,941				Valid
X1.4	0,948				Valid
X1.5	0,916				Valid
X1.6	0,950				Valid
X1*Z				1,040	Valid
X2.1		0,816			Valid
X2.2		0,849			Valid
X2.3		0,819			Valid
X2.4		0,795			Valid
X2.5		0,861			Valid
X2.6		0,887			Valid
X2.7		0,922			Valid
X2.8		0,853			Valid
X2.9		0,866			Valid
X2.10		0,820			Valid
X2*Z				1,313	Valid
Y1			0,873		Valid
Y2			0,905		Valid
Y3			0,778		Valid

Y4			0,831		Valid
Y5			0,701		Valid
Y6			0,757		Valid
Y7			0,750		Valid
Y8			0,914		Valid
Y9			0,789		Valid
Y10			0,813		Valid
Y11			0,512		Tidak Valid
Y12			0,731		Valid
Y13			0,738		Valid
Y14			0,862		Valid
Z1				0,734	Valid
Z2				0,791	Valid
Z3				0,909	Valid
Z4				0,833	Valid
Z5				0,939	Valid
Z6				0,778	Valid
Z7				0,841	Valid
Z8				0,906	Valid
Z9				0,883	Valid
Z10				0,816	Valid
Z11				0,884	Valid
Z12				0,953	Valid

Sumber: SmartPLS 3.3.3 (2021)

Berdasarkan tabel IV.10 diatas, dapat diketahui bahwa nilai loading factor pada setiap indikator adalah $> 0,70$. Sehingga maka dapat disimpulkan bahwa indikator di setiap variabel pada penelitian ini adalah valid dilihat dari sisi validitas konvergen. Artinya, semua nilai indikator adalah konvergen (sebangun/sejalan) dengan nilai variabelnya.

3) Validitas Diskriminan (*Discriminant Validity*).

Pengujian ini bertujuan untuk mengevaluasi valid tidaknya indikator suatu variabel penyusun. Pengukuran terbaik saat ini dalam website SmartPLS adalah dengan memeriksa nilai *Heterotrait-Monotrait Ratio* (HTMT). Jika nilai HTMT < 0,09 maka konfigurasi tersebut memiliki validitas identifikasi yang sangat baik (Juliandi, 2018).

Tabel dibawah ini yaitu disajikan hasil uji Discriminant Validity sebagai berikut:

Tabel IV.11
Nilai Validitas Diskriminan

	Beban Kerja (X₁)	Beban Kerja (X₁)* Motivasi (Z)	Budaya Kerja (X₂)	BudK (X₂)* Motivasi (Z)	Kinerja (Y)	Motivasi (Z)
Beban Kerja (X₁)	0,934					
Beban Kerja (X₁)* Motivasi (Z)	0,234	1,000				
Budaya Kerja (X₂)	0,011	0,415	0,849			
BudK (X₂)* Motivasi (Z)	0,328	0,273	0,435	1,000		
Kinerja (Y)	0,304	0,371	0,484	0,213	0,806	
Motivasi (Z)	0,420	0,425	0,225	0,070	0,751	0,858

Sumber : SmartPLS 3.3.3 (2021)

Berdasarkan tabel IV.11 diatas, dapat diketahui bahwa nilai korelasi antara variabel laten tersebut dengan variabel laten itu sendiri lebih besar daripada nilai korelasi antara variabel laten tersebut dengan variabel laten lainnya. Sehingga disimpulkan bahwa nilai HTMT tersebut telah memenuhi syarat *discriminant validity* pada penelitian ini.

4.1.3.2 Analisis Model Struktural (*Inner Model*)

Uji ini dilakukan untuk mengetahui hubungan antara konstruk eksogen dan endogen yang telah menjadi hipotesis pada penelitian ini (Jr et al., 2017). Minimal ada dua bagian yang perlu di analisis di dalam model ini, yaitu koefisien determinasi dan pengujian hipotesis.

1) Koefisien Determinasi (R-Square)

R-square adalah ukuran laju perubahan nilai (endogen) yang terpengaruh dan dapat dijelaskan oleh variabel yang terpengaruh (eksogen). Ini membantu memprediksi apakah model itu baik atau buruk (Juliandi, 2018). Hasil R-square untuk variabel laten endogen sebesar 0,75 mengindikasikan bahwa model tersebut adalah substansial (baik); 0,50 mengindikasikan bahwa model tersebut adalah moderat (sedang) dan 0,25 mengindikasikan bahwa model tersebut adalah lemah (buruk) (Juliandi, 2018).

Berdasarkan pengolahan data yang telah dilakukan dengan menggunakan software SmartPLS 3.3.3, diperoleh nilai R-Square yang dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel IV.12
Hasil Uji *R-square*

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

Sumber : SmartPLS 3.3.3 (2021)

Berdasarkan tabel IV.12 diatas, diketahui 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).

2) f-Square

f-square adalah ukuran yang digunakan untuk menilai dampak relative dari suatu variabel yang mempengaruhi (eksogen) terhadap variabel yang dipengaruhi (endogen) (Juliandi, 2018). Kriteria penarikan kesimpulan adalah jika nilai f^2 sebesar 0,02 maka terdapat efek yang kecil (lemah) dari variabel eksogen terhadap endogen, nilai f^2 sebesar 0,15 maka terdapat efek yang moderat dari variabel eksogen terhadap endogen, nilai f^2 sebesar 0,35 maka terdapat efek yang besar dari variabel eksogen terhadap endogen (Juliandi, 2018).

Tabel IV.13
Hasil Uji f-square

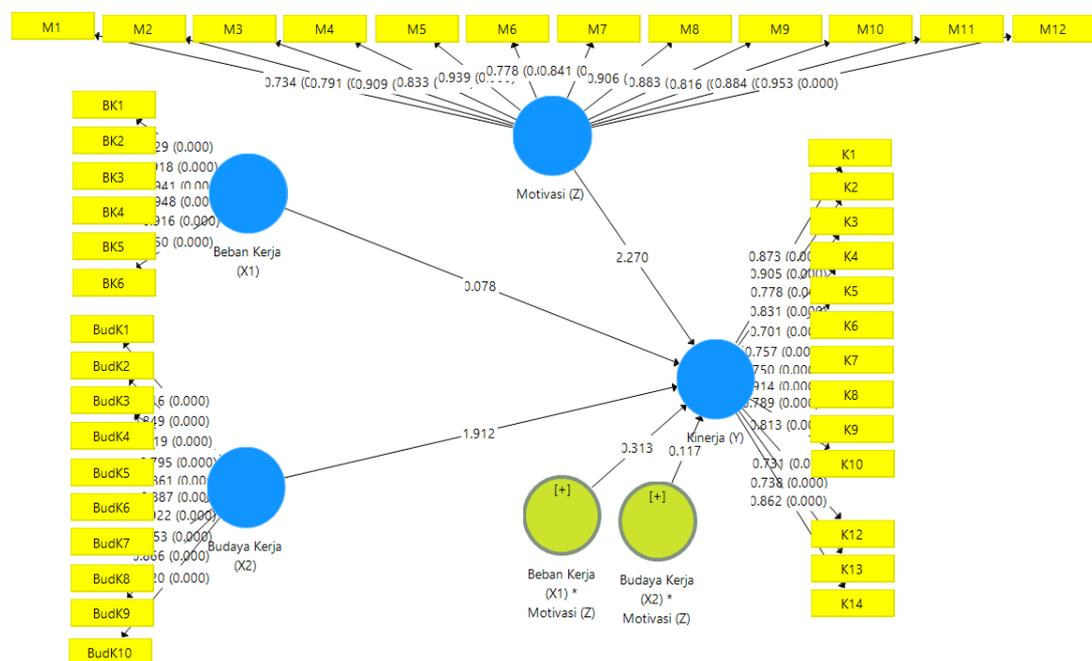
	f-Square
Beban Kerja (X₁) -> Kinerja (Y)	0,000
Beban Kerja (X₁)*Motivasi (Z) -> Kinerja (Y)	0,014
Budaya Kerja (X₂)-> Kinerja (Y)	0,242
Budaya Kerja (X₂) *Motivasi (Z) -> Kinerja (Y)	0,002
Motivasi (Z) -> Kinerja (Y)	0,991

Sumber : SmartPLS 3.3.3 (2021)

Dari tabel IV.13 diatas diketahui bahwa:

1. Pengaruh variabel beban kerja (X₁) terhadap kinerja pegawai (Y) sebesar 0,000 maka terdapat efek yang kecil (lemah).
2. Pengaruh variabel beban kerja (X₂) melalui motivasi (Z) terhadap kinerja pegawai (Y) sebesar 0,014 maka terdapat efek yang kecil (lemah).
3. Pengaruh variabel budaya kerja (X₂) terhadap kinerja pegawai (Y) sebesar 0,242 maka terdapat efek yang sedang.

4. Pengaruh variabel budaya kerja (X2) melalui motivasi (Z) terhadap kinerja pegawai (Y) sebesar 0,002 maka terdapat efek yang kecil (lemah).
5. Pengaruh variabel motivasi (Z) terhadap kinerja pegawai (Y) sebesar 0,991 maka terdapat efek yang besar.



Gambar IV.2 Output f-square
Sumber: SmartPLS 3.3.3 (2021)

3) Pengujian Hipotesis

Pengujian ini adalah untuk menentukan koefisien jalur dari model structural. Tujuannya adalah menguji signifikansi semua hubungan atau pengujian hipotesis.

a. Pengujian Pengaruh Langsung (*Direct Effect*)

Analisis *direct effect* berguna untuk menguji hipotesis pengaruh langsung suatu variabel yang mempengaruhi (eksogen) terhadap variabel yang dipengaruhi (endogen) (Juliandi, 2018). Jika nilai koefisien jalur (*path coefficient*) adalah positif

maka pengaruh suatu variabel searah, jika nilai suatu variabel eksogen meningkat atau naik, maka nilai variabel endogen juga meningkat atau naik. Sebaliknya, jika nilai koefisien jalur (*path coefficient*) adalah negatif maka pengaruh suatu variabel berlawanan arah, jika nilai suatu variabel eksogen meningkat atau naik, maka nilai variabel endogen menurun (Juliandi, 2018).

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 (Juliandi, 2018).

Berikut ini adalah hasil pengujian hipotesis hubungan langsung yang dapat dilihat pada tabel dibawah ini yaitu sebagai berikut:

Tabel IV.14
Hasil Uji *Direct Effect*

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T-Statistics (O/STDE)	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 (2021)

Berdasarkan dari tabel IV.14 hasil uji signifikansi diatas dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Pengaruh beban kerja terhadap kinerja 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 beban kerja berpengaruh positif tidak signifikan terhadap kinerja pegawai pada kantor Badan Pusat Statistik Kabupaten Deli Serdang.
2. Pengaruh budaya kerja terhadap kinerja 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 budaya kerja berpengaruh positif tidak signifikan terhadap kinerja pegawai pada kantor Badan Pusat Statistik Kabupaten Deli Serdang.
 3. Pengaruh motivasi terhadap kinerja 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 motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai pada kantor Badan Pusat Statistik Kabupaten Deli Serdang.

b. Pengujian Efek Moderasi (*Moderating Effect*)

Variabel moderating adalah merupakan variabel independen yang memperkuat atau memperlemah hubungan antara variabel independen lainnya terhadap variabel dependen (Ghozali, 2014). Berikut ini adalah hasil pengujian efek moderasi yang dapat dilihat pada tabel dibawah ini yaitu sebagai berikut:

Tabel IV.15
Hasil Uji Moderating Effect

	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 (2021)

Berdasarkan dari tabel IV.15 pengujian efek moderating diatas dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Pengaruh beban kerja terhadap kinerja yang dimoderasi oleh motivasi mempunyai nilai koefisien beta 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 motivasi tidak terbukti memiliki efek moderat pada hubungan beban kerja dan kinerja pegawai pada kantor Badan Pusat Statistik Kabupaten Deli Serdang.
2. Pengaruh budaya kerja terhadap kinerja yang dimoderasi oleh motivasi mempunyai nilai koefisien beta 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 motivasi tidak terbukti memiliki efek moderat pada hubungan budaya kerja dan kinerja pegawai pada kantor Badan Pusat Statistik Kabupaten Deli Serdang.

4.2 Pembahasan

Berdasarkan hasil penelitian yang didapatkan oleh peneliti, maka dapat dilakukan pembahasan sebagai berikut:

4.2.1 Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Beban kerja merupakan konsekuensi dari kegiatan yang diberikan kepada pekerja yang dalam beberapa kerjasama terakhir semakin meningkat. Pada instansi pemerintah yang berorientasi sebagai bentuk pelayanan terhadap masyarakat, beban kerja merupakan kontributor penting terhadap kinerja pegawai akibat dari permintaan.

Dari hasil analisis pengujian hipotesis diketahui bahwa beban kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai yang dinilai dengan koefisien beta sebesar 0,015 dan nilai P-values $0,938 > 0,05$. Sedangkan nilai t_{hitung} sebesar 0,078 $< t_{tabel}$ 1,96. Hal ini berarti variabel beban kerja terhadap kinerja pegawai berpengaruh dan tidak signifikan.

Nilai positif tersebut dapat dijadikan prediksi bahwa jika nilai beban kerja meningkat maka nilai kinerja juga meningkat. Namun, walaupun positif tetapi pengaruh antar variabel tersebut tidak signifikan. Nilai yang tidak signifikan tersebut mengindikasikan bahwa nilai beban kerja adalah tidak nyata (tidak berpengaruh besar) kontribusinya dalam meningkatkan nilai kinerja pegawai.

Setiap karyawan memiliki masing-masing beban pekerjaan yang telah ditetapkan oleh perusahaan ataupun atasan. Dari hasil pengolahan kuesioner, menunjukkan bahwa mayoritas responden menjawab setuju pada bagian beberapa bagian angket. Salah satu contohnya pada bagian “penggunaan waktu kerja dan target yang harus dicapai”. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai dengan beban kerja sudah cukup baik di terapkan di kantor Badan Pusat Statistik Kabupaten Deli Serdang.

Namun, beban kerja yang diberikan tidak selamanya mampu dikerjakan oleh pegawai terutama dalam meningkatkan kinerja pegawai. Kondisi ini dapat dilihat dari hasil angket, bahwa masih ada responden yang menjawab kurang setuju dan tidak setuju. Salah satu contohnya pada bagian angket “target yang harus dicapai”, sebanyak responden menjawab kurang setuju dan tidak setuju.

Ini dapat disebabkan oleh kurangnya waktu yang telah ditentukan dengan beban pekerjaan yang cukup sulit diterima oleh pegawai. Misalnya dalam hal pekerjaan itu sendiri yang memang 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.

Untuk masa yang akan 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 didapatkan.

Apabila hal ini dapat dilaksanakan dengan baik, maka beban kerja yang diterapkan oleh pegawai Badan Pusat Statistik Kabupaten Deli Serdang dapat berjalan dengan baik dan dapat meningkatkan kinerja pegawai.

Menurut Yo & Surya (2015) beban kerja adalah sejumlah kegiatan yang membutuhkan keahlian dan harus dikerjakan dalam jangka waktu tertentu dalam bentuk fisik ataupun psikis.

Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Nabawi, 2019); (Fransiska & Tupti, 2020); (Astuti & Lesmana, 2018); dan Khasifah & Nugraheni, 2016), yang menyatakan beban kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Tetapi hasil penelitian ini sejalan dengan (Sitepu, 2013) dan (Kusuma & Soesatyo, 2014) yang menunjukkan beban kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja pegawai.

4.2.2 Pengaruh Budaya Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Budaya kerja merupakan kawah candra dimuka untuk mengubah cara kerja lama menjadi cara kerja baru yang berorientasi pada upaya produk (jasa atau barang), cara kerja dan SDM harus dapat diukur dan menjadi kesepakatan bersama. Pengukuran kualitas, antara lain dari aspek persyaratan, bentuk, warna, estetika, ketahanan, performa atau kinerja, waktu, jaminan, pelayanan dan lain-lain.

Dari hasil analisis pengujian hipotesis diketahui bahwa budaya kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai yang dinilai dengan koefisien beta sebesar 0,348 dan nilai P-Values nya $0,056 > 0,05$. Sedangkan nilai t_{hitung} sebesar $1,912 < t_{tabel} 1,96$. Hal ini berarti pengaruh variabel budaya kerja terhadap kinerja pegawai adalah tidak signifikan.

Nilai yang positif tersebut dapat dijadikan prediksi bahwa jika budaya kerja meningkat maka nilai kinerja juga meningkat. Namun, walaupun positif tetapi pengaruh antar variabel tersebut tidak signifikan. Nilai yang tidak signifikan tersebut mengindikasikan bahwa nilai budaya kerja adalah tidak nyata (tidak berpengaruh besar) kontribusinya dalam meningkatkan nilai kinerja pegawai.

Dari hasil pengolahan kuesioner, menunjukkan bahwa mayoritas responden menjawab setuju pada bagian beberapa bagian angket. Salah satu contohnya pada bagian “kerjasama”. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai dengan budaya kerja sudah cukup baik di terapkan di kantor Badan Pusat Statistik Kabupaten Deli Serdang.

Namun, budaya kerja ini tidak selamanya mampu memberikan efek positif terhadap pegawai terutama dalam meningkatkan kinerja pegawai. Kondisi ini dapat dilihat dari hasil angket, bahwa masih ada responden yang menjawab kurang setuju pada beberapa sub bagian kuesioner. Salah satu contohnya pada bagian “dalam hal kerjasama” sebanyak 10 responden menjawab kurang setuju.

Hal ini disebabkan bahwa pegawai tidak memiliki sikap saling ketergantungan dalam melakukan pekerjaannya. Sehingga pegawai terlihat kurang berinteraksi antar pegawai maupun mitra (pegawai honorer) dan kurangnya kerjasama yang diterapkan.

Diharapkan kedepannya, pegawai lebih sering berinteraksi dengan pegawai maupun mitra (pegawai honorer) agar budaya kerja khususnya dalam bidang kerjasama yang ada di lingkungan BPS Kabupaten Deli Serdang dapat berjalan dengan baik dan dapat meningkatkan kinerja pegawai.

Hasil Penelitian ini tidak sejalan dengan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Noverina & Susbiyani, 2020); Anggeline et al., 2017); (Fatimah & Frinaldi, 2020) dan (Sanjaya, 2021) yang menyatakan bahwa budaya kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

4.2.3 Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Yang Dimoderasi

Motivasi

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis diketahui pengaruh beban kerja terhadap kinerja pegawai yang dimoderasi oleh motivasi mempunyai koefisien jalur sebesar $-0,079$ dan nilai P-Values nya sebesar $0,754 > 0,05$. Sedangkan nilai t_{hitung} sebesar $0,313 < t_{tabel} 1,96$. Dengan demikian, variabel motivasi tidak memoderasi pengaruh beban kerja terhadap kinerja pegawai.

Hasil penelitian ini sejalan dengan fakta yang penulis amati, di mana dalam penerapan beban kerja yang diberikan oleh atasan bersifat rutin dan selalu menambah jumlah jam kerja yang membuat pegawai sering pulang lebih lama dari waktu sebenarnya.

Selain itu beban kerja yang diberikan juga harus diselesaikan tepat waktu seperti laporan pekerjaan dan beberapa pekerjaan lainnya seperti mendatangi rumah warga yang terkena sampel pencacahan jika dokumen yang diajukan belum memenuhi syarat.

Oleh sebab itu di dalam pencapaian kinerja pegawai lebih baik diutamakan untuk meningkatkan rasa patuh terhadap beban kerja yang lebih baik yang telah di terapkan oleh instansi dan diprantarai oleh motivasi kerja. Salah satu faktor yang mempengaruhi motivasi seseorang adalah pekerjaan itu sendiri dimana tanggung jawab sangat dibutuhkan dalam menjalankan tugas untuk mengembangkan karir yang ada pada masing-masing pekerja (Sunyoto, 2015).

Hasil Penelitian ini tidak sejalan dengan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Aksama et al., 2019) yang menyatakan bahwa berpengaruh secara

positif dan signifikan serta memperlemah hubungan beban kerja dengan kinerja pegawai.

4.2.4 Pengaruh Budaya Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Yang Dimoderasi

Motivasi

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis diketahui pengaruh budaya kerja terhadap kinerja pegawai yang dimoderasi oleh motivasi mempunyai koefisien jalur sebesar 0,023 dan nilai P-Values nya sebesar $0,907 > 0,05$. Sedangkan nilai t_{hitung} sebesar $0,117 < t_{tabel} 1,96$. Dengan demikian, variabel motivasi tidak memoderasi pengaruh budaya kerja terhadap kinerja pegawai.

Fakta yang penulis dapatkan yang sejalan dengan hasil penelitian ini adalah ketika adanya tuntutan pekerjaan dengan cara tim, Sebagian tim menunjukkan penurunan dalam kinerja dimana biasanya pegawai dan mitra selalu kompak dalam melaksanakan pekerjaan nya serta dapat tuntas sebelum waktunya dan terdapat kurang komunikasi. Hal tersebut merupakan dampak dari sebagian pegawai tidak memiliki rasa sosialisasi dan solidaritas yang tinggi.

Dari budaya kerja yang terjalin baik oleh pegawai, maka pegawai mampu bekerja dengan baik karena perilaku yang baik, disiplin kerja yang baik dan adanya kerjasama tim dalam pekerjaan, maka akan menghasilkan pekerjaan yang maksimal, walau akan terdapat hambatan-hambatan namun dengan kerjasama tim dan kekompakan pasti akan mendapatkan jalan keluar dari setiap masalah yang ada pada pekerjaan.

Pekerjaan apabila dilakukan secara bersama-sama maka akan terasa ringan walaupun banyak. Oleh sebab itu di dalam pencapaian kinerja pegawai lebih baik

diutamakan untuk meningkatkan rasa patuh terhadap budaya kerja yang lebih baik yang telah di terapkan oleh instansi tanpa harus diprantarai oleh motivasi kerja.

Hasil Penelitian ini tidak sejalan dengan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Lestari et al., 2017) dan (Bambang & Aprianis, 2021) yang menyatakan bahwa motivasi tidak memoderasi pengaruh budaya kerja terhadap kinerja pegawai.

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan yang telah dikemukakan sebelumnya, maka dapat disimpulkan yang berkaitan dengan pengaruh beban kerja dan budaya kerja terhadap kinerja pegawai melalui motivasi sebagai variabel moderating pada kantor Badan Pusat Statistik Kabupaten Deli Serdang adalah sebagai berikut:

1. Ada pengaruh positif dan tidak signifikan beban kerja terhadap kinerja pegawai di BPS Kabupaten Deli Serdang.
2. Ada pengaruh positif dan tidak signifikan budaya kerja terhadap kinerja pegawai di BPS Kabupaten Deli Serdang.
3. Motivasi tidak memoderasi pengaruh beban kerja terhadap kinerja pegawai.
4. Motivasi tidak memoderasi pengaruh budaya kerja terhadap kinerja pegawai.

5.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan yang telah dikemukakan sebelumnya, maka penulis dapat menyarankan hal-hal sebagai berikut:

1. Untuk masa yang akan datang 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.

2. Diharapkan kedepannya, pegawai lebih sering berinteraksi dengan pegawai maupun mitra (pegawai honorer) agar budaya kerja khususnya dalam bidang kerjasama yang ada di lingkungan BPS Kabupaten Deli Serdang dapat berjalan dengan baik dan dapat meningkatkan kinerja pegawai.
3. Sehingga kedepannya instansi dapat melakukan pelatihan dan pengembangan diri kepada pegawai agar mereka dapat melaksanakan survei dengan baik dan tidak bermalasan dalam bekerja agar data yang di survei sesuai dengan peraturan yang ada didalam BPS
4. Untuk 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.
5. Sehubungan dengan keterbatasan yang ada pada penulis, penelitian ini masih terdapat kelemahan-kelemahan dan belum mengungkapkan seluruh variabel yang berpengaruh terhadap kinerja pegawai BPS Kabupaten Deli Serdang, diharapkan peneliti lain agar dapat memperluas atau menambah variabel penelitian, tidak hanya terbatas pada empat variabel melainkan lebih dari empat variabel.

5.3 Keterbatasan Penelitian

Berdasarkan pada pengalaman langsung peneliti dalam proses penelitian ini, ada beberapa keterbatasan yang dialami dan dapat menjadi beberapa faktor agar dapat untuk lebih diperhatikan bagi peneliti-peneliti yang akan datang dalam lebih menyempurnakan penelitiannya karna penelitian ini sendiri tentu memiliki kekurangan yang perlu terus diperbaiki dalam penelitian-penelitian kedepannya.

Beberapa keterbatasan dalam penelitian tersebut, antara lain: Jumlah responden yang hanya 34 orang, tentunya masih kurang untuk menggambarkan keadaan yang sesungguhnya; Dalam proses pengambilan data, informasi yang diberikan responden melalui kuesioner terkadang tidak menunjukkan pendapat responden yang sebenarnya, hal ini terjadi karena kadang perbedaan pemikiran, anggapan dan pemahaman yang berbeda tiap responden, juga faktor lain seperti faktor kejujuran dalam pengisian pendapat responden dalam kuesionernya.

DAFTAR PUSTAKA

- 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 Experiental 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 Personalialia dan Sumber Daya Manusia*. BPF.
- 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., & Carollina, 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. 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 Bisnis*, 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.jpeb.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 Weight 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.
- Sutrisno, E. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Cetakan Ke). Kencana.
- 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.

Lampiran

DATA RESPONDEN

Kepada Yth. Bapak/Ibu/Saudara/I untuk menjawab seluruh pernyataan yang ada dengan jujur dan sesuai dengan keadaan yang sebenarnya.

Nama / No. Urut :/

Umur : Tahun

Jenis Kelamin* : L / P

Pendidikan Terakhir* : a. SMA b. D3 c. S1 d. S2

Lama Bekerja* : a. < 5 tahun b. 5 – 20 tahun c. > 20 tahun

**Berilah tanda silang (x) pada jawaban yang sesuai dengan anda*

Berilah tanda silang (X) pada alternatif jawaban disebelah kanan pernyataan dibawah ini sesuai dengan pendapat bapak/ibu/sdr/i.

Singkatan dalam kolom alternative jawaban ini dimaknai sebagai berikut :

SS = Sangat Setuju

S = Setuju

RR = Ragu-Ragu

TS = Tidak Setuju

STS = Sangat Tidak Setuju

Bagaimana menurut anda mengenai hal-hal berikut ini :

KINERJA PEGAWAI (Y)

	PERNYATAAN	SS	S	RR	TS	STS
Kualitas						
1.	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan dengan cermat dan teliti					
2.	Saya merasa mampu meminimalisir kesalahan dalam bekerja					
Kuantitas						
3.	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan dengan cepat					
4.	Saya merasa mampu bekerja secara optimal					

Disiplin Kerja					
5.	Saya selalu menaati perintah atau instruksi dari atasan tanpa pernah melanggarnya				
6.	Saya selalu hadir tepat waktu sesuai yang telah ditetapkan dalam peraturan perusahaan				
Inisiatif					
7.	Saya sering menyelesaikan pekerjaan dengan cara yang berbeda agar mencapai hasil yang terbaik				
8.	Saya bersedia memperbaiki kesalahan tanpa harus diperintah oleh atasan				
Ketelitian					
9.	Dalam bekerja saya menyelesaikan tugas yang diberikan dengan teliti dan tepat				
10.	Saya melakukan sensus atau survey dengan sangat teliti dan meminimalisir kesalahan yang akan terjadi				
Kepemimpinan					
11.	Kepala bagian saya tidak membedakan antara karyawan yang satu dengan yang lain dalam pemberian tugas.				
12.	Kepala bagian saya sering dipercaya untuk mewakili perusahaan dalam setiap rapat instansi.				
Kejujuran					
13.	Saya bekerja sesuai dengan keadaan yang sebenarnya, tidak menambah maupun mengurangi fakta yang ada				
14.	Saya taat pada peraturan-peraturan, baik diawasi maupun tidak diawasi				

BEBAN KERJA (X1)

	PERNYATAAN	SS	S	RR	TS	STS
Kondisi Kerja						
15.	Beban kerja saya sehari-hari sudah sesuai dengan standar pekerjaan					
16.	Saya merasa pekerjaan yang diberikan sesuai dengan kemampuan yang saya miliki					
Penggunaan Waktu Kerja						
17.	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang ditentukan dalam beban kerja.					
18.	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan yang sifatnya mendadak dalam jangka waktu yang singkat.					

Target Yang Harus Dicapai					
19.	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan dengan tingkat kesulitan yang tinggi.				
20.	Saya dapat mencapai pekerjaan sesuai yang di harapkan.				

BUDAYA KERJA (X2)

	PERNYATAAN	SS	S	RR	TS	STS
Kreatifitas						
21.	Saya mencari cara-cara yang baru untuk melakukan sesuatu hal, walaupun 118erjasam-cara yang sudah ada					
22.	Saya tertarik untuk mempelajari sesuatu yang baru					
Ketekunan						
23.	Saya selalu patuh terhadap semua aturan yang telah ditetapkan oleh instansi					
24.	Saya melakukan pekerjaan dengan tekun agar saya dapat meraih penghargaan					
Kerjasama						
25.	Saya diberikan tugas dibangun atas dasar kepercayaan akan kemampuan saya					
26.	Dalam menjalankan tugas saya dan tim memiliki sikap saling ketergantungan berdasarkan urutan tugas					
Integritas						
27.	Kerja efektif merupakan komitmen saya dalam menjalankan setiap aktivitas kerja					
28.	Saya secara konsisten bekerja sendiri sesuai dengan SOP dalam menyelesaikan pekerjaan saya					
Rasionalitas						
29.	Saya berusaha mengembangkan pengetahuan agar mampu melakukan pekerjaan dengan lebih baik					
30.	Demi tercapainya tujuan perusahaan saya harus saling membantu dalam melaksanakan tugasnya.					

MOTIVASI KERJA (Z)

	PERNYATAAN	SS	S	RR	TS	STS
Kerja Keras						
31.	Saya berusaha menyelesaikan pekerjaan semaksimal mungkin					

32.	Saya bekerja keras dilapangan maupun di dalam instansi untuk kelancaran survei yang dilaksanakan					
Orientasi Masa Depan						
33.	Saya berusaha berinovasi dalam setiap pekerjaan					
34.	Saya dapat menggunakan teknologi terbaru dalam bekerja					
Tingkat Cita-Cita Yang Tinggi						
35.	Saya berusaha bekerja untuk mencapai prestasi kerja yang lebih tinggi					
36.	Saya diberi penghargaan atas prestasi yang diraih					
Orientasi Tugas Atau Sasaran						
37.	Saya selalu berusaha memahami perintah dalam pekerjaan yang diberikan					
38.	Saya mampu memahami tugas dan kewajiban di unit bagian kerja saya					
Usaha Untuk Maju						
39.	Saya selalu berusaha untuk menjadi lebih baik di masa akan datang					
40.	Saya berusaha mengembangkan kemampuan saya dalam bekerja					
Rekan Kerja Yang Dipilih						
41.	Saya berusaha menjaga kenyamanan dalam bekerja					
42.	Saya dapat memilih rekan kerja dalam melakukan kerjasama yang baik					

Nilai Composite Reliability (CR)

	Composite Reliability (CR)
Beban Kerja (X1)	0,976
Budaya Kerja (X2)	0,963
Kinerja (Y)	0,960
Motivasi (Z)	0,971
Beban Kerja (X1)*Motivasi (Z)	1,000
Budaya Kerja (X2)*Motivasi (Z)	1,000

Nilai Outer Loading

Pernyataan	BK (X ₁)	BudK (X ₂)	Kinerja (Y)	Motivasi (Z)	Hasil Uji
X1.1	0,929				Valid
X1.2	0,918				Valid
X1.3	0,941				Valid
X1.4	0,948				Valid
X1.5	0,916				Valid
X1.6	0,950				Valid
X1*Z				1,040	Valid
X2.1		0,816			Valid
X2.2		0,849			Valid
X2.3		0,819			Valid
X2.4		0,795			Valid
X2.5		0,861			Valid
X2.6		0,887			Valid
X2.7		0,922			Valid
X2.8		0,853			Valid
X2.9		0,866			Valid
X2.10		0,820			Valid
X2*Z				1,313	Valid
Y1			0,873		Valid
Y2			0,905		Valid
Y3			0,778		Valid

Y4			0,831		Valid
Y5			0,701		Valid
Y6			0,757		Valid
Y7			0,750		Valid
Y8			0,914		Valid
Y9			0,789		Valid
Y10			0,813		Valid
Y11			0,512		Tidak Valid
Y12			0,731		Valid
Y13			0,738		Valid
Y14			0,862		Valid
Z1				0,734	Valid
Z2				0,791	Valid
Z3				0,909	Valid
Z4				0,833	Valid
Z5				0,939	Valid
Z6				0,778	Valid
Z7				0,841	Valid
Z8				0,906	Valid
Z9				0,883	Valid
Z10				0,816	Valid
Z11				0,884	Valid
Z12				0,953	Valid

Nilai Validitas Diskriminan

	Beban Kerja (X1)	Beban Kerja (X1) * Motivasi (Z)	Budaya Kerja (X2)	Budaya Kerja (X2) * Motivasi (Z)	Kinerja (Y)	Motivasi (Z)
Beban Kerja (X1)	0.934					
Beban Kerja (X1) * Motivasi (Z)	0.234	1.000				
Budaya Kerja (X2)	0.011	0.415	0.849			
Budaya Kerja (X2) * Motivasi (Z)	0.328	0.273	0.435	1.000		
Kinerja (Y)	0.304	0.371	0.484	0.213	0.806	
Motivasi (Z)	0.420	0.425	0.225	0.070	0.751	0.858

Hasil Uji R-square

	R Square	R Square Adjusted
Kinerja (Y)	0.674	0.615

Hasil Uji f-square

	Beban Kerja (X1)	Beban Kerja (X1) * Motivasi (Z)	Budaya Kerja (X2)	Budaya Kerja (X2) * Motivasi (Z)	Kinerja (Y)	Motivasi (Z)
Beban Kerja (X1)					0.000	
Beban Kerja (X1) * Motivasi (Z)					0.014	
Budaya Kerja (X2)					0.242	
Budaya Kerja (X2) * Motivasi (Z)					0.002	
Kinerja (Y)						
Motivasi (Z)					0.991	

Hasil Uji Direct Effect dan Moderating Effect

	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
Beban Kerja (X1) * Motivasi (Z) -> Kinerja (Y)	-0.079	0.064	0.251	0.313	0.754
Budaya Kerja (X2) -> Kinerja (Y)	0.348	0.307	0.182	1.912	0.056
Budaya Kerja (X2) * Motivasi (Z) -> Kinerja (Y)	0.023	-0.052	0.200	0.117	0.907
Motivasi (Z) -> Kinerja (Y)	0.699	0.616	0.308	2.270	0.024



UMSU

Unggul | Cerdas | Terpercaya

Bila menjawab surat ini agar disebutkan nomor dan tanggalnya

MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
PROGRAM PASCASARJANA

Jl. Denai No. 217 Medan 20226 Telp. 061 - 88811104 Fax. 061 - 88811111
Website : www.umsu.ac.id - www.pascasarjana.umsu.ac.id
E-mail: pps@umsu.ac.id

SURAT PERSETUJUAN

Nomor : 695/II.3-AU/UMSU-PPs/P/2021

Tentang :

**PENETAPAN JUDUL TESIS DAN PENGIHUNJUKAN PEMBIMBING
BAGI MAHASISWA PROGRAM STUDI MAGISTER MANAJEMEN
PROGRAM PASCASARJANA
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA**

Bismillahirrahmanirrahim

Program Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, sesuai dengan persetujuan judul dan pembimbing tesis mahasiswa Program Studi Magister Manajemen UMSU tanggal 10 Juni 2021 dengan ini memutuskan untuk menetapkan Judul Tesis dan Pembimbing :

Nama mahasiswa	: Nazla Syafrina Putri
NPM	: 1920030122
Prog. Studi	: Magister Manajemen / Manajemen SDM
Judul Tesis	: PENGARUH BEBABN KERJA DAN BUDAYA KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DENGAN MOTIVASI SEBAGAI INTERVENING PADA KANTOR BADAN PUSAT STATISTIK LUBUK PAKAM.
Pembimbing I	: Dr. Syaiful Bahri, M.AP
Pembimbing II	: Assoc. Prof H. Muis Fauzi Rambe, S.E., M.M

Surat Persetujuan Penetapan Judul Tesis dan Pembimbing ini berlaku s.d. tanggal **10 Juni 2022**. Surat Persetujuan ini dianggap batal apabila sampai batas waktu yang ditetapkan, yang bersangkutan belum menyelesaikan Tesis.

Demikian Surat Persetujuan ini diterbitkan dan diberikan kepada yang bersangkutan untuk dapat dilaksanakan dan dipatuhi. Apabila dikemudian hari ternyata terdapat kekeliruan akan diperbaiki sebagaimana mestinya.

Ditetapkan di Medan

Pada Tanggal, 01 Dzulqaidah 1442 H
11 Juni 2021 M



Tembusan:

1. Ketua Prodi M.M. UMSU;
2. Dosen Pembimbing I dan II;

Hal : **Perubahan Judul Tesis**

Kepada Yth :

Ketua Prodi Magister Manajemen

Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara

Di

Tempat

Bismillahirrahmanirrahim

Assalaamu 'alaikum Warahmatullaahi Wabarakaatuh

Dengan hormat, saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : NAZLA SYAFRINA PUTRI

NPM : 1920030122

Semester : IV

Jurusan : Magister Manajemen

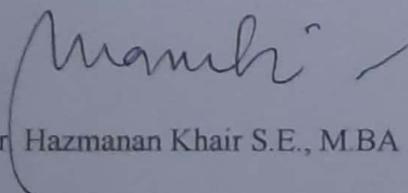
Berdasarkan saran dan masukan dosen pembimbing II pada saat bimbingan untuk mengganti judul tesis dikarenakan judul yang lama tidak *up to date* (terbaru). Bersama ini saya memohon untuk melakukan pergantian judul tesis sebagai berikut :

Pengaruh Beban Kerja Dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Motivasi Sebagai Variabel Moderating Pada Kantor Badan Pusat Statistic Kabupaten Deli Serdang.

Demikian permohonan ini disampaikan untuk dapat dimaklumi, atas perhatian bapak terlebih dahulu diucapkan terimakasih.

Disetujui :

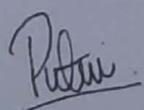
Ketua Prodi



Dr. Hazmanan Khair S.E., M.B.A

Hormat Saya

Pemohon



NAZLA SYAFRINA PUTRI



UMSU

Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara

MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA PROGRAM PASCASARJANA

Jl. Denal No. 217 Medan 20226 Telp. 061 - 88811104 Fax. 061 - 88811111
Website: www.umsu.ac.id - www.pascasarjana.umsu.ac.id
E-mail: pps@umsu.ac.id

LEMBAR BIMBINGAN PROPOSAL TESIS

Nama Mahasiswa : NAZLA SYAFRINA PUTRI
 NPM : 1920030122
 Program Studi : MAGISTER MANAJEMEN
 Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
 Judul Tesis : Pengaruh Beban Kerja dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor BPS Kabupaten Deli Serdang Melalui Motivasi Sebagai Variabel Intervening

No.	Tanggal	Materi Bimbingan	Tanda Tangan
1	3/ Juli 2021	Bimbingan BAB I Latar Belakang Masalah, Identifikasi Masalah dan Rumusan Masalah	
2	28/ Juli 2021	Bimbingan judul, Bab I tentang Fenomena masalah, Rumusan masalah, Bab II kerangka konseptual, Kajian Peneliti terdahulu dan Bab III	
3	28/ Juli 2021	Revisi Bab III : tempat & waktu penelitian, uji instrumen, teknik analisis data dll.	
4	29/7-21		
5			
6			

Medan,

Pembimbing I,

Dr. Syaiful Bahri M.AP

Pembimbing II,

Assoc. Prof. H. Mura Rambe, SE. M.M.

Diketahui Oleh :

Ketua/Sekretaris,

Dr. Hamzah Khair S.E., M.BA



UMSU

WALAU SAMA, BERKUALITAS

Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
Jl. Denai No. 217 Medan 20226 Telp. 061 - 88811104 Fax. 061 - 88811111
Website: www.umsu.ac.id - www.pascasarjana.umsu.ac.id
E-mail: pps@umsu.ac.id

MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
PROGRAM PASCASARJANA

Jl. Denai No. 217 Medan 20226 Telp. 061 - 88811104 Fax. 061 - 88811111
Website: www.umsu.ac.id - www.pascasarjana.umsu.ac.id
E-mail: pps@umsu.ac.id

LEMBAR BIMBINGAN PROPOSAL TESIS

Nama Mahasiswa : NABLA SYAFRINA PUTRI
NPM : 1920030122
Program Studi : MAGISTER MANAJEMEN
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
Judul Tesis : PENGARUH BEBAN KERJA DAN BUDAYA KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR BPS KABUPATEN DEU SERDANG MELALUI MOTIVASI SEBAGAI VARIABEL INTERVENING

No.	Tanggal	Materi Bimbingan	Tanda Tangan
1	2/2/2021	revisi proposal, dptoi	
2		Variable x dan y & partajin lagi non kulin. bpkole.	
3	4/8/2021	analisa data, kuantitatif kuantitatif	
4		ace Lemur proposal	
5		4/8/2021	
6			

Medan,

Pembimbing I,

Pembimbing II,

Dr. Syaiful Bahri M.A.P.

Diketahui Oleh :

Ketua/Sekretaris,

Dr. Hatmanan Khair S.E. MBA



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
PROGRAM PASCASARJANA

Jl. Denal No. 217 Medan 20226 Telp. 061 - 88811104 Fax. 061 - 88811111
Website: www.umsu.ac.id - www.pascasarjana.umsu.ac.id
E-mail: pps@umsu.ac.id

BERITA ACARA SEMINAR KOLOKIUUM

Pada hari ini, Jum'at, tgl.10 September 2021 telah dilaksanakan Seminar Kolokium secara bagi mahasiswa Magister Manajemen Program Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, sbb:

Nama Mahasiswa : NAZLA SYAFRINA PUTRI
NPM : 1920030122
Prog. Studi/Konsentrasi : Magister Manajemen / Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Proposal Tesis : PENGARUH BEBAN KERJA DAN BUDAYA KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR BADAN PUSAT STATISTIK KABUPATEN DELI SERDANG MELALUI MOTIVASI SEBAGAI VARIABEL INTERVENING

dengan catatan wajib memperbaiki:

1. *Kapsita penelitian.*
2. *Jumlah terban*
- 3.

Pembimbing I

Dr. SYAIFUL BAHRI, M.AP

Proposal ini **ditandatangani** setelah diperbaiki sesuai petunjuk/arahan dari Pembimbing dan Penguji/Pembahas, selanjutnya dapat disetujui untuk diteruskan menjadi sebuah tesis.

Medan, _____

Diketahui oleh:

An. Direktur
Ketua/Sekretaris Prodi,

Dr. HAZMANAN KHAIR, S.E., M.BA.

Pembimbing I

Dr. SYAIFUL BAHRI, M.AP



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
PROGRAM PASCASARJANA

Jl. Denai No. 217 Medan 20226 Telp. 061 - 88811104 Fax. 061 - 88811111
Website: www.umsu.ac.id - www.pascasarjana.umsu.ac.id
E-mail: pps@umsu.ac.id

BERITA ACARA SEMINAR KOLOKIUUM

Pada hari ini, Jum'at, tgl.10 September 2021 telah dilaksanakan Seminar Kolokium secara bagi mahasiswa Magister Manajemen Program Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, sbb:

Nama Mahasiswa : NAZLA SYAFRINA PUTRI
NPM : 1920030122
Prog.Studi/Konsentrasi : Magister Manajemen / Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Proposal Tesis : PENGARUH BEBAN KERJA DAN BUDAYA KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR BADAN PUSAT STATISTIK KABUPATEN DELI SERDANG MELALUI MOTIVASI SEBAGAI VARIABEL INTERVENING

dengan catatan wajib memperbaiki:

1. Bab 2 kata Pembuka dan Penutup pada setiap sub bab
2. Bab 3 dilengkapi dengan bagian-bagian/divisi di Instansi dengan tabel Populasi dan Sampel.
- 3.

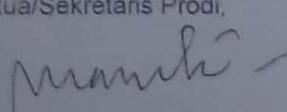
Pembimbing II

Assoc.Prof.H. **MUIS FAUZI RAMBE, S.E., M.M.**

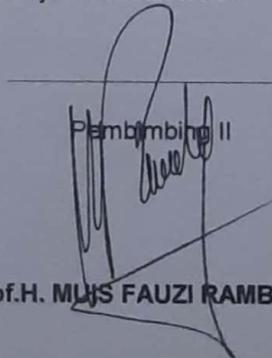
Proposal ini **ditandatangani** setelah diperbaiki sesuai petunjuk/arahan dari Pembimbing dan Penguji/Pembahas, selanjutnya dapat disetujui untuk diteruskan menjadi sebuah tesis.

Medan,

Diketahui oleh:
An. Direktur
Ketua/Sekretaris Prodi,


Dr. **HAZMANAN KHAIR, S.E., M.BA.**

Pembimbing II


Assoc.Prof.H. **MUIS FAUZI RAMBE, S.E., M.M.**



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
PROGRAM PASCASARJANA

Jl. Denai No. 217 Medan 20228 Telp. 061 - 88811104 Fax. 061 - 88811111
Website: www.umhu.ac.id - www.pascasarjana.umhu.ac.id
E-mail: ppa@umhu.ac.id

BERITA ACARA SEMINAR KOLOKIUUM

Pada hari ini, Jum'at, tgl 10 September 2021 telah dilaksanakan Seminar Kolokium secara bagi mahasiswa Magister Manajemen Program Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, sbb:

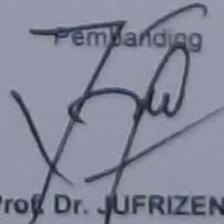
Nama Mahasiswa : NAZLA SYAFRINA PUTRI
NPM : 1920030122
Prog. Studi/Konsentrasi : Magister Manajemen / Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Proposal Tesis : PENGARUH BEBAN KERJA DAN BUDAYA KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR BADAN PUSAT STATISTIK KABUPATEN DELI SERDANG MELALUI MOTIVASI SEBAGAI VARIABEL INTERVENING

dengan catatan wajib memperbaiki:

1. ganti dgn 'mediasi'

2. gantikan jurnal pudy.

3. gantikan Madeley.

Pembimbing

Assoc. Prof. Dr. JUFRIZEN, S.E., M.Si.

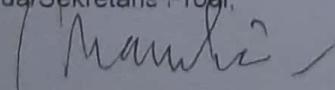
Proposal ini **ditandatangani** setelah diperbaiki sesuai petunjuk/arahan dari Pembimbing dan Penguji/Pembahas, selanjutnya dapat disetujui untuk diteruskan menjadi sebuah tesis.

Medan, 29 SEPTEMBER 2021

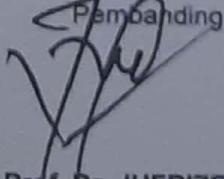
Diketahui oleh:

An. Direktur

Ketua/Sekretaris Prodi,



Dr. HAZMANAN KHAIR, S.E., M.BA.

Pembimbing

Assoc. Prof. Dr. JUFRIZEN, S.E., M.Si.



UMSU

Unggul, Cerdas, Berprestasi

MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA PROGRAM PASCASARJANA

Jl. Denai No. 217 Medan 20226 Telp. 061 - 88811104 Fax. 061 - 88811111
Website: www.umsu.ac.id - www.pascasarjana.umsu.ac.id
E-mail: pps@umsu.ac.id

LEMBAR BIMBINGAN TESIS

Nama Mahasiswa : MAZLA SYAFFRA PUTRI
 NPM : 1920030122
 Program Studi : Magister Manajemen
 Konsentrasi : MSDM
 Judul Tesis : Pengaruh Beban Kerja Dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Motivasi Sebagai Variabel Moderating Pada Kantor Badan Pusat Statistik Kab Deli Serdang
 Tgl. Seminar Proposal : 10 September 2021

No.	Tanggal	Materi Bimbingan	Tanda Tangan
1	2/oktober 2021	Bimbingan kuesioner	
2	11/Desember 2021	Bimbingan Bab 4 & bab 5, Perbaiki outer modelnya moderating tidak memakai path analysis.	
3	14/Desember 2021	Bimbingan Bab 5 tentang uji reliabilitas dipindahkan ke pembahasan bab 4; Dan dibuat bagaimana cara agar yg tdk signifikan & signifikan solusi dan yg K5/TS menjadi SS & S	
4	14/Desember 2021	Bab 5 saran kritis sesuai dengan tmb pembahasan & kesimpulan "nya" dibuang.	
5	20/Desember 2021	Bab 4 Pembahasan apa yg harus dilakukan jika penelitian moderasi bs dilihat kembali dan Faktor yg mempengaruhi. Bab 5 saran harus nyambung dgn pembahasan.	
6	21/12-21		

Medan,

Pembimbing I,

Pembimbing II,

ASSOC. PROF. H. MUH FATHI RAMBE, S.E., M.M.

Diketahui Oleh :

Ketua/Sekretaris,

HAZMANAN KHARIP



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
PROGRAM PASCASARJANA

Jl. Denal No. 217 Medan 20226 Telp. 061 - 88811104 Fax. 061 - 88811111
Website: www.umsu.ac.id - www.pascasarjana.umsu.ac.id
E-mail: pps@umsu.ac.id

LEMBAR BIMBINGAN TESIS

Nama Mahasiswa : NAFLA SYAFRINA PUTRI
NPM : 1920030122
Program Studi : Magister Manajemen
Konsentrasi : MSDM
Judul Tesis : Pengaruh Beban Kerja dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Motivasi Sebagai Variabel Moderating Pada Kantor Badan Pusat Statistik Kabupaten Deli Serdang
Tgl. Seminar Proposal : 10 September 2021

No.	Tanggal	Materi Bimbingan	Tanda Tangan
1	14/12/2021	Batasan masalah di paragraf	
2	15/12/2021	Jaran & tujuan laporan kerja	
3	16/12/2021	Jurnal + buku dasar & tabel	
4			
5			
6	20/12/2021	all seminar hasil	

Medan,

Pembimbing I,

Dr. Syaiful Bahri M.A.P.

Pembimbing II,

Assoc. Prof. H. Muiz Fauzi Pambel, S.E., M.M.

Diketahui Oleh :

Ketua/Sekretaris,

HAZMANAN RAHAIR



UMSU

Unggul | Cerdas | Terpercaya

Bila menjawab surat ini agar disebutkan nomor dan tanggalnya

MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN PIMPINAN PUSAT MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
PROGRAM PASCASARJANA

UMSU Terakreditasi A Berdasarkan Keputusan Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi No. 89/SK/BAN-PT/Akred/PT/18/2019
Jl. Denai No. 217 Medan 20226 Telp. (061) - 88811154 Fax. (061) - 88811111

<http://pascasarjana.umsu.ac.id> pps@umsu.ac.id [umsu.ac.id](#) [umsu.ac.id](#) [umsu.ac.id](#) [umsu.ac.id](#)

BERITA ACARA SEMINAR HASIL

Pada hari ini, Jumat, tgl. 7 Januari 2022 telah dilaksanakan Seminar Hasil bagi mahasiswa Magister Manajemen Program Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, sbb:

Nama Mahasiswa : NAZLA SYAFRINA PUTRI
NPM : 1920030122
Program Studi : Magister Manajemen
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Tesis : PENGARUH BEBAN KERJA DAN BUDAYA KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DENGAN MOTIVASI SEBAGAI VARIABEL MODERATING PADA KANTOR BADAN PUSAT STATISTIK KABUPATEN DELI SERDANG

dengan catatan wajib memperbaiki:

1. _____

2. _____

3. _____

Pembimbing I

Dr. SYAIFUL BAHRI, M.AP

Tesis ini telah diperbaiki sesuai petunjuk/arahan dari Pembimbing dan Penguji/ pembahas, untuk selanjutnya dapat disetujui didaftarkan pada panitia Ujian Tesis.

Medan, _____

Diketahui oleh:
An. Direktur
Ketua/Sekretaris Prodi,

Dr. HAZMANAN KHAIR, S.E., M.BA.

Pembimbing I

Dr. SYAIFUL BAHRI, M.AP



UMSU
Unggul | Cerdas | Terpercaya

Bila menjawab surat ini agar disebutkan nomor dan tanggalnya

MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN PIMPINAN PUSAT MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
PROGRAM PASCASARJANA

UMSU Terakreditasi A Berdasarkan Keputusan Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi No. 89/SK/BAN-PT/Akred/PT/08/2019
Jl. Denai No. 217 Medan 20226 Telp. (061) - 88811104 Fax. (061) - 88811111

<http://pascasarjana.umsu.ac.id> pps@umsu.ac.id [umsumedan](https://www.facebook.com/umsumedan) [umsumedan](https://www.instagram.com/umsumedan) [umsumedan](https://www.youtube.com/umsumedan) [umsumedan](https://www.tiktok.com/umsumedan)

BERITA ACARA SEMINAR HASIL

Pada hari ini, Jumat, tgl. 7 Januari 2022 telah dilaksanakan Seminar Hasil bagi mahasiswa Magister Manajemen Program Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara sbb:

Nama Mahasiswa	: NAZLA SYAFRINA PUTRI
NPM	: 1920030122
Program Studi	: Magister Manajemen
Konsentrasi	: Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Tesis	: PENGARUH BEBAN KERJA DAN BUDAYA KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DENGAN MOTIVASI SEBAGAI VARIABEL MODERATING PADA KANTOR BADAN PUSAT STATISTIK KABUPATEN DELI SERDANG

dengan catatan wajib memperbaiki:

1. _____

2. _____

3. _____

Pembimbing II

Assoc.Prof.H. MUIS FAUZI RAMBE, S.E., M.M.

Tesis ini telah diperbaiki sesuai petunjuk/arahan dari Pembimbing dan Penguji/ pembahas, untuk selanjutnya dapat disetujui didaftarkan pada panitia Ujian Tesis.

Medan, _____

Pembimbing I

Assoc.Prof.H. MUIS FAUZI RAMBE, S.E., M.M.

Diketahui oleh:
An. Direktur
Ketua/Sekretaris Prodi,

Dr. HAZMANAN KHAIR, S.E., M.BA.



UMSU

Unggul | Cerdas | Terpercaya

Bila menjawab surat ini agar disebutkan nomor dan tanggalnya

MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN PIMPINAN PUSAT MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
PROGRAM PASCASARJANA

UMSU Terakreditasi A Berdasarkan Keputusan Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi No. 89/SK/BAH-PT/Akred/PT/16/2019
Jl. Denal No. 217 Medan 20226 Telp. (061) - 88811104 Fax. (061) - 88811111

<http://pascasarjana.umsu.ac.id> ✉ pps@umsu.ac.id [umsumedan](#) [umsumedan](#) [umsumedan](#) [umsumedan](#)

BERITA ACARA SEMINAR HASIL

Pada hari ini, Jumat, tgl. 7 Januari 2022 telah dilaksanakan Seminar Hasil bagi mahasiswa Magister Manajemen Program Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, sbb:

Nama Mahasiswa : NAZLA SYAFRINA PUTRI
NPM : 1920030122
Program Studi : Magister Manajemen
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Tesis : PENGARUH BEBAN KERJA DAN BUDAYA KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DENGAN MOTIVASI SEBAGAI VARIABEL MODERATING PADA KANTOR BADAN PUSAT STATISTIK KABUPATEN DELI SERDANG

dengan catatan wajib memperbaiki:

1. *Isian Cek di Puber. / Cari sumber dari
Penerbit / Inditrek / Cek di Pustaka*
2. *Hotat penulisan Cek di Kantor Wlay*
3. *Grafis Mendetil*

Penguji/Pembahas I

Assoc. Prof. Dr. JUFRIZEN, S.E., M.Si.

Tesis ini telah diperbaiki sesuai petunjuk/arahan dari Pembimbing dan Penguji/ pembahas, untuk selanjutnya dapat disetujui didaftarkan pada panitia Ujian Tesis.

Medan, _____

Diketahui oleh:
An. Direktur
Ketua/Sekretaris Prodi,

Dr. HAZMANAN KHAIR, S.E., M.BA.

Penguji/Pembahas I

Assoc. Prof. Dr. JUFRIZEN, S.E., M.Si.



UMSU

Unggul | Cerdas | Terpercaya

Bila menjawab surat ini agar disebutkan nomor dan tanggalnya

MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN PIMPINAN PUSAT MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
PROGRAM PASCASARJANA

UMSU Terakreditasi A Berdasarkan Keputusan Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi No. 89/5K/BAN-PT/Akred/PT/2019
Jl. Denai No. 217 Medan 20226 Telp. (061) - 88811104 Fax. (061) - 88811111

<http://pascasarjana.umsu.ac.id> pps@umsu.ac.id [umsu.ac.id](#) [umsu.ac.id](#) [umsu.ac.id](#) [umsu.ac.id](#)

BERITA ACARA SEMINAR HASIL

Pada hari ini, Jumat, tgl. 7 Januari 2022 telah dilaksanakan Seminar Hasil bagi mahasiswa Magister Manajemen Program Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, sbb:

Nama Mahasiswa	: NAZLA SYAFRINA PUTRI
NPM	: 1920030122
Program Studi	: Magister Manajemen
Konsentrasi	: Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Tesis	: PENGARUH BEBAN KERJA DAN BUDAYA KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DENGAN MOTIVASI SEBAGAI VARIABEL MODERATING PADA KANTOR BADAN PUSAT STATISTIK KABUPATEN DELI SERDANG

dengan catatan wajib memperbaiki:

1. *Perhatikan catktn pd draft tesis*
- 2.
- 3.

Penguji/Pembahas II

Assoc. Prof. Dr. Drs. SJAHRIL EFFENDY P., M.Si, M.A, M.Psi, M.H

Tesis ini telah diperbaiki sesuai petunjuk/arahan dari Pembimbing dan Penguji/ pembahas, untuk selanjutnya dapat disetujui didaftarkan pada panitia Ujian Tesis.

Medan, _____

Diketahui oleh:
An. Direktur
Ketua/Sekretaris Prodi,

Penguji/Pembahas II

Dr. HAZMANAN KHAIR, S.E., M.BA.

Assoc. Prof. Dr. Drs. SJAHRIL EFFENDY P., M.Si, M.A, M.Psi, M.H



UMSU

Unggul | Cerdas | Terpercaya

Bila menjabar surat ini agar disebutkan nomor dan tanggalnya

MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN PIMPINAN PUSAT MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
PROGRAM PASCASARJANA

UMSU Terakreditasi A Berdasarkan Keputusan Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi No. 89/SK/BAN-PT/Akred/PT/08/2019
Jl. Denal No. 217 Medan 20226 Telp. (061) - 88811104 Fax. (061) - 88811111

<http://pascasarjana.umsu.ac.id> pps@umsu.ac.id [umsu.medan](#) [umsu.medan](#) [umsu.medan](#) [umsu.medan](#)

BERITA ACARA SEMINAR HASIL

Pada hari ini, Jumat, tgl. 7 Januari 2022 telah dilaksanakan Seminar Hasil bagi mahasiswa Magister Manajemen Program Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, sbb:

Nama Mahasiswa	:	NAZLA SYAFRINA PUTRI
NPM	:	1920030122
Program Studi	:	Magister Manajemen
Konsentrasi	:	Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Tesis	:	PENGARUH BEBAN KERJA DAN BUDAYA KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DENGAN MOTIVASI SEBAGAI VARIABEL MODERATING PADA KANTOR BADAN PUSAT STATISTIK KABUPATEN DELI SERDANG

dengan catatan wajib memperbaiki:

1. Ukrang kualitas data.
2. Usahakan kehalusan data
3. Selaraskan kesimpulan dg saran

Penguji/Pembahas III

Dr. BAHRIL DATUK S, S.E., M.M., QIA

Tesis ini telah diperbaiki sesuai petunjuk/arahan dari Pembimbing dan Penguji/ pembahas, untuk selanjutnya dapat disetujui didaftarkan pada panitia Ujian Tesis.

Medan, _____

Diketahui oleh:

An. Direktur

Ketua/Sekretaris Prodi,

Dr. HAZMANAN KHAIR, S.E., M.BA.

Penguji/Pembahas III

Dr. BAHRIL DATUK S, S.E., M.M., QIA

PERMOHONAN

SEMINAR KOLOKIUUM

Kepada Yth : Direktur Program Pascasarjana
Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
di-
Medan.

Dengan hormat, saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : NAZLA SYAFRINA PUTRI
NPM : 1920030122
Semester : IV
Prodi/Konsentrasi : MSDM / MAGISTER MANAJEMEN
Alamat : JL. MUSTAFA GG. VIII NO. 25
No. HP : 08129555 1573

Dengan ini mengajukan permohonan mengikuti *Seminar Kolokium* dengan judul Proposal Tesis sebagai berikut :

PERAN MOTIVASI DALAM MEMEDIASI BEBAN KERJA DAN BUDAYA KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR BADAN PUSAT STATISTIK KABUPATEN DELI SERDANG

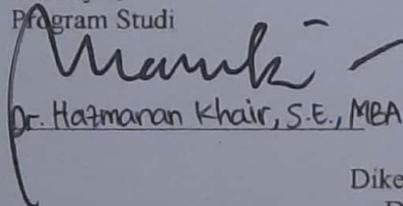
Terlampir :

1. Kartu Rencana Studi (KRS) berjalan.
2. Fotocopy Proposal Tesis yang telah disetujui oleh Pembimbing sebanyak 3 eks;
3. Fotocopy Ringkasan tesis dalam bentuk power point 5 rangkap untuk audiens.
4. Fotocopy SK Penetapan Judul dan Pembimbing;
5. Fotocopy KHS minimal semester I dan II yang telah ditanda tangani;
6. Asli Kartu Daftar Hadir Seminar Kolokium sebagai audiens;

Demikian permohonan ini saya sampaikan, untuk diproses selanjutnya. Terimakasih

Medan, AGUSTUS 2021

Disetujui,
Program Studi


Dr. Hafmaran Khair, S.E., MBA

Pemohon,


NAZLA SYAFRINA PUTRI

Diketahui Oleh,
Direktur,

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini, mahasiswa Program Studi Magister MANAJEMEN Program Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara :

Nama lengkap : NAELA SYAFRINA PUTRI
Tempat & Tgl. Lahir : MEDAN & 13 JUNI 1997
Agama : ISLAM
Status Perkawinan : ~~Kawin~~ / Belum Kawin / ~~Duda~~ / ~~Landa~~ *
No. Pokok Mahasiswa : 1920030122
Program Studi : MAGISTER MANAJEMEN
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA (MSDM)
Nama (Istri/ Suami) : -
Alamat Rumah : JL. MUSTAFA Gg. VIII NO. 25
Telp. -
Pekerjaan / Instansi : PEKERJA HONORER / BADAN PUSAT STATISTIK KAB. DELI SERDANG (B
Alamat Kantor : JL. LUBUK PAKAM
Telp. -
Nama Ayah : M. IRFANSYAH HRP., S.E., M.Si
Nama Ibu : ANANY LUBIS
Alamat : JL. MUSTAFA Gg. VIII NO. 25

melalui surat permohonan tertanggal 14-02-2022 telah mengajukan permohonan menempuh Ujian Tesis di Program Pascasarjana Program Studi Magister MANAJEMEN Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara. Selanjutnya menyatakan dengan sesungguhnya, bahwa saya :

1. Dalam keadaan sehat jasmani maupun rohani ;
2. Siap secara optimal dan berada dalam kondisi baik untuk memberikan jawaban atas pertanyaan penguji ;
3. Bersedia menerima keputusan Panitia Ujian Tesis dengan ikhlas tanpa mengadakan gugatan apapun ;
4. Menyadari bahwa keputusan Panitia Ujian Tesis ini bersifat mutlak dan tidak dapat diganggu gugat.

Medan, 14-02-2022

Saya yang menyatakan,



(NAELA SYAFRINA PUTRI)

*) coret yang tidak perlu

PERSETUJUAN PEMBIMBING

Nama : Nazla Syafrina Putri
Nomor Pokok Mahasiswa : 1920030122
Prodi/Konsentrasi : Magister Manajemen/ Manajemen SDM
Judul Tesis : Pengaruh Beban Kerja Dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja
Pegawai Dengan Motivasi Sebagai Variabel Moderating Pada
Kantor Badan Pusat Statistik Kabupaten Deli Serdang

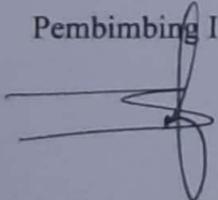
Disetujui untuk disampaikan Kepada

Panitia Ujian Sidang Tesis

Medan, Januari 2022

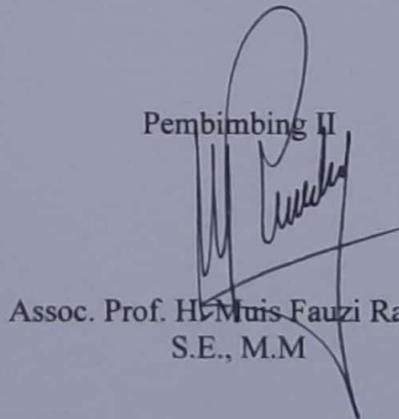
Komisi Pembimbing

Pembimbing I



Dr. Syaiful Bahri, M.AP

Pembimbing II



Assoc. Prof. H. Muis Fauzi Rambe,
S.E., M.M



UMSU

Unggul | Cerdas | Terpercaya

UMSU BERKUALITAS & BERKEMAJUAN MELAKUKAN TRANSFORMASI

MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN PEMERINTAH RI
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
(UMSU)

Teakreditasi: A Berdasarkan Keputusan Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi No. 3096/BAN-PT/2016/PT-0001/2016

Pusat Administrasi : Jalan Mukhtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6623400 - 6623401 Fax. (061) 6825474 - 6831000
@ <http://umsu.ac.id> ✉ rektor@umsu.ac.id 📠 umsu@umsu.ac.id 📠 umsu@umsu.ac.id 📠 umsu@umsu.ac.id

SURAT PERNYATAAN

Bismillahirrahmanirrohim

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : NAZLA SYAFRINA PUTRI
Tempat/tgl lahir : MEDAN / 13 JUNI 1997
No. KTP (NIK) : 1271205306970001
NPM : 1920030122
Fakultas : EKONOMI DAN BISNIS UMSU
Program Studi : MAGISTER MANAJEMEN

Dengan ini menyatakan bahwa, dokumen kelengkapan administrasi yang saya serahkan/lampirkan dalam melengkapi Berkas Sidang Meja Hijau adalah BENAR dan ASLI. Apabila di kemudian hari ditemukan bahwa dokumen tersebut PALSU saya bersedia menanggung sanksi yang diberikan oleh Universitas. Data atau berkas yang sudah diberikan tidak dapat dirubah atau ditarik kembali.

Demikian surat pernyataan ini saya perbuat dengan sebenar-benarnya tanpa ada paksaan dari pihak manapun dan dalam keadaan sadar.

Medan 14 Februari 2022

Yang Menyatakan,





MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
PERPUSTAKAAN PASCASARJANA

Alamat: Jalan Denda No. 217 Medan 20226 Telp: 061-4881104 Fax: 061-726702

Bila menjawab surat ini, agar disebutkan nomor dan tanggalnya

SURAT KETERANGAN

Nomor: 14 /KET/IL3/UMSU-P/P/2022

Bismillahirrahmanirrahim

Perpustakaan Program Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara (PPs-UMSU) *memerangkan* bahwa :

N a m a : NAZLA SYAFRINA PUTRI

N P M : 1920030122

Program : Pascasarjana

Program Studi : Magister Manajemen

Adalah benar telah menyelesaikan segala urusan yang bersangkutan dengan Perpustakaan Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Medan.

Demikian surat keterangan ini diperbuat untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Medan, 02 Rajab 1443 H.

03 Februari 2022M.

Koordinator Perpustakaan


Fithria Rizka Sirait, MA



Badan Pusat Statistik Kabupaten Deli Serdang

Nomor : B-1152/BPS/1212/06/2021
Lampiran : -
Perihal : Izin Riset Pengambilan Data

Lubuk Pakam, 30 Juni 2021

Kepada Yang Terhormat :
Direktur UMSU Program Pasca Sarjana
di
Tempat

Sehubungan dengan surat Saudara Nomor : 740/II.3-AU/UMSU-PPs/F/2021 tanggal 16 Juni 2021 perihal Izin Riset Pengambilan Data untuk penyusunan tugas akhir, bersama ini kami menerangkan :

Nama : **NAZLA SYAFRINA PUTRI**
NPM : 1920030122
Prodi : Magister Manajemen/Manajemen SDM
Judul Riset : Pengaruh Beban Kerja dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Motivasi Sebagai Intervening Pada Kantor Badan Pusat Statistik Lubuk Pakam.

Bahwa nama tersebut diatas benar telah melakukan pengumpulan data yang akan digunakan untuk keperluan penyusunan tugas akhir pada Badan Pusat Statistik Kabupaten Deli Serdang.

Demikian disampaikan dan terimakasih.

Kepala Badan Pusat Statistik
Kabupaten Deli Serdang,


Ir. Sawaluddin Naibaho, M.Si
NIP. 19671004 199401 1 001