

# Pengaruh Beban Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Pegawai Dinas Perhubungan Provinsi Sumatera Utara

*The Influence of Workload and Organizational Culture on Employee Work Performance at the North Sumatra Province Transportation Service Employees*

**Nahar Maganda Saragih<sup>a,1</sup>, Yuli Arnida Pohan<sup>b,2</sup>, Rahmat Abdillah Lubis<sup>c,3</sup>, Ina Liswanty<sup>d,4</sup>**  
Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Potensi Utama<sup>a,b,c</sup>  
Program Studi Akuntansi, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Potensi Utama<sup>d</sup>  
naharmagandasaragih@gmail.com<sup>1</sup>, kotaksuratuli23@gmail.com<sup>2</sup>, [rahmatabdillah7@gmail.com](mailto:rahmatabdillah7@gmail.com)<sup>3</sup>,  
inaliswanty24@gmail.com<sup>4</sup>

## ABSTRAK

Arus kerja memiliki tujuan akhir adanya pengembangan karir, pengembangan karir dipicu oleh prestasi yang diukur oleh anggota organisasi. Pada pencapaian prestasi kerja tidak hanya berdampak pada kemajuan karir melainkan memberikan evaluasi terhadap pegawai dalam menilai kinerjanya dan mengambil tindakan-tindakan perbaikan guna meningkatkan kemampuannya melalui timbal balik yang diberikan oleh organisasi. Prestasi kerja pegawai cukup penting bagi pegawai maupun perusahaan karena dari prestasi kerja dapat disusun pusat perencanaan karir bagi karyawan sekaligus mendapatkan promosi. Bagi perusahaan, penilaian prestasi kerja karyawan bisa menjadi motivasi untuk karyawan agar bekerja lebih baik lagi. Dalam penelitian ini beban kerja dijadikan pemicu utama yang mempengaruhi prestasi kerja, dan hasil menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja. Selanjutnya faktor kedua yang mempengaruhi prestasi kerja yaitu budaya organisasi, budaya organisasi secara parsial memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja. Dalam penelitian ini juga terdapat hasil bahwa secara simultan beban kerja dan budaya organisasi berpengaruh terhadap prestasi kerja. Nilai koefisien determinasi dalam penelitian ini sebesar 58%.

**Kata Kunci :** Beban Kerja, Budaya Organisasi, dan Prestasi Kerja

## ABSTRACT

The work flow has the ultimate goal of career development, career development is triggered by the achievements made by members of the organization. The achievement of work performance does not only have an impact on career advancement but also provides an evaluation of employees in assessing their performance and taking corrective actions to improve their abilities through the feedback provided by the organization. Employee performance is quite important for employees and companies because from work performance a career planning center can be arranged for employees as well as getting promotions. For companies, employee performance appraisal can be a motivation for employees to work better. In this study, workload is used as the main trigger that affects work performance, and the results show that workload affects work performance. Furthermore, the second factor that affects work performance is organizational culture, organizational culture partially has a positive and significant influence on work performance. In this study there are also results that simultaneously workload and organizational culture affect work performance. The value of the coefficient of determination in this study is 58%

**Keywords :** Workload, Organizational Culture, and Work Performance

Disubmit: 23 Mei 2022

Info Artikel :  
Direview: 02 Juni 2022

Diterima : 13 Juni 2022

Copyright © 2022 – Accumulated Journal. All rights reserved.

## 1. PENDAHULUAN

Pada hakikatnya tiap-tiap pegawai selalu memiliki tujuan dan keinginan untuk selalu berproses menjadi lebih baik dan terus lebih baik dalam bekerja dan meningkatkan kemampuan dirinya baik secara *softskill* maupun *hardskill*. Karena semua pegawai atau pekerja memiliki keinginan untuk

karir yang lebih baik dalam pekerjaannya. Banyak alternatif-alternatif yang dibuat guna membangun sistem capaian kinerja yang maksimal, baik itu yang dilaksanakan oleh organisasi maupun individu secara pribadi. Namun secara keseluruhan rencana kerja tersebut bisa menghasilkan berbagai macam output yang berbeda. Kondisi ini dapat terjadi dikarenakan tingkat penerimaan dari masing-masing individu memang berbeda, inilah yang menjadi tantangan bagi organisasi dalam mendorong pegawai agar menjadikan alternative tersebut menjadi bagian dari unsur yang menambah semangat pegawai untuk berprestasi. Sebuah organisasi merupakan tempat dari berbagai komunitas orang-orang yang mempunyai kemampuan beranekaragam antara satu dengan yang lain, meski begitu kemampuan ini tetap saling memerlukan dan terintegrasi dalam mencapai sebuah tujuan akhir yang sama yaitu ketercapaian cita-cita perusahaan. Maka dari itu lembaga atau instansi akan terus memerlukan individu-individu yang berprestasi untuk menjalankan cita-cita tersebut. Prestasi kerja tidak sekedar menjadi wadah organisasi untuk mengetahui apakah prestasi pegawainya sesuai dengan standar, akan tetapi lebih luas dari pada itu. Dari hasil prestasi kerja perusahaan dapat melihat tingkat keberhasilan pegawai secara menyeluruh yaitu pencapaian pegawai dalam hal kualitas kerjanya, kuantitas, serta prinsip-prinsip yang diterapkan pegawai dalam menjalankan tanggung jawab yang diemban. Oleh karena itu prestasi bukanlah hal yang mudah untuk dilakukan sebab untuk mewujudkannya memerlukan ketekunan dan *effort* yang besar. Prestasi pada dasarnya dapat dihasilkan apabila pegawai sudah memiliki unsur-unsur yang diperlukan seperti pemimpin yang mendukung, adanya jenjang karir dan fasilitas-fasilitas, stress kerja serta kompensasi yang diberikan organisasi. Menurut (Hasibuan 2016) prestasi kerja merupakan sebuah *work result* yang telah digapai pegawai dalam menjalankan tanggung jawab dan pekerjaan yang dibebankan kepadanya yang dilandasi atas dasar kemampuan, *experience* dan ketekunan serta waktu yang dikorbankan.

Prestasi kerja tidak tercipta begitu saja, melainkan harus melewati banyak tahap yang dimulai dari kemampuan pegawai dalam melihat kehidupan secara bersih yang mana pegawai menjalankan aturan dan kegiatan organisasi dengan penerimaan yang luas dan rendah hati dan lebih dari itu jenis pegawai yang berkeinginan untuk memiliki prestasi mempunyai semangat kerja yang tinggi dan mampu memberikan rasa gembira serta bahagia pada tiap-tiap tugas yang diberikan padanya. Dalam pelaksanaannya pegawai dengan orientasi prestasi yang tinggi memiliki tingkat tanggung jawab yang sangat tinggi dan mampu menerapkan pada dirinya untuk disiplin serta bekerja lebih guna mencapai target yang ditetapkan organisasi. Pegawai dengan tingkat prestasi kerja yang tinggi tidak memandang segala persoalan dalam perspektif yang kecil dan monoton, yang mana individu tersebut mampu mendorong dirinya untuk menemukan alasan positif sekalipun dihadapkan pada keputusan yang merugikan dirinya. Dan kondisi inilah yang dianggap akan mampu menentukan pegawai ingin menghasilkan prestasi kerja. Pegawai yang memiliki dorongan tinggi untuk menghasilkan prestasi juga akan tanggap dalam menemukan alasan untuk tetap semangat bekerja sebab dari dasar dirinya ia memiliki pemahaman dan kesadaran bahwa kemajuan organisasi adalah bagian dari tanggung jawab yang harus diperhatikan.

Pegawai digolongkan berhasil melaksanakan tugasnya adalah jika hasil kerja yang dicapai lebih tinggi dari standar yang ditetapkan, dan sebaliknya pegawai dengan hasil kerja dibawah standar maka pegawai tersebut dapat digolongkan pegawai yang memiliki hasil kerja yang rendah. Standar kerja atau beban kerja dari suatu pekerjaan dapat disusun sebagai dasar penilaian setiap pekerjaan dengan memperhitungkan kuantitas, kualitas, ketepatan waktu, kedisiplinan dan kecakapan dalam bekerja sehingga menghasilkan suatu beban kerja.

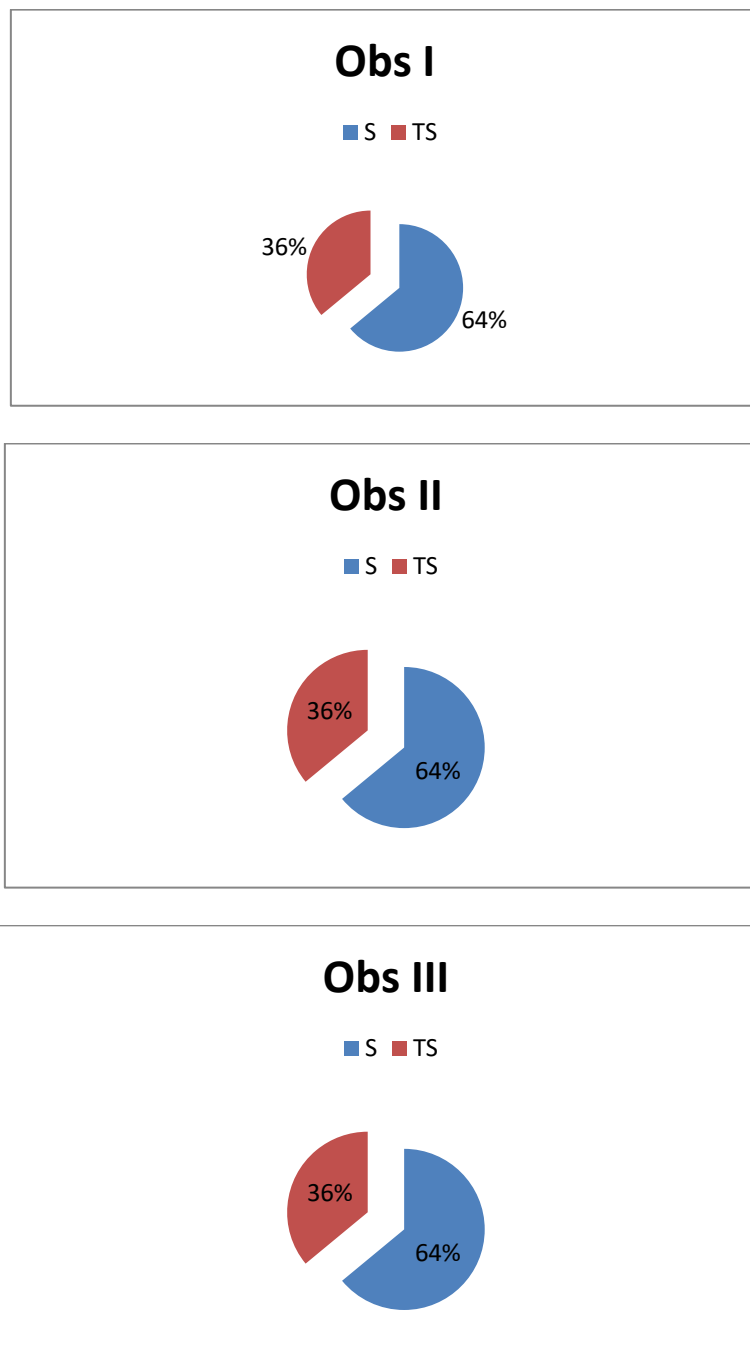
Meshkati (2014) mendefinisikan beban kerja sebagai sebuah pembeda antara *capacity* atau kemampuan pegawai dengan tuntutan pekerjaan yang harus dipenuhi. Mengingat sistem kerja pegawai bersifat mental dan *physique* maka masing-masing memiliki standar beban kerja yang juga berbeda. Dengan tingkat beban kerja yang terlalu tinggi akan menimbulkan stress kerja pada pegawai yang menjalaninya, ditambah lagi dengan focus yang akan terpecah menyebabkan pegawai tidak mampu mencapai standar kerja yang ditentukan. Dengan kata lain pegawai akan gagal membuat prestasi kerja dengan beban yang banyak, banyak nya beban kerja mengharuskan pegawai menjadi seseorang yang *multitasking*, yang notabenenya prinsip *multitasking* tidak selalu

menghasilkan kinerja yang positif. Menurut Winch (2018) *multitasking* yang berlebihan dapat menyebabkan pegawai tidak produktif, pekerjaan akan menjadi lambat, dan riskan membuat kesalahan, meningkatkan stress kerja pegawai dan bahkan kehilangan detail penting pekerjaan. Namun sebaliknya, beban kerja yang rendah dapat pula menyebabkan kejenuhan pada pegawai. Maka dari itu, organisasi harus mampu membuat tingkat intensitas pembebanan yang optimum dan disesuaikan dengan penanggung jawab masing-masing yang disusun berdasarkan struktur organisasi. Secara lebih luas Moekijat (2016) menerangkan beban kerja merupakan volume dari hasil kerja dan note terkait dari hasil pekerjaan yang hasilnya mampu menginterpretasikan volume yang dihasilkan pegawai dalam sebuah departemen. Moekijat (2016) mengklasifikasikan beban kerja kedalam dua bentuk yaitu secara *objective* dan *subjective*. *Objective* merupakan banyaknya waktu yang digunakan dalam proses pengerjaan sebuah target kerja, sedangkan *subjective* yaitu bersumber dari pegawai itu sendiri dalam menilai beban kerjanya terkait ukuran yang digunakan, besarnya tekanan pekerjaan dan kepuasan kerja. Maka dari itu dapat disimpulkan bahwa prestasi kerja akan lahir dari beban kerja yang optimal.

Menurut Rivai dan Mulyadi (2012) menyatakan bahwa budaya organisasi merupakan sebuah konsep kerja yang disusun guna dijadikan acuan perilaku anggota organisasi sehari-hari. Budaya organisasi juga dijadikan pedoman dalam semua pengambilan keputusan. Budaya organisasi dijadikan sebuah konsep yang akan dijalani, diterapkan dan diyakini oleh semua anggota organisasi yang pada dasarnya konsep tersebut dilakukan secara konsisten dan turun-temurun oleh anggota organisasi terdahulu. Sebelum diterapkan, budaya organisasi terlebih dahulu dirancang melalui banyak tahapan-tahapan dan penyesuaian dengan anggota organisasi, sebab budaya tersebut akan dijadikan sebagai pengarah dan pengendali dalam semua tindakan dan perilaku anggota organisasi. Budaya organisasi menjadi sistem pendukung dalam mendorong pegawai membuat prestasi, budaya yang diterapkan dalam organisasi seringkali dianggap menjadi dorongan dalam mempengaruhi pola pikir pegawai, sebab apabila budaya organisasi diterapkan dengan baik hal itu akan dijadikan kebiasaan yang harus dijalankan oleh anggota organisasi berikutnya. Dengan contoh, budaya organisasi pada sebuah instansi adalah sistem kerja yang penuh kompetitif dan persaingan yang kuat, maka pola yang terbentuk adalah budaya organisasi kompetitif, lalu secara otomatis semua anggota organisasi akan tertular dari budaya itu sebab dalam kesehariannya yang diperlihatkan adalah perilaku kompetitif. Budaya organisasi dalam instansi atau organisasi dapat digolongkan menjadi budaya organisasi yang sehat dan ideal adalah apabila didalamnya terdapat unsur nilai baik formal ataupun informal yang dianut oleh seluruh anggota organisasi dan memiliki dampak positif terhadap sikap dan perilaku serta kinerja pimpinan dan anggota organisasi. Unsur lain adalah budaya organisasi harus mampu resisten dalam menghadapi tantangan dari pihak eksternal dan internal, memiliki nilai positif yang dapat membangkitkan semangat kerja, memiliki sistem aturan yang disusun dalam bentuk formal dan informal dan yang paling penting adalah mengandung unsur yang dapat menjadi control perilaku semua anggota organisasi.

Dinas perhubungan merupakan sebuah lembaga yang berfungsi sebagai pelaksana pelayanan perhubungan yang handal, memiliki daya saing serta berkontribusi dalam memberikan nilai dalam upaya melahirkan publik kota medan yang menjunjung tinggi kebhinekaan, keimanan, independen, maju dan mapan serta berkeadilan. Dinas Perhubungan merupakan unsur pelaksana otonomi daerah di bidang perhubungan yang berkedudukan di bawah dan bertanggung jawab kepada Gubernur melalui Sekda. Dinas Perhubungan mempunyai tugas pokok melaksanakan urusan pemerintahan daerah bidang perhubungan berdasarkan asas otonomi daerah dan tugas pembantuan. Demi mencapai fungsi dan tugasnya ini, Dinas Perhubungan Provinsi Sumatera Utara dituntut untuk dapat memberikan kontribusi dan prestasi yang lebih guna menciptakan masyarakat sesuai dengan visi misi yang dianut. Namun kondisi dilapangan masih belum dapat memenuhi visi misi, hal ini dapat dilihat dari beberapa permasalahan mulai dari permasalahan yang kecil hingga krusial seperti masih lemahnya respon informasi, masih banyak terdapat terminal liar yang dianggap sangat mengganggu masyarakat umum, baik kerugian Pendapatan Asli Daerah (PAD) dari retribusi terminal serta kerap menimbulkan kemacetan lalu lintas di inti kota. Dinas Perhubungan (Dishub) Provinsi Sumatera Utara dinilai hingga saat ini belum memiliki langkah-langkah terintegrasi untuk mengatasi kemacetan arus lalu lintas di kota Medan. Puluhan miliar yang dianggarkan untuk

mengatasi masalah macet dalam APBD, belum ada hasil yang baik dan nyata. Kinerja Dinas Perhubungan Provinsi Sumatera Utara dianggap masih kurang, penilaian ini terkait masih buruknya pelayanan parkir dan menjamurnya terminal liar di kota Medan. Hal ini tentu akan berdampak pada prestasi yang mampu diraih Dinas Perhubungan Provinsi Sumatera Utara mengingat hasil kinerja yang masih memerlukan perhatian lebih. Permasalahan ini yang menjadi penyebab peneliti untuk lebih dalam menelusuri terkait faktor-faktor yang membuat prestasi kerja. Berdasarkan pengamatan dan observasi dapat dirumuskan bahwa beban kerja yang diemban oleh para pegawai dianggap menjadi penyebab kurangnya pegawai dalam menghasilkan prestasi yang dapat dilihat dari hasil observasi yang disusun berdasarkan pernyataan yang pertama yaitu target kerja saya terlalu tinggi, kedua saya selalu dihadapkan pada permasalahan yang membutuhkan tingkat penyelesaian yang kompleks dan pernyataan ketiga yaitu standart pekerjaan yang ditetapkan perusahaan membuat saya terbebani. Hasil dari observasi tersebut dapat diperoleh jawaban dalam diagram berikut ini:



Gambar 1. Hasil Observasi

#### A. Rumusan Masalah

- 1) Apakah beban kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pada pegawai di Dinas Perhubungan Provinsi Sumatera Utara?
- 2) Apakah budaya organisasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pada pegawai di Dinas Perhubungan Provinsi Sumatera Utara?
- 3) Apakah beban kerja dan budaya organisasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pada pegawai di Dinas Perhubungan Provinsi Sumatera Utara?

#### B. Tujuan Penelitian

Dilakukannya riset ini bertujuan agar:

- 1) Guna mengetahui dan menganalisa apakah beban kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja pada pegawai di Dinas Perhubungan Provinsi Sumatera Utara
- 2) Untuk mengetahui dan menganalisa apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap prestasi kerja pada pegawai di Dinas Perhubungan Provinsi Sumatera Utara
- 3) Bertujuan untuk dapat mengetahui dan menganalisa apakah beban kerja dan budaya organisasi berpengaruh terhadap prestasi kerja pada pegawai di Dinas Perhubungan Provinsi Sumatera Utara

## 2. TINJAUAN PUSTAKA

#### A. Beban Kerja

##### 1) Definisi Beban Kerja

Tarwaka (2017) mendefinisikan bahwa beban kerja merupakan suatu yang timbul dari adanya aktivitas antara seseorang dengan orang lain dalam ruang lingkup pekerjaan organisasi yang didalamnya terdapat tuntutan tanggung jawab atau tugas yang diberikan kepada anggota organisasi untuk dikerjakan dan diselesaikan berdasarkan waktu yang ditentukan dengan menggunakan kemampuan dan keahlian dari pegawai atau anggota organisasi. Menurut Irwandy (2016), beban kerja merupakan frekuensi dari aktivitas rata-rata yang bersumber dari masing-masing bagian *jobdesc* pada kurun waktu tertentu yang harus diperhatikan oleh perusahaan guna menjaga produktivitas kerja para anggota organisasinya. Irwandy (2016) menambahkan bahwa siklus dari beban kerja haruslah sesuai dengan kompensasi diberikan maupun target yang ditentukan, sebab apabila beban kerja terlalu besar akan menyebabkan stress kerja pada pegawai dan sebaliknya apabila beban kerja terlalu rendah maka akan berdampak pula pada kejenuhan pegawai dalam bekerja.

Dari beberapa penjelasan para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa beban kerja adalah serangkaian kegiatan yang harus diselesaikan oleh anggota organisasi dan pimpinan dalam satu jangka waktu tertentu yang mana tuntutan kerja ini didasari antara kemampuan pegawai dalam bekerja dengan kewajiban atau tuntutan yang harus dipenuhi oleh pegawai

##### 2) Dimensi Pengukuran Beban Kerja

Guna mengukur beban kerja, berikut dimensi-dimensi yang dapat digunakan menurut Wibowo (2017)

###### a) Kondisi Pekerjaan

Kondisi pekerjaan adalah terkait bagaimana pegawai paham akan kondisi pekerjaan yang diembannya maka hal ini akan membuat pegawai tidak sulit untuk melaksanakan pekerjaan yang telah diberikan kepadanya dan dalam proses tahapan kerja juga minim kesalahan.

###### b) Penggunaan waktu

Penggunaan waktu berkaitan dengan gambaran pekerjaan yang ada, semakin jelas gambaran pekerjaan maka akan semakin mempermudah pegawai menggunakan waktunya dalam bekerja, inilah alasan pentingnya SOP dalam bekerja.

###### c) Target Kerja

Target kerja yang diberikan oleh perusahaan kepada anggota organisasi jelas akan mempengaruhi beban kerja pegawai. Semakin sedikit waktu yang diberikan maka akan semakin menambah beban kerja yang dirasakan pegawai.

## B. Budaya Organisasional

### 1) Pengertian Budaya Organisasional

Menurut Majid (2018) budaya organisasi merupakan sebuah konsep yang dikembangkan dengan bermacam bentuk lalu disusun menjadi sistem yang memiliki nilai dan diterapkan serta diyakini secara bersama-sama. Menurut Mangkunegara (2015) budaya organisasi tersusun dari mental yang diprogram secara bersama dan mensyaratkan tanggapan pribadi pada lingkungannya, dengan kata lain budaya organisasi terbentuk dari pola keseharian dalam sebuah lingkungan organisasi namun tetap dikontrol oleh sistem perusahaan. Mangkunegara (2015) menambahkan budaya organisasi juga termasuk dari bahagian filosofi yang didasari pada kebijakan organisasi, aturan dalam pengambilan keputusan dan kebiasaan-kebiasaan yang dijadikan anggota organisasi dalam berperilaku dan bertindak.

Berdasarkan beberapa pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi adalah merupakan bagian dari organisasi yang harus ada dan dijadikan sebagai dasar pengambilan keputusan dan sebagai acuan untuk anggota organisasi berperilaku serta bertindak. Budaya organisasi terkonsep melalui proses yang panjang dan secara eksplisit mampu mempengaruhi perilaku dan kebiasaan anggota organisasi dalam sebuah perusahaan.

### 2) Dimensi Pengukuran Budaya Organisasional

Budaya organisasi dapat diukur melalui dimensi-dimensi berikut ini menurut Danang (2012)

#### a) Perasaan Senang

Akan timbul kebahagiaan atau kesenangan saat pelakunya menjalani minat yang telah ia pilih. Perasaan senang ini menimbulkan banyak sekali alternative-alternatif dikarenakan seseorang yang sudah memiliki minat terhadap sesuatu akan terus mengupayakan keberhasilan dari minat yang ditekuninya. Sekalipun muncul kendala-kendala maka individu tersebut akan tetap memiliki cara atau jalan keluar untuk menemukan solusi dari tiap permasalahan yang dihadapinya.

#### b) Ketertarikan

Seseorang yang memiliki minat terhadap sebuah objek akan tetap memilih sebuah minat yang dipilihnya, meskipun banyak pilihan yang lebih baik dan beragam serta ekonomis diluar minatnya, hal ini dipicu dari ketertarikan yang tidak bisa berubah.

#### c) Perhatian

Individu dengan tingkat minat yang tinggi akan memfokuskan dirinya pada sebuah objek dengan tingkat focus yang tinggi, sehingga seringkali individu seperti ini memperhatikan segala hal-hal yang berkaitan dengan bidang peminatan yang dimilikinya. Intensitas yang tajam dan perhatian yang tinggi ini muncul akibat efek dari ketertarikannya yang tinggi sehingga individu ini sangat memfokuskan perhatiannya.

#### d) Keterlibatan

Dengan adanya perasaan yang menyenangkan, ketertarikan yang tinggi serta kefokuskan akan membuat seseorang akan terlibat pada hal yang diminatinya.

## C. Prestasi Kerja

### 1) Definisi Prestasi Kerja

Prestasi kerja merupakan output dari pekerjaan yang diraih seseorang akan tugas yang telah selesai dijalankannya, dalam hal ini tugas diselesaikan dengan kemampuan dan kecakapan yang matang sehingga dapat dijadikan hasil dengan kategori prestasi Malayu (2016). Sedangkan menurut Sutrisno (2015), prestasi kerja merupakan sebuah hasil usaha individu yang dipengaruhi oleh kemampuan dari dirinya sendiri dan pandangannya terhadap perannya pada sebuah pekerjaan. Hasil inilah yang menjadi output yang dikaitkan sebagai suatu kesuksesan seorang pegawai pada saat menjalankan pekerjaannya. Berdasarkan

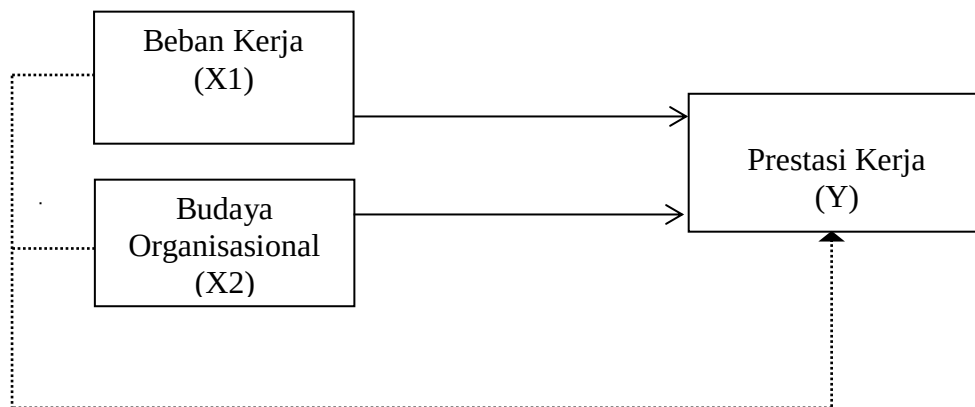
pemahaman ini dapat dirangkum bahwa prestasi kerja itu sendiri adalah hasil kerja yang dapat dilihat dan diukur sesuai target yang ditetapkan dari organisasi yang mana hasil dari pekerjaan itu setidaknya mencapai atau lebih dari target yang dibuat.

2) Dimensi Pengukuran Prestasi Kerja

Mashar (2015) membuat dimensi pengukuran prestasi kerja kedalam beberapa kelompok yaitu:

- a) Hasil Kerja
- b) Kualitas Kerja
- c) Inisiatif
- d) Kemampuan
- e) Semangat

*D. Kerangka Berfikir*



Gambar 2. Kerangka Berfikir

*E. Dugaan Sementara atau Hipotesis*

- 1) Beban kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pada Dinas Perhubungan Provinsi Sumatera Utara
- 2) Beban kerja tidak memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pada Dinas Perhubungan Provinsi Sumatera Utara
- 3) Budaya organisasional memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pada Dinas Perhubungan Provinsi Sumatera Utara
- 4) Budaya organisasional tidak memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pada Dinas Perhubungan Provinsi Sumatera Utara
- 5) Beban kerja dan budaya organisasional memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pada Dinas Perhubungan Provinsi Sumatera Utara
- 6) Beban kerja dan budaya organisasional tidak memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pada Dinas Perhubungan Provinsi Sumatera Utara

### 3. METODE

*A. Sifat dan Jenis Penelitian*

Kuantitatif adalah jenis penelitian yang dipakai pada penelitian ini, yang mana dengan menggunakan jenis penelitian kuantitatif peneliti dapat menguraikan isi penelitian dengan detail yang diperoleh dari proses penggambaran objek secara mendalam dan pengolahan data yang menginterpretasikan semua hal terkait objek dan permasalahan yang terdapat didalamnya. Jenis penelitian kuantitatif ini ditujukan agar dapat memberikan kerangka yang sah terhadap hasil atau output dari penelitian.

*B. Populasi dan Sampel*

- a) Populasi

Penelitian yang dilakukan di Dinas Perhubungan Provinsi Sumatera Utara ini menggunakan populasi sebanyak 159.

b) Sampel

Dalam menghasilkan penelitian yang akurat peneliti menggunakan sampel sebanyak 159 yang mana hal ini sama dengan jumlah populasi

### C. Skala Dalam Pengukuran

Pengukuran disusun guna menskorkan opini-opini yang diberikan responden terhadap pernyataan-pernyataan yang disusun dalam kuesioner, pengukuran ini dilakukan dengan memberikan skor untuk tiap jawaban. Penskoran ini menggunakan skala likert dengan pilihan yang dimulai dari sangat tidak setuju (1), setuju (2), setuju (3) dan sangat setuju (4). Hal ini dilakukan untuk mempermudah responden dalam memberikan pendapatnya dalam mengisi kuesioner.

### D. Sumber-Sumber Data

1) **Data Dasar (Primer)**

Penggunaan data primer bertujuan untuk menggali permasalahan dalam mengangkat fenomena permasalahan dalam penelitian, data ini juga yang menjadi dasar utama pengambilan identifikasi masalah. Dikatakan data primer karena data yang dikelompokkan pada data ini merupakan data awal yang dijadikan pedoman dalam pengangkatan judul dan penentuan variabel. Data primer dalam penelitian ini yaitu seperti data pra survey dan data-data yang dapat menguatkan fenomena masalah.

2) **Data Pendukung**

Data pendukung digunakan untuk menyempurnakan data dasar atau data primer, penggunaan data ini diperlukan untuk memperkuat temuan-temuan dan menjadi data yang dijadikan sebagai bahan pertimbangan lainnya untuk peneliti mengambil keputusan.

### E. Metode Penyusunan dan Pengumpulan Data

Berbagai pengumpulan data dilakukan guna menyusun rangkaian permasalahan diobservasi awal, sebelum pada tahap pengambilan hipotesa dilakukan berbagai metode pengumpulan data yang terdiri dari beberapa tahapan yaitu:

1) Metode Tanya Jawab

Metode tanya jawab atau wawancara dilakukan untuk menggali informasi yang diperlukan dalam penelitian, wawancara dilakukan langsung dengan pemangku kepentingan di Dinas Perhubungan Provinsi Sumatera Utara yang memiliki wewenang dan pemahaman dalam bidang (divisi) sumber daya manusia. Metode ini dilakukan guna mempermudah peneliti dalam memahami kondisi di lapangan sehingga dapat menyesuaikan permasalahannya pada penelitian.

2) Metode Studi Dokumen

Pada proses wawancara tidak semua informasi dapat diperoleh, hal ini dapat terjadi dikarenakan pada saat wawancara ada pertanyaan yang terlewatkan, itulah mengapa peneliti merasa perlu melakukan studi dokumen untuk memperdalam dan melengkapi data-data. Studi dokumen dilakukan dengan mempelajari berkas-berkas yang diperoleh dari profil, struktur, *jobdes*, artikel dan hal-hal lain yang berkaitan dengan Dinas Perhubungan Provinsi Sumatera Utara.

3) Kuesioner

Kuesioner merupakan pengumpulan data yang dilakukan untuk melihat seluruh opini dari responden (sampel). Pada teknisnya kuesioner diberikan kepada responden yang menjadi populasi kemudian peneliti melakukan pengolahan data guna mengetahui jawaban dari hipotesa yang telah ditentukan sebelumnya. Kuesioner disebarkan kepada pegawai di Dinas Perhubungan Provinsi Sumatera Utara yang menjadi sampel sebanyak 159

#### 4. HASIL DAN PEMBAHASAN

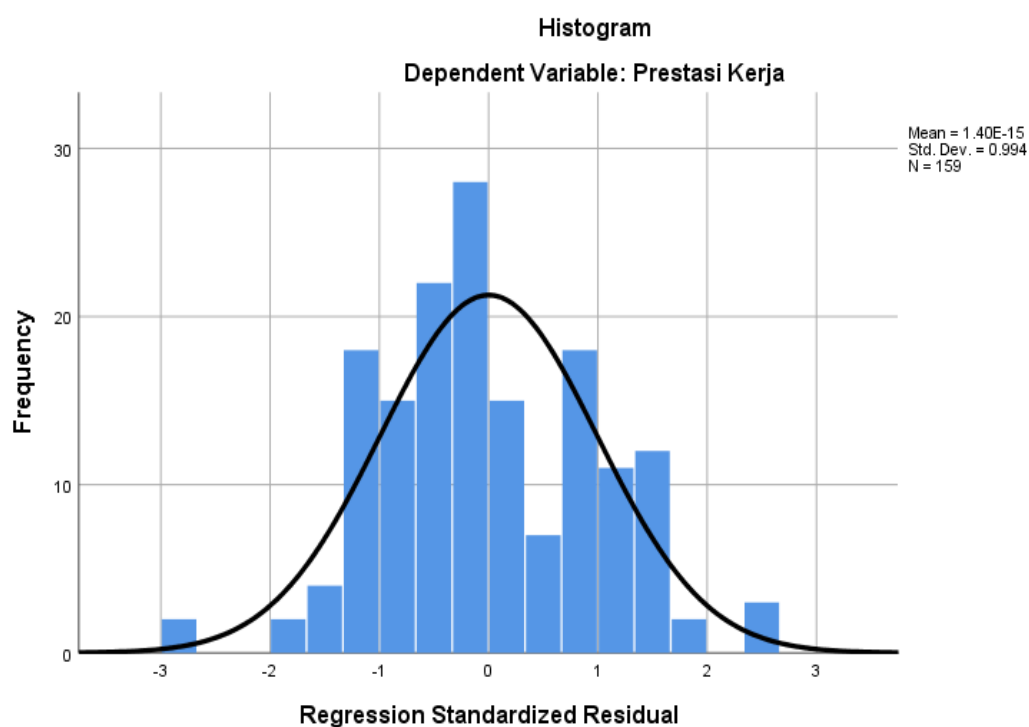
##### A. Output Pengujian Asumsi Klasik (Normalitas, Heterokedastisitas)

###### a) Normalitas One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

Tabel 1. Output Normalitas  
**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

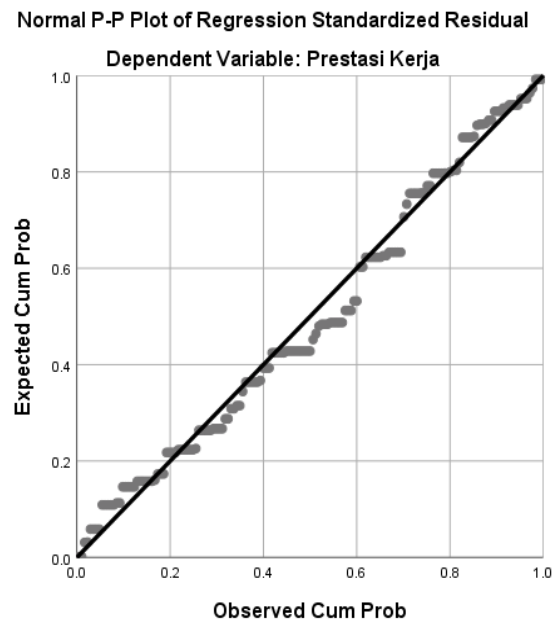
|                                 |                | Unstandardized Residual |
|---------------------------------|----------------|-------------------------|
| N                               |                | 159                     |
| Normal Parameters <sup>a</sup>  | Mean           | .0000000                |
|                                 | Std. Deviation | 1.94245197              |
| Most Extreme Differences        | Absolute       | .085                    |
|                                 | Positive       | .085                    |
|                                 | Negative       | -.057                   |
| Kolmogorov-Smirnov Z            |                | 1.071                   |
| Asymp. Sig. (2-tailed)          |                | .201                    |
| a. Test distribution is Normal. |                |                         |

###### b) Histogram



Gambar 3. Histogram

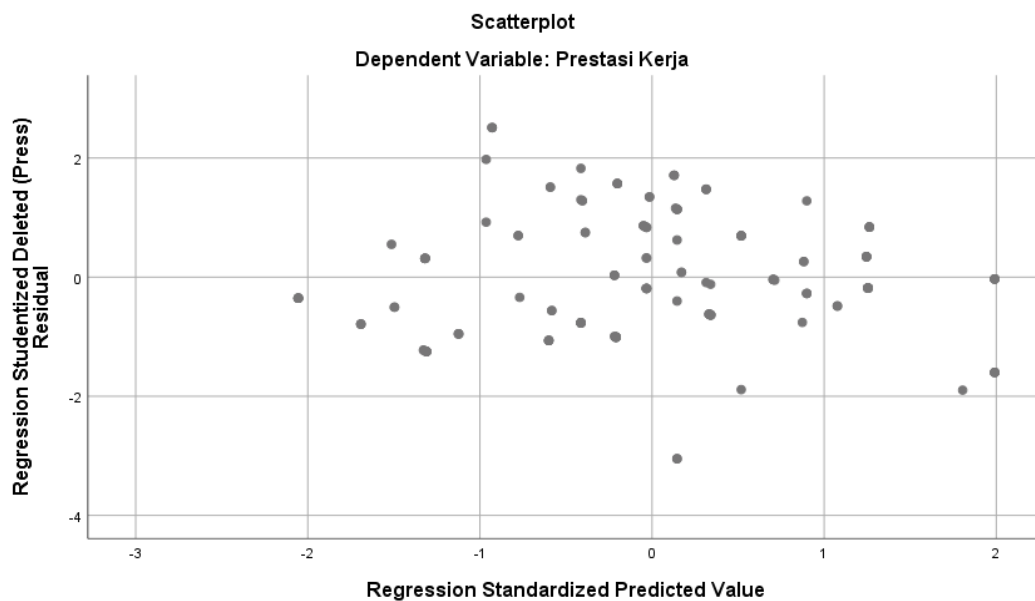
c) P-Plot



Gambar 4. P-Plot

Berdasarkan hasil One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test, histogram, P-plot dapat disimpulkan bahwa hasil pengujian dari data sudah terdistribusi dengan normal.

d) Heterokedastisitas



Gambar 5. Scatterplot

Pada hasil uji heterokedastisitas menunjukkan bahwa data tidak membentuk pola-pola tertentu, maka dari itu tidak adanya terjadi heterokedastisitas pada data yang diteliti.

## B. Hasil Pengujian Regresi

### a) Output Pengujian Uji T

Tabel 2. Output Uji Regresi Berganda

#### Coefficients<sup>a</sup>

| Model |                   | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | t      | Sig. |
|-------|-------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|--------|------|
|       |                   | B                           | Std. Error | Beta                      |        |      |
| 1     | (Constant)        | 1.610                       | 1.273      |                           | 1.265  | .208 |
|       | Beban Kerja       | .844                        | .083       | .531                      | 10.184 | .000 |
|       | Budaya Organisasi | .432                        | .048       | .470                      | 9.017  | .000 |

a. Dependent Variable: Prestasi Kerja

Dari hasil pengolahan dapat disusun persamaan regresi yaitu  $Y = 1,610 \text{ (Prestasi Kerja)} + 0,844 \text{ (Beban Kerja)} X_1 + 0,432 \text{ (Budaya Organisasi)} X_2 + e$

Berdasarkan hasil output dapat disimpulkan bahwa beban kerja dan budaya organisasi masing-masing secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja, yang mana nilai sig pada masing-masing variabel bernilai  $0,000 < 0,05$

### b) Output Pengujian Uji F

Tabel 3. Output Pengujian Uji F

#### ANOVA<sup>a</sup>

| Model |            | Sum of Squares | df  | Mean Square | F       | Sig.              |
|-------|------------|----------------|-----|-------------|---------|-------------------|
| 1     | Regression | 849.143        | 2   | 424.571     | 111.101 | .000 <sup>b</sup> |
|       | Residual   | 596.153        | 156 | 3.821       |         |                   |
|       | Total      | 1445.296       | 158 |             |         |                   |

a. Dependent Variable: Prestasi Kerja

b. Predictors: (Constant), Budaya Organisasi, Beban Kerja

Berdasarkan pengolahan uji simultan yang bertujuan untuk menjawab rumusan masalah ketiga dapat dilihat bahwa secara pengujian bersama-sama diperoleh hasil nilai sig sebesar 0,000 yang mana hal ini memberi makna bahwa secara bersama-sama beban kerja dan budaya kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja sebab nilai sig lebih kecil dari nilai alpha yaitu 0,05.

### c) Output Koefisien Determinasi

Tabel 4. Output Pengujian Koefisien Determinasi

#### Model Summary<sup>b</sup>

| Model | R                 | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1     | .766 <sup>a</sup> | .588     | .582              | 1.95486                    |

a. Predictors: (Constant), Budaya Organisasi, Beban Kerja

b. Dependent Variable: Prestasi Kerja

Pada pengujian koefisien determinasi yang menjadi acuan adalah dengan melihat nilai dari Adjusted R Square, dengan nilai yang diperoleh pada Adjusted R Square sebesar 0,582.

Hal ini bermakna bahwa prestasi kerja dipengaruhi oleh beban kerja dan budaya kerja sebesar 58%.

## 5. KESIMPULAN

- 1) Beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja secara parsial. Hal ini dilihat dari nilai sig 0,000 pada output regresi berganda
- 2) Budaya kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja secara parsial. Hal ini dilihat dari nilai sig 0,000 pada output regresi berganda
- 3) Beban kerja dan budaya kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja secara simultan. Hal ini dilihat dari nilai sig 0,000 pada output pengujian Uji F

## REFERENSI

- [1] Aziz Alimul, Hidayat. 2007. Metode Penelitian dan Teknik Analisis Data. Jakarta: Salemba Medika
- [2] Colquitt, Jason A., Jeffery A. LePine., Michael J. Wesson. 2009. Organizational Behaviour. New York: McGraw-Hill International Companies
- [3] Siagian, (2010), *Job characteristic and quality of working life in the IT workforce: The role of gender Article*.
- [4] Sujatno, (2016), *Manajemen Personalia*, Ghalia Indonesia, Surabaya
- [5] Tjiptono, (2010), *Perilaku Organisasi*, Bumi Aksara, Jakarta
- [6] Tohard, (2010), *Teori-teori Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam Pendidikan*, PT. Refika Aditama, Bandung
- [7] Tangkuman, (2015), *Manajemen Perilaku Organisasi*, Kencana, Bandung Panggabean, Mutiara S. 2004. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- [8] Hall Calvin (2016) Teori-teori Psikodinamik, Jakarta: Penerbit Erlangga
- [9] Idrus Muhammad (2011) Metode Penelitian Ilmu sosial Pendekatan Kualitatif dan Kuantitatif, Jakarta: Erlangga
- [10] Hasibuan, H. 2007. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta : Bumi Aksara
- [11] Ilyas, Y. 2011. Pengalaman, Persuasi Sosial Terhadap OCB. Depok : Pusat Kajian Ekonomi Kesehatan Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Indonesia
- [12] Lutifi, A.F., Susilo, C., & Rohmah. 2015. Hubungan Lama Masa Kerja Tenaga Kesehatan dengan Kemampuan Triase Hospital di Instalasi Gawat Darurat RSUD Dr. Abdoer Rahem Situbondo Kabupaten Situbondo
- [13] Sanjiwani Tirta (2016) Psikologi Kepribadian, Bandung: Salemba Humanika
- [14] Schermerharn John R (2015) Manajemen, Yogyakarta: Penerbit Andi
- [15] Singarimbun Masri (2015) Metode Penelitian dengan Analisis Survey, Jakarta: Erlangga
- [16] Subagyo Joko (2012) Metode Penelitian: Dalam Teori dan Praktek Jakarta: PT Rineka Cipta)
- [17] Sugiono (2016) Memahami Penelitian Kualitatif, Jakarta: Alfabeta
- [18] Sujanto (2013) Psikologi Kepribadian, Bandung: Alfabeta

- [19] Mobley, W. H. 1986. Pergantian Karyawan : Sebab, Akibat dan Pengendaliannya. Alih Bahasa : Nurul Imam. Jakarta : PT. Pustaka Binaman Pressindo
- [20] Newstrom, John W., Davis, Keith. 2007. Perilaku Dalam Organisasi. Edisi Ke tujuh. Erlangga : Jakarta.
- [21] Gibson, James,L. 2000. Organisasi, Perilaku, Struktur dan Proses. Edisi ke-5. Cetakan ke-3. Jakarta: Penerbit Erlangga
- [22] Rivai dan Mulyadi, (2012). *Manajemen Team Work*, PT. Syamil Cipta Media, Bandung
- [23] Widodo, (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Zifatama Publisher, Sidoarjo