

Analisis Pengaruh Beban Kerja, Budaya Organisasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Pengelola Pelabuhan Batam

Leni Mariani^{1*}

¹Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Nagoya Indonesia
E-mail: lenimariani22@gmail.com

Article Info	Abstract
Article History Published: 25 July 2026 Keywords: <i>Workload; Organizational Culture; Motivation; Employee Performance; Human Resource Management</i>	Human resources play a vital role in achieving organizational goals, with employee performance being influenced by various factors, including workload, organizational culture, and motivation. This study aimed to analyze the partial and simultaneous effects of workload, organizational culture, and motivation on employee performance at the Batam Port Management Agency. This research employed a quantitative explanatory approach involving 117 employees selected from a population of 165 using the Slovin formula. Data were collected through questionnaires, observations, and interviews and analyzed using multiple linear regression with SPSS version 24. The findings revealed that workload had no significant effect on employee performance (Sig. = 0.305), whereas organizational culture (Sig. = 0.016) and motivation (Sig. = 0.004) had significant positive effects. Simultaneously, workload, organizational culture, and motivation significantly affected employee performance (Sig. = 0.000), with an R Square value of 0.216, indicating that the model explained 21.6% of the variance in employee performance. These findings suggest that strengthening organizational culture and enhancing employee motivation are more effective strategies for improving employee performance than focusing solely on workload management. The study also indicates that future research should incorporate additional variables to better explain employee performance.
Artikel Info	Abstrak
Riwayat Artikel Dipublikasi: 25 Juli 2026 Kata kunci: <i>Beban Kerja; Budaya Organisasi; Motivasi; Kinerja Pegawai; Manajemen Sumber Daya Manusia</i>	Sumber daya manusia merupakan faktor penting dalam pencapaian tujuan organisasi, di mana kinerja pegawai dipengaruhi oleh berbagai faktor, seperti beban kerja, budaya organisasi, dan motivasi. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh beban kerja, budaya organisasi, dan motivasi terhadap kinerja pegawai pada Badan Pengelola Pelabuhan Batam, baik secara parsial maupun simultan. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain explanatory research. Sampel penelitian berjumlah 117 pegawai yang dipilih dari populasi sebanyak 165 pegawai menggunakan rumus Slovin. Data dikumpulkan melalui kuesioner, observasi, dan wawancara, kemudian dianalisis menggunakan regresi linear berganda dengan bantuan SPSS versi 24. Hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Sig. = 0,305), sedangkan budaya organisasi (Sig. = 0,016) dan motivasi (Sig. = 0,004) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Secara simultan, ketiga variabel berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Sig. = 0,000) dengan nilai R Square sebesar 0,216, yang menunjukkan bahwa model mampu menjelaskan 21,6% variasi kinerja pegawai. Temuan ini mengindikasikan bahwa penguatan budaya organisasi dan peningkatan motivasi merupakan strategi yang lebih efektif dalam meningkatkan kinerja pegawai dibandingkan hanya berfokus pada pengelolaan beban kerja. Penelitian selanjutnya disarankan menambahkan variabel lain agar mampu menjelaskan kinerja pegawai secara lebih komprehensif.

PENDAHULUAN

Eksistensi sumber daya manusia (SDM) memegang peranan krusial dalam menentukan keberhasilan suatu instansi untuk mewujudkan visi dan misi yang telah dicanangkan (Tahir et al., 2023). Pencapaian target organisasi tidak semata-mata bergantung pada kesiapan sarana fisik maupun pemanfaatan teknologi modern, melainkan lebih didominasi oleh kualitas performa para pegawai dalam mengemban kewajibannya (Anshari et al., 2022). Oleh sebab itu, upaya mengoptimalkan produktivitas kerja karyawan kini menjadi prioritas fundamental, baik pada instansi pemerintahan maupun perusahaan komersial.

Efektivitas kerja individu pada dasarnya menggambarkan tingkat keberhasilan seseorang dalam merampungkan tanggung jawabnya sesuai dengan indikator yang ditetapkan lembaga (Firman & Dirwan, 2024). Fluktuasi mutu hasil kerja ini distimulasi oleh beragam variabel mendasar, di antaranya adalah beban kerja, budaya organisasi, serta motivasi pegawai (Putri et al., 2023; Sabrina et al., 2023). Kombinasi dari ketiga komponen tersebut memiliki andil besar dalam mengarahkan perilaku kerja, yang pada akhirnya menopang akselerasi pencapaian target lembaga secara tepat guna.

Beban kerja menunjukkan akumulasi tanggung jawab yang wajib dituntaskan oleh staf dalam tenggat waktu tertentu (Saputri & Farhani, 2024). Pembagian tugas yang proporsional cenderung memicu produktivitas, sedangkan tekanan kerja

yang melampaui kapasitas dapat memicu kejenuhan psikologis serta menurunkan mutu hasil kerja (Sugiharto et al., 2024).

Selain beban kerja, budaya organisasi juga menjadi pondasi utama yang mengarahkan orientasi bersikap para aparatur. Sistem nilai yang diinternalisasi dengan kuat mampu mengonstruksi norma dan habituasi positif, sehingga menciptakan atmosfer kerja yang kondusif sekaligus mempertebal loyalitas staf (Hasanah et al., 2025).

Aspek lain yang berpengaruh terhadap kinerja adalah motivasi. Motivasi menjadi stimulus internal maupun eksternal yang menggerakkan seseorang untuk berdedikasi penuh demi meraih target tertentu (Yusuf, 2024). Personel dengan daya dorong yang kuat umumnya memperlihatkan etos kerja, kepatuhan, serta akuntabilitas yang lebih unggul (Pamungkas & Nursyamsi, 2024).

Penelitian terdahulu menunjukkan bahwa hubungan antara beban kerja, budaya organisasi, motivasi, dan kinerja pegawai masih memperlihatkan hasil yang belum sepenuhnya konsisten. Pramono & Susilo (2022) menemukan bahwa budaya organisasi dan motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Temuan serupa juga dilaporkan oleh Dewi et al. (2023), Hamidah & Awalya (2025), Nasution et al. (2023), Wijaya et al. (2023), serta Yulianingsih et al. (2022) yang menegaskan bahwa budaya organisasi merupakan salah satu determinan utama dalam meningkatkan kinerja pegawai. Di sisi lain, penelitian Firman et al. (2024) menunjukkan bahwa motivasi kerja memberikan kontribusi positif terhadap

peningkatan kinerja. Sementara itu, penelitian mengenai beban kerja menghasilkan temuan yang beragam. Saragih & Pohan (2022) menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai, namun tingkat dan arah pengaruhnya berbeda-beda bergantung pada karakteristik organisasi dan kondisi lingkungan kerja.

Meskipun berbagai penelitian tersebut telah mengkaji pengaruh beban kerja, budaya organisasi, dan motivasi terhadap kinerja pegawai, sebagian besar dilakukan pada instansi pemerintahan daerah, perusahaan swasta, maupun organisasi pelayanan publik dengan karakteristik operasional yang berbeda. Hingga saat ini masih terbatas penelitian yang menguji ketiga variabel tersebut secara simultan pada Badan Pengelola Pelabuhan Batam yang memiliki karakteristik pekerjaan, tuntutan operasional, serta tanggung jawab pelayanan sektor kemaritiman yang lebih kompleks. Perbedaan konteks organisasi tersebut membuka peluang adanya variasi hubungan antarvariabel sehingga diperlukan penelitian lebih lanjut untuk memperoleh bukti empiris mengenai pengaruh beban kerja, budaya organisasi, dan motivasi terhadap kinerja pegawai pada Badan Pengelola Pelabuhan Batam.

Sebagai instansi yang memegang otoritas atas kelancaran operasional kemaritiman, Badan Pengelola Pelabuhan Batam dipilih sebagai lokasi penelitian karena memiliki peran strategis dalam mendukung mobilitas logistik, perdagangan, dan transportasi laut di wilayah Batam yang merupakan salah satu kawasan

perdagangan dan pelabuhan internasional di Indonesia. Tingginya aktivitas pelayanan kepelabuhanan menyebabkan pegawai menghadapi tuntutan pekerjaan yang semakin kompleks, baik dari sisi kecepatan pelayanan, koordinasi antarunit, maupun pencapaian target organisasi. Kondisi tersebut menjadikan pengelolaan beban kerja, budaya organisasi, dan motivasi sebagai faktor penting yang perlu diperhatikan agar kinerja pegawai tetap optimal.

Penelitian ini dirancang dengan tujuan untuk menguji dan mengidentifikasi kontribusi beban kerja, budaya organisasi, serta motivasi terhadap produktivitas pegawai, baik lewat pengujian parsial maupun simultan di Badan Pengelola Pelabuhan Batam. Harapan ke depannya, temuan dari riset ini dapat dijadikan landasan strategis bagi jajaran manajemen dalam merumuskan regulasi internal yang mendukung eskalasi performa pegawai secara jangka panjang.

METODE

Riset ini dijalankan dengan mengadopsi pendekatan kuantitatif melalui desain *explanatory research*. Pemilihan jenis penelitian ini dimaksudkan untuk mengonfirmasi serta menguraikan pola hubungan kausalitas antarvariabel yang diteliti lewat pembuktian hipotesis secara empiris (Sari et al., 2023). Desain konseptual penelitian ini menempatkan beban kerja (X1), budaya organisasi (X2), dan motivasi (X3), serta kinerja karyawan (Y) sebagai variabel respons (dependen).

Subjek populasi dalam penelitian ini adalah seluruh aparatur sipil negara yang bertugas pada Badan Pengelola Pelabuhan Batam sebanyak 165 orang. Ukuran sampel ditentukan menggunakan rumus Slovin dengan tingkat kesalahan (*margin of error*) sebesar 5%, sehingga diperoleh sampel sebanyak 117 responden. Selanjutnya, penentuan responden dilakukan menggunakan teknik *Simple Random Sampling*, yaitu setiap anggota populasi memiliki peluang yang sama untuk dipilih sebagai sampel penelitian (Jailani & Jeka, 2023).

Informasi primer dihimpun secara langsung melalui penyebaran angket kuesioner kepada para responden terpilih. Sebagai penguat, data sekunder dikumpulkan lewat teknik pengamatan langsung (observasi) serta wawancara terstruktur. Sebelum disebarkan secara luas, alat ukur atau instrumen penelitian terlebih dahulu dilewati melalui uji validitas dan uji reliabilitas demi menggaransi bahwa data yang diperoleh benar-benar sahih, konsisten, dan berkualitas tinggi (S et al., 2025).

Pemrosesan dan pemodelan data statistik dioperasikan menggunakan perangkat lunak SPSS versi 24. Rangkaian prosedur analisis data dalam penelitian ini meliputi uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik yang terdiri dari uji normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas, analisis regresi linear ganda, uji parsial (uji t), uji simultan (uji F), dan koefisien determinasi (R^2). Semua pengujian dilaksanakan pada tingkat signifikansi 5%.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Instrumen Penelitian

Pengujian keabsahan data diawali dengan uji validitas, di mana seluruh butir pernyataan untuk variabel beban kerja, budaya organisasi, motivasi, serta kinerja pegawai mencatatkan nilai signifikansi di bawah ambang batas 0,05. Dengan demikian, seluruh instrumen dinyatakan valid dan layak digunakan dalam pengumpulan data lapangan.

Selanjutnya, uji reliabilitas dilakukan untuk mengukur konsistensi internal instrumen. Hasilnya menunjukkan nilai *Cronbach's Alpha* untuk seluruh variabel berada di atas standar baku 0,70. Secara rinci, tingkat keandalan instrumen disajikan pada Tabel 1. Variabel beban kerja mendapatkan nilai reliabilitas sebesar 0,826, budaya organisasi sebesar 0,747, motivasi sebesar 0,737, dan kinerja sebesar 0,777. Berdasarkan data di atas, semua alat ukur dalam riset ini terbukti memiliki stabilitas dan konsistensi yang solid, sehingga mampu menghasilkan data yang dapat dipercaya untuk analisis berikutnya.

Tabel 1. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Nilai Reliabilitas	Status
Beban kerja (X1)	0,826	Reliabel
Budaya organisasi(X2)	0,747	Reliabel
Motivasi (X3)	0,737	Reliabel
Kinerja Pegawai (Y)	0,777	Reliabel

Uji Asumsi Klasik

Multikolinearitas

Berdasarkan Tabel 2., rentang nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) untuk semua variabel independen bergerak antara 1,182 hingga 1,290, dengan perolehan angka tolerance yang secara konsisten melampaui 0,10. Hal ini membuktikan bahwa model regresi bersih dari gangguan multikolinearitas, sehingga estimasi hubungan antarvariabel bebas tidak saling tumpang tindih (Wibowo, 2025).

Tabel 2. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda dan Uji Parsial (Uji t)
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Correlations			Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF
(Constant)	16.598	4.881		3.401	.001					
BEBANKERJA	.089	.087	.093	1.031	.305	.257	.096	.086	.846	1.182
BUDAYA ORGANISASI	.251	.102	.225	2.449	.016	.361	.225	.204	.822	1.216
MOTIVASI	.303	.103	.278	2.936	.004	.400	.266	.245	.775	1.290

Heteroskedastisitas

Melalui visualisasi grafik *scatterplot* (Gambar 1.), terlihat bahwa sebaran titik-titik residual mengumpul secara acak dan menyebar secara bebas di atas maupun di bawah angka nol tanpa membentuk pola geometris tertentu. Indikasi ini mempertegas bahwa model regresi terbebas dari kendala heteroskedastisitas dan memenuhi kriteria kesamaan varians (Kariandinata et al., 2025).

Gambar 1. Hasil Heteroskedastisitas

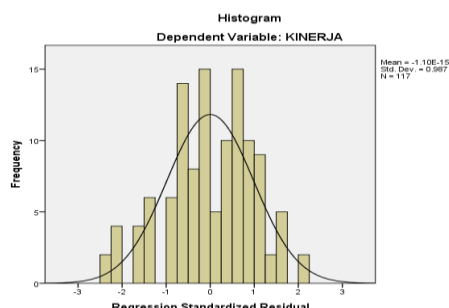


Normalitas

Hasil plotting data (Gambar 2) memperlihatkan bahwa titik-titik residual berdistribusi merapat dan searah dengan garis diagonal utama. Pola ini mengonfirmasi bahwa data residual berdistribusi secara normal, yang berarti prasyarat fundamental dalam pemodelan

regresi linear berganda telah terpenuhi (Poetra & Fajriyah, 2024).

Gambar 2. Hasil Normalitas



Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda menghasilkan persamaan $Y = 16,598 + 0,089X_1 + 0,251X_2 + 0,303X_3 + e$. Nilai konstanta sebesar 16,598 mengindikasikan bahwa apabila variabel beban kerja, budaya organisasi, dan motivasi diasumsikan tidak mengalami perubahan (bernilai nol), tingkat kinerja pegawai pada dasarnya sudah berada pada posisi yang positif. Koefisien regresi untuk seluruh parameter estimasi untuk variabel bebas menunjukkan arah yang positif. Hal ini menandakan adanya hubungan yang searah, di mana penguatan pada aspek beban kerja yang proporsional, iklim budaya yang sehat, serta peningkatan motivasi akan diikuti oleh eskalasi performa kerja pegawai (Sugiantini & Heryanda, 2026).

Uji Hipotesis

Dampak Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan uji statistik parsial, variabel beban kerja memperoleh nilai signifikansi sebesar 0,305 ($>0,05$), sehingga tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil ini menunjukkan bahwa variasi beban kerja yang diterima

pegawai belum menjadi faktor yang menentukan tinggi rendahnya kinerja. Kondisi tersebut diduga karena pembagian tugas pada Badan Pengelola Pelabuhan Batam telah disesuaikan dengan fungsi dan tanggung jawab masing-masing pegawai sehingga beban kerja masih berada dalam batas yang dapat dikelola. Selain itu, adanya prosedur kerja yang jelas serta koordinasi antarunit memungkinkan pegawai tetap mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai target meskipun menghadapi dinamika operasional yang tinggi. Temuan ini sejalan dengan Hurriyati et al. (2025) yang menyatakan bahwa beban kerja tidak selalu menurunkan kinerja apabila organisasi mampu mengelola distribusi pekerjaan secara proporsional. Implikasinya, manajemen tidak hanya berfokus pada pengurangan beban kerja, tetapi lebih penting memastikan distribusi pekerjaan tetap seimbang, memperjelas pembagian tugas, serta menyediakan dukungan kerja yang memadai agar kinerja pegawai tetap terjaga.

Dampak Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan

Variabel budaya organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (sig. 0,016). Hasil ini menunjukkan bahwa nilai, norma, dan budaya kerja yang diterapkan organisasi mampu membentuk perilaku kerja pegawai sehingga mereka lebih disiplin, memiliki komitmen terhadap organisasi, serta mampu bekerja sama dalam mencapai tujuan organisasi. Budaya organisasi juga berfungsi sebagai pedoman perilaku

sehingga dapat mengurangi kesalahan kerja dan meningkatkan efektivitas pelaksanaan tugas. Temuan ini sejalan dengan penelitian Gayatri et al. (2025) dan Kirani et al. (2024). Implikasi praktis dari hasil ini adalah Badan Pengelola Pelabuhan Batam perlu terus memperkuat internalisasi nilai organisasi melalui kepemimpinan, komunikasi internal, pelatihan, dan evaluasi budaya kerja agar kinerja pegawai dapat meningkat secara berkelanjutan.

Dampak Motivasi pada Kinerja Karyawan

Variabel motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (sig. 0,004). Hal ini menunjukkan bahwa pegawai yang memiliki motivasi tinggi cenderung memiliki komitmen yang lebih besar untuk menyelesaikan pekerjaan secara optimal, menunjukkan disiplin kerja yang lebih baik, serta berupaya mencapai target organisasi. Motivasi menjadi pendorong internal yang meningkatkan kesediaan pegawai untuk memberikan usaha terbaiknya dalam melaksanakan tugas. Hasil ini mendukung penelitian Esisuarni et al. (2024) yang menggarisbawahi bahwa dorongan kerja merupakan katalisator utama untuk mengungkit produktivitas kerja pegawai.

Dampak Bersamaan

Untuk mengetahui apakah variabel beban kerja, budaya organisasi, dan motivasi secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja pegawai, dilakukan uji simultan (uji F). Hasil pengujian tersebut disajikan pada Tabel 3

Tabel 3. Hasil Uji Simultan (Uji F)

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	295.516	3	98.505	10.402	0.00
Residual	1070.142	11	9.470		
Total	1365.658	11			

Melalui pengujian nilai F pada tabel 3, ditemukan nilai signifikansi sebesar 0,000 (< 0,05\$). Bukti empiris ini mengonfirmasi bahwa beban kerja, budaya organisasi, dan motivasi secara kolektif memberikan pengaruh yang sangat signifikan terhadap kinerja pegawai di lingkungan Badan Pengelola Pelabuhan Batam. Fakta ini memperlihatkan bahwa kualitas hasil kerja tidak berdiri sendiri, melainkan hasil integrasi harmonis antara faktor internal pegawai dan aspek struktural organisasi (Banne et al., 2023). Kombinasi alokasi kerja yang adil, kultur kerja yang kokoh, serta dorongan moral yang tinggi merupakan prasyarat mutlak dalam mengonstruksi lingkungan kerja yang produktif (Lede & Ramadhan, 2026). Oleh karena itu, manajemen wajib mengelola ketiga dimensi ini secara integratif dan berkesinambungan.

Koefisien Determinasi

Uji koefisien determinasi (R^2) dilakukan untuk mengetahui besarnya kontribusi variabel beban kerja, budaya organisasi, dan motivasi dalam menjelaskan variasi kinerja pegawai. Hasil uji koefisien determinasi disajikan pada Tabel X

Tabel 4. Hasil Koefisien Determinasi (Model Summary)

Model R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0.465	0.216	0.196

Berdasarkan Tabel X diperoleh nilai R Square sebesar 0,216, yang menunjukkan bahwa beban kerja, budaya organisasi, dan motivasi mampu menjelaskan 21,6% variasi kinerja pegawai. Sisanya sebesar 78,4% dipengaruhi oleh variabel lain di luar model penelitian. Nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,196 menunjukkan kemampuan prediksi model setelah memperhitungkan jumlah variabel independen yang digunakan. Nilai koefisien determinasi yang relatif rendah menunjukkan bahwa kinerja pegawai merupakan konstruk yang kompleks dan dipengaruhi oleh berbagai faktor selain beban kerja, budaya organisasi, dan motivasi. Oleh karena itu, rendahnya nilai koefisien determinasi ini menjadi salah satu keterbatasan penelitian, karena model yang dibangun belum mampu menjelaskan sebagian besar variasi kinerja pegawai. Faktor-faktor lain seperti gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, kompetensi, kepuasan kerja, komitmen organisasi, sistem kompensasi, maupun disiplin kerja diduga turut memberikan kontribusi terhadap peningkatan kinerja pegawai. (W, 2025). Dengan demikian, penelitian selanjutnya disarankan untuk mengeksplorasi variabel-variabel dominan lainnya, baik dengan menambahkan variabel independen baru maupun mengembangkan model penelitian yang lebih komprehensif

agar kemampuan model dalam menjelaskan variasi kinerja pegawai menjadi lebih tinggi.

KESIMPULAN

Rangkaian analisis dalam penelitian ini menghasilkan kesimpulan bahwa volume beban kerja tidak memegang peranan signifikan dalam memengaruhi fluktuasi kinerja aparatur di lingkungan Badan Pengelola Pelabuhan Batam. Sebaliknya, variabel internalisasi budaya organisasi serta pemeliharaan motivasi kerja terbukti memberikan stimulus positif yang sangat signifikan terhadap efektivitas kerja pegawai. Ketika diuji secara terintegrasi, kombinasi dari faktor beban kerja, iklim budaya lembaga, dan dorongan motivasional ini memiliki andil yang sangat krusial dalam mengondisikan tinggi-rendahnya produktivitas karyawan secara kolektif. Melalui estimasi koefisien determinasi, kontribusi bersama dari ketiga variabel tersebut dalam mengelaborasi variabilitas performa pegawai tercatat sebesar 21,6%, sedangkan porsi dominan sebesar 78,4% sisanya merupakan refleksi dari pengaruh berbagai aspek eksternal lain di luar model penelitian ini. Berdasarkan temuan tersebut, agenda eskalasi mutu pelayanan dan performa pegawai di Badan Pengelola Pelabuhan Batam sebaiknya dititikberatkan pada kebijakan pengokohan nilai-nilai budaya korporasi serta pemberian stimulus motivasi yang berkelanjutan, mengingat kedua dimensi ini terbukti menjadi instrumen penggerak yang jauh lebih dominan.

DAFTAR PUSTAKA

- Anshari, A., Tenriyola, A. P., & Asike, A. (2022). Peranan Kompetensi Karyawan SDM Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan. *AMSIR MANAGEMENT JOURNAL*, 3, 42–48.
<https://doi.org/10.56341/amj.v3i1.115>
- Banne, A., Sukri, Latief, D., & Pratiwi, I. (2023). FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KINERJA PEGAWAI PADA PT. PLN. (PERSERO) ULTG PALOPO. *Value : Jurnal Manajemen Dan Akuntansi*, 18(2), 309–325.
- Dewi, M. S., Hutasuhut, J., Lubis, T., & Harahap, N. (2023). Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi Kerja, Dan Lingkungan Kerja Internal Terhadap Kinerja Karyawan PTP Nusantara II Tanjung Morawa. *Manajemen : Jurnal Ekonomi*.
<https://doi.org/10.36985/manajemen.v5i2.818>
- Esisuarni, Alqadri, H., & Nellitawati. (2024). Pentingnya Motivasi Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan. *Jurnal Niara*, 17(2), 478–488.
- Firman, A., & Dirwan, F. L. (2024). Efek Motivasi kerja , Lingkungan kerja dan Budaya organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Abstrak Pendahuluan. *Paradoks: Jurnal Ilmu Ekonomi*, 7(4), 425–435.
- Firman, A., Latief, F., & Dirwan, D. (2024). Efek Motivasi kerja, Lingkungan kerja dan Budaya organisasi Terhadap Kinerja Pegawai. *PARADOKS Jurnal Ilmu Ekonomi*.
<https://doi.org/10.57178/paradoks.v7i4.987>
- Gayatri, N. M. T. D., Kusuma, I. G. A. N. G. E. T., & Permadi, I. K. O. (2025). PENGARUH KOMUNIKASI, BUDAYA ORGANISASI, DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT SARI WISATA BUDAYA. *VALUES*, 6(2017), 138–147.

- Hamidah, C., & Awalya, N. (2025). Pengaruh Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Bagian Hubungan Masyarakat pada Kementrian Pertahanan Republik Indonesia. *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi*, 6(3), 1375–1386.
<https://doi.org/10.38035/jemsi.v6i3.396>
- Indarto, T., Suyono, J., Anwar, K., Kholifah, A. N., & Elisabeth, D. R. (2026). Pengaruh Kompetensi, Motivasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Kompetensi Ilmu Sosial*, 4, 331–341.
<https://doi.org/10.29138/jkis.v4i2.124>
- Jailani, M. S., & Jeka, F. (2023). Populasi dan Sampling (Kuantitatif), Serta Pemilihan Informan Kunci (Kualitatif) dalam Pendekatan Praktis. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 7, 26320–26332.
- Hasanah, N., Sari, M. N., Maysara, R. D., & Achyar, N. (2025). Peran budaya organisasi dalam membentuk perilaku dan kinerja pegawai. *JURNAL MEDIA AKADEMIK*, 3(12).
- Kariandinata, R., Hidayat, A., Koswara, U., Hambali, W., & Suganda, A. (2025). Pengaruh Antara Kinerja dan Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kompetensi Guru di SDN Sukasari Cileunyi Bandung. *Jurnal Studi Guru Dan Pembelajaran*, 8(2), 1086–1100.
- Hurriyati, D., Marshela, C. F., Psikologi, P. S., & Palembang, K. (2025). Edukasi tentang strategi adaptasi karyawan untuk mengatasi tantangan pekerjaan di perumda tirta musi palembang. *Jurnal Pengabdian Inovasi Masyarakat Indonesia*, 4(2), 228–233.
<https://doi.org/10.29303/jpimi.v4i2.724>
- Kirani, D. S. P., Syifa, A., Riyani, I., Aini, I. N., & Hadi, J. S. (2024). Dampak Budaya Organisasi Terhadap Kinerja

- Pegawai. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Manajemen*, 2(11), 184–195.
- Lede, M. R. E., & Ramadhan, A. (2026). Pengaruh Budaya Organisasi, Beban Kerja dan Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Unggul Widya Teknologi Lestari Kabupaten Mamuju Tengah. *Journal Of Management Branding*, 3, 29–41.
- Nasution, M. I. S., -, I., & Pujngkoro, S. A. (2023). Pengaruh Beban Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Dimediasi Motivasi Kerja Karyawan Bank Syariah Indonesia (BSI) Regional Finance Operation Medan. *Jurnal Ilmu Sosial Politik Dan Humaniora*. <https://doi.org/10.31604/jim.v7i2.2023>. 508-517
- Pamungkas, B., & Nursyamsi, I. (2024). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai. *Jekombis : Jurnal Penelitian Ekonomi Manajemen Dan Bisnis*, 3(4).
- Poetra, D. P., & Fajriyah, R. (2024). Pengaruh Motivasi Kerja dan Kedisiplinan Terhadap Kinerja Pegawai Biro OSDM Kementerian Perindustrian R I dengan Menggunakan Metode Analisis Regresi Linier Berganda. *Emerging Statistics and Data Science Journal*, 2(1), 10–21.
- Pramono, A., & Susilo, A. S. (2022). Pengaruh Budaya organisasi dan Motivasi kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Perikanan Kabupaten Lampung Utara. *Jurnal Relevansi : Ekonomi, Manajemen Dan Bisnis*. <https://doi.org/10.61401/relevansi.v6i1.73>
- Putri, N. S., Bahri, S., & Rambe, M. F. (2023). PENGARUH BEBAN KERJA DAN BUDAYA KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DENGAN MOTIVASI SEBAGAI VARIABEL MODERATING PADA KANTOR BADAN PUSAT STATISTIK KABUPATEN DELI SERDANG PENGARUH BEBAN KERJA DAN

- BUDAYA KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI. *Administrasi Publik & Administrasi Bisnis*, 7, 1239–1256.
- MANEGGGIO : Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 6(September), 222–235.
- S, Nurhalimah., Shalihah, I., Raswan, & Ridlo, U. (2025). Uji Validitas Dan Reliabilitas. *Journal of Multidisciplinary Research*, 1(1), 69–81.
- Sabrina, V. A., Utami, D., & Fuad, S. H. (2023). Pengaruh Budaya Perusahaan Terhadap Motivasi Kerja Dan Dampaknya Pada Kinerja Karyawan. *Jurnal Mutiara Ilmu Akuntansi*, 1, 126–139.
- Saputri, D., & Farhani, A. (2024). PENGARUH BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT KARYA JALUR BERSAMA DESA TAMIYANG KECAMATAN TANTA KABUPATEN TABALONG. *Jurnal Administrasi Publik & Administrasi Bisnis*, 7, 1239–1256.
- Saragih, N., & Pohan, Y. A. (2022). Pengaruh Beban Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Pegawai Dinas Perhubungan Provinsi Sumatera Utara. *Accumulated Journal (Accounting and Management Research Edition)*.
<https://doi.org/10.22303/accumulated.4.2.2022.173-185>
- Sari, M., Rachman, H., Astuti, N. J., Afgani, M. W., & Abdullah, R. S. (2023). Explanatory Survey dalam Metode Penelitian Deskriptif Kuantitatif Jurnal Pendidikan Sains dan Komputer. *Jurnal Pendidikan Sains Dan Komputer*, 3(1), 10–16.
- Sugiantini, N. N., & Heryanda, K. K. (2026). Pengaruh Budaya Organisasi dan Kompetensi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai di Dinas Kebudayaan Kabupaten Buleleng. *Al-Zayn: Jurnal Ilmu Sosial & Hukum*, 4, 2300–2312.

- Sugiharto, D., Purwadhi, & Handayani, N. (2024). Kontribusi Beban Kerja , Stres Kerja dan Iklim Kerja terhadap Kinerja Perawat di RS Bhakti Asih Brebes. *EKOMA : Jurnal Ekonomi, Manajemen, Akuntansi*, 4(1), 2723–2738. <https://doi.org/10.52049/gemakampus.v18i1.278>
- W, M. E. (2025). *PERAN FAKTOR-FAKTOR MSDM TERHADAP KEPUASAN KERJA DAN KINERJA KARYAWAN*. *Dinamika Ekonomi, Manajemen, Dan Bisnis*. <https://doi.org/10.24967/dikombis.v1i3.1814>
- Wibowo, S. A. (2025). Penggunaan EViews dalam Pengujian Data Panel untuk Penelitian Akuntansi: Pendekatan Konseptual dan Aplikatif. *Reviu Akuntansi Dan Bisnis Indonesia*, 9(1). <https://doi.org/10.18196/rabin.v9i1.26898>
- Wijaya, I., Rakhman, B., & Herianto, D. (2023). Pengaruh Budaya Organisasi, Disiplin Kerja, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Penelitian Dan Pengembangan Daerah Kota Makassar. *Gema Kampus IISIP YAPIS Biak*. Yulianingsih, A., Marsanuddin, & Ahmaluddin. (2022). Budaya Organisasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Kecamatan. *Dikombis : Jurnal Dinamika Ekonomi, Manajemen, Dan Bisnis*. <https://doi.org/10.24967/dikombis.v1i3.1814>
- Yusuf, M. A. (2024). MOTIVASI DALAM ORGANISASI ; PENGERTIAN MOTIVASI DAN PROSES MOTIVASI ; TEORI TEORI MOTIVASI ; PENERAPAN MOTIVASI DALAM ORGANISASI ; MOTIVASI DAN KINERJA. *MUTAADDIB: Islamic Education Journal*, 2(2), 1–24.