



PENGARUH MOTIVASI KERJA, BEBAN KERJA, DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS PENDIDIKAN KOTA SEMARANG

Alia Ariyanti¹, Muhamad Nukha Murta²

^{1,2} Universitas Negeri Semarang, Indonesia

Email: aliaariyanti792@students.unnes.ac.id



DOI: <https://doi.org/10.34125/jmp.v11i2.2048>

Sections Info

Article history:

Submitted: 27 January 2026

Final Revised: 11 February 2026

Accepted: 16 March 2026

Published: 30 April 2026

Keywords:

Work Motivation

Workload

Organizational Culture

Employee Performance

Public Service



ABSTRACT

This study focuses on analyzing the effects of work motivation, workload, and organizational culture on employee performance. The issue addressed in this study is the indication of declining public satisfaction with services or employee performance, as evidenced by the number of public complaints and the decline in the Public Satisfaction Index (PSI). This research employs a quantitative approach using a causal-associative research design. The population consists of all employees of the Semarang City Education Department, with a saturated sampling technique yielding 120 respondents. Data collection was conducted via a questionnaire using a Likert scale and analyzed using SPSS version 30. The findings of this study indicate that (1) Partially, work motivation has no effect on employee performance, as indicated by a Sig value of 0.165; (2) Partially, workload has a positive and significant effect on employee performance, as indicated by a Sig value of 0.22 (3) Partially, organizational culture has a positive and significant influence, as indicated by a Sig value <0.001; (4) Simultaneously or collectively, the three variables in the study have a positive and significant influence on employee performance, as evidenced by a Sig value <0.001.

ABSTRAK

Studi ini berfokus guna melaksanakan analisis efek motivasi kerja, beban kerja, serta budaya organisasi pada kinerja pegawai. Masalah yang diambil di studi ini ialah adanya indikasi menurunnya kepuasan masyarakat terhadap layanan atau kinerja pegawai yang ditunjukkan oleh angka aduan masyarakat dan menurunnya Indeks Kepuasan Masyarakat (IKM). Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian asosiatif kausal. Populasi dalam penelitian ini ialah seluruh pegawai Dinas Pendidikan Kota Semarang dengan teknik sampling jenuh sebanyak 120 responden. Pengumpulan data dilaksanakan melalui kuesioner dengan skala likert dan dianalisis menggunakan bantuan software SPSS versi 30. Temuan studi ini mengindikasikan bahwasanya (1) Secara parsial motivasi kerja tidak mempunyai pengaruh pada kinerja pegawai yang ditunjukkan oleh Sig bernilai 0,165 (2) Secara parsial beban kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan pada kinerja pegawai yang ditunjukkan oleh nilai Sig 0,22 (3) Secara parsial budaya organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan yang ditunjukkan nilai Sig <0,001 (4) Secara simultan atau bersama-sama, ketiga variabel di studi mempunyai pengaruh positif dan signifikan pada kinerja pegawai yang dibuktikan oleh angka Sig <0,001.

Kata kunci: Motivasi Kerja, Beban kerja, Budaya Organisasi, Kinerja Pegawai, Pelayanan Publik

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia adalah hal vital menyangkut keberhasilan organisasi, baik yang bergerak di sektor swasta maupun pemerintahan (Triansyah, 2024). Pegawai yang bekerja di bidang pemerintahan diharuskan memberi pelayanan yang paling prima pada masyarakat (Wewra et al., 2024). Oleh sebabnya, kualitas kerja para pegawai penting untuk diperhatikan.

Sebagai perangkat daerah yang menjalankan urusan pemerintahan pada bidang Pendidikan, Dinas Pendidikan kota Semarang memegang peranan penting guna melaksanakan pengelolaan, pengawasan, serta pembinaan pendidikan di wilayah kota Semarang (Ramadhani & Lestari, 2024). Dinas Pendidikan kota Semarang bertanggung jawab untuk memberikan layanan Pendidikan, penyusunan program kebijakan, pelaksanaan kerja sama dengan berbagai sektor, serta mengembangkan inovasi pendidikan di tingkat daerah.

Pada pelaksanaan tugas dan fungsinya, Dinas Pendidikan kota Semarang masih mengalami beragam tantangan. Berdasar Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKjIP) menunjukkan masih didapati sejumlah aspek yang mesti dibenahi, khususnya yang berhubungan akan efisiensi prosedur dan mutu layanan.

Tabel 1. Data Aduan Masyarakat ke Dinas Pendidikan Kota Semarang Tahun 2021-2024

No	Bulan	2022	2023	2024
1.	Januari	25	10	9
2.	Februari	25	9	8
3.	Maret	15	12	12
4.	April	12	3	5
5.	Mei	23	9	22
6.	Juni	69	35	140
7.	Juli	91	20	20
8.	Agustus	30	18	14
9.	September	30	0	9
10.	Oktober	12	7	8
11.	November	6	7	8
12.	Desember	3	10	14
TOTAL		331	140	269

Sumber : Data Internal Organisasi yang diolah, 2025

Berdasarkan rekapitulasi keluhan masyarakat selama tiga tahun terakhir (2022-2024) terdapat pola yang tidak stabil. Tahun 2022 tercatat terdapat 331 keluhan, sementara pada tahun 2023 mengalami penurunan hingga 140 aduan, kemudian mengalami kenaikan Kembali pada tahun 2023 yaitu sebanyak 269 aduan. Yang menarik adalah peningkatan tajam menjapai puluhan bahkan ratusan (69 keluhan di bulan Juni 2022, 35 keluhan di bulan juni 2023, dan 140 keluhan pada bulan Juni 2024) yaitu masa yang biasanya bersamaan dengan proses Penerimaan Peserta Didik Baru (PPDB).

Selain itu, terdapat penurunan Indeks Kepuasan Masyarakat kota Semarang terhadap Dinas Pendidikan kota Semarang. Pada tahun 2024 IKM Dinas Pendidikan kota Semarang berada di angka 91,54 dengan kategori mutu pelayanan A. Namun terdapat penurunan IKM pada tahun 2025 yaitu 85,06 dengan kategori mutu pelayanan B.

Berdasarkan angka aduan masyarakat yang disertai dengan menurunnya Indeks Kepuasan Masyarakat (IKM) mengindikasikan bahwa terdapat permasalahan kinerja pegawai, meskipun belum dapat disimpulkan secara langsung yang menjadi penyebabnya.

Kondisi tersebut menunjukkan perlu dilakukan kajian yang lebih lanjut terhadap faktor internal yang dapat berpotensi berdampak akan kinerja pegawai Dinas Pendidikan kota Semarang.

Beberapa studi sudah dilaksanakan guna mengkaji sejumlah faktor yang berdampak akan kinerja pegawai. Salah satunya studi bertajuk “Analisis Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan” dengan temuan yang memperlihatkan bahwasannya motivasi kerja mempunyai efek secara signifikan pada kinerja karyawan (Fauziah et al., 2020). Di sisi lain penelitian bertajuk “Pengaruh Motivasi, Komunikasi, Komitmen Organisasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Dharma Pacificengineering menunjukkan temuan sebaliknya, yakni motivasi tidak berdampak secara signifikan kinerja karyawan (Tanjung et al., 2023).

Faktor lainnya pada kinerja pegawai adalah beban kerja. Studi dengan judul “Pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja, dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja pada Pegawai Dinas Ketenagakerjaan Pemerintah Provinsi Riau” menunjukkan bahwa beban kerja berdampak pada kinerja (Mutiara, 2021). Penelitian lain berjudul “Pengaruh Beban Kerja, Pengalaman Kerja, dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT: Tannery Sejahtera Mandiri Pekanbaru” menunjukkan bahwasannya beban kerja tidak berdampak signifikan pada kinerja karyawan (Sitompul & Simamora, 2021).

Disamping itu, budaya organisasi pula ialah alah satu faktor yang mempunyai efek akan kinerja pegawai. Penelitian dengan judul “Analisis Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening Pada MTs Negeri Surakarta” menjelaskan bahwasannya budaya organisasi tidak berdampak langsung pada kinerja pegawai (Febrianti & Hakim, 2025). Tapi pada penelitian lain berjudul “Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Wilss Indo Stevedore” mengemukakan bahwasannya budaya organisasi berdampak signifikan pada kinerja pegawai (Suriyadin et al., 2025).

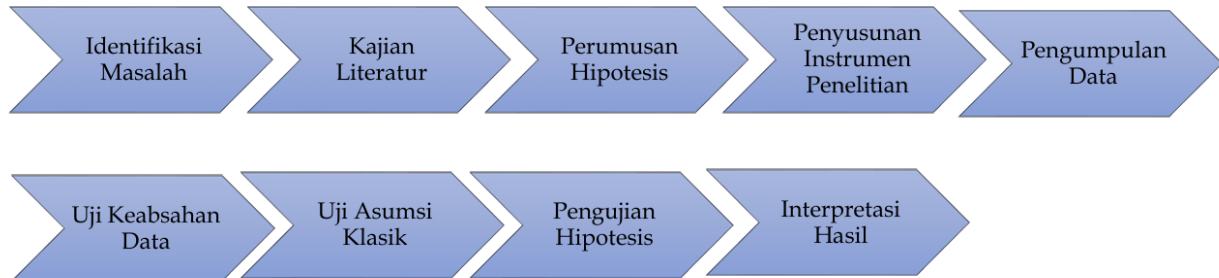
Berdasar kajian pada studi terdahulu, dapat dilihat bahwasannya studi terkait motivasi kerja, budaya organisasi maupun beban kerja pada kinerja pegawai memperlihatkan temuan yang tidak konsisten. Sejumlah studi mengemukakan bahwaannya motivasi kerja, budaya organisasi maupun beban kerja mempunyai efek pada kinerja pegawai, namun studi lain menunjukkan hasil yang sebaliknya. Selain itu, sebagian besar penelitian sebelumnya belum mengintegrasikan ketiga variabel, yaitu motivasi kerja, beban kerja maupun budaya organisasi untuk menganalisis kinerja pegawai secara khusus di Dinas Pendidikan. Oleh sebab itu, studi ini diharapkan dapat mengisi celah (*gap*) dalam literatur manajemen SDM di sektor publik, terutama terkait integrasi efek motivasi kerja, budaya organisasi maupun beban kerja paa kinerja pegawai di instansi pendidikan daerah.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian asosiatif kausal. Melansir (Sugiyono, 2020) penelitian kuantitatif yakni penelitian yang mempergunakan data berupa angka yang diolah dan dianalisis mempergunakan statistik. Penelitian asosiatif kausal bermaksud guna menganalisis adanya korelasi sebab-akibat diantara variabel independen terhadap dependen.

Populasi serta sampel ini ialah semua pegawai sebanyak 120 pegawai. Teknik pengambilan data di studi ini ialah kuesioner tertutup dengan skala Likert 1-5. Terdapat empat variabel dalam penelitian ini: Motivasi Kerja (X1) dengan 5 indikator menurut Abraham Maslow (dalam Hasibuan, 2020), Beban Kerja (X2) dengan 3 indikator (Koesomowidjojo, 2017),

Budaya Organisasi (X₃) dengan 7 indikator (Robbins & Judge, 2017), dan Kinerja Pegawai (Y) dengan 6 indikator (Robbins & Judge, 2006). Pengukuran jawaban responden dilakukan dengan skala likert lima tingkat. Kemudian data diolah memakai bantuan program SPSS versi 30.



Gambar 1. Alur Penelitian

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Uji Validitas

Berdasarkan perolehan uji validitas, sebagian besar item pada setiap variabel dinyatakan valid karena telah mencukupi kriteria validitas dengan r-hitung lebih tinggi dibanding r-tabel (0,361). Pada variabel motivasi kerja, dari 21 item pernyataan didapati 3 item yang dieliminasi. Pada variabel beban kerja dari 11 item pernyataan didapati 1 item yang tidak valid. Kemudian variabel budaya organisasi dari 28 item pernyataan didapati 9 item yang tidak memenuhi kriteria. Lalu pada variabel kinerja pegawai dari 21 item terdapat 7 item yang tidak valid.

Uji Reliabilitas

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Standar Reliabilitas	Keterangan
Motivasi Kerja (X ₁)	0,878	0,70	Reliabel
Beban Kerja (X ₂)	0,712	0,70	Reliabel
Budaya Organisasi (X ₃)	0,840	0,70	Reliabel
Kinerja Pegawai (Y)	0,831	0,70	Reliabel

Sumber: Data kuesioner, 2026

Uji reliabilitas dilaksanakan guna mengukur sejauh mana level konsistensi sebuah instrumen guna mengukur variabel penelitian. Instrumen penelitian dapat diklasifikasikan reliabel bila mendapat Cronbach's Alpha >0,70 (Ghozali, 2016). Perolehan nilai Cronbach's Alpha melebihi 0,70 menjadikan variabel dinyatakan reliabel.

Uji Normalitas

Tabel 3. Hasil Uji Normalitas

	Nilai Kolmogorov-Smirnov	Keterangan
Asymp. Sig. (2-tailed)	0,200	Normal

Sumber: Data kuesioner, 2026

Perolehan uji normalitas mempergunakan One-Sample Kolmogorov-Smirnov, diketahui nilai Asymp. Sig. (2-tailed) yakni 0,200 diatas ambang batas 0,05. Hal tersebut

menunjukkan bahwasannya data residual terdistribusi normal menjadikan data layak untuk digunakan.

Uji Multikolinieritas

Tabel 4. Hasil Uji Multikolinieritas

Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
Motivasi Kerja (X_1)	0,698	1,432	Tidak Ada Multikolinieritas
Beban Kerja (X_2)	0,735	1,360	Tidak Ada Multikolinieritas
Budaya Organisasi (X_3)	0,556	1,798	Tidak Ada Multikolinieritas

Sumber: Data kuesioner, 2026

Perolehan uji multikolinieritas memperlihatkan bahwasannya variabel motivasi kerja mendapat tolerance value yakni 0,698 dan VIF yakni 1,432. Variabel beban kerja memperoleh tolerance value yakni 0,735 dan VIF yakni 1,360. Sementara variabel budaya organisasi mendapatkan tolerance value yakni 0,556 dan VIF yakni 1,798. Berdasarkan hasil tersebut, seluruh variabel memperoleh tolerance value $>0,10$ dan VIF <10 , bisa diambil kesimpulan bahwasannya tidak ditemukan gejala multikolinieritas model regresi.

Uji Heteroskedastisitas

Tabel 5. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Variabel	Nilai Sig	Keterangan
Motivasi Kerja (X_1)	0,943	Tidak Ada Heteroskedastisitas
Beban Kerja (X_2)	0,815	Tidak Ada Heteroskedastisitas
Budaya Organisasi (X_3)	0,061	Tidak Ada Heteroskedastisitas

Sumber: Data kuesioner, 2026

Perolehan uji heteroskedastisitas mempergunakan metode Glejser diperoleh nilai signifikansi motivasi kerja yakni 0,943, beban kerja yakni 0,815 maupun budaya organisasi yakni 0,061 yang seluruhnya lebih tinggi dibanding batas signifikansi sebesar 0,05. Berdasar perolehan uji yang sudah dilaksanakan, bisa diambil kesimpulan bahwasannya model regresi pada studi ini tidak ditemukan adanya gejala heteroskedastisitas.

Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 6. Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Variabel	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	19,839	5,223		3,798	$<0,001$
Motivasi Kerja (X_1)	0,094	0,067	0,126	1,398	0,165
Beban Kerja (X_2)	0,238	0,102	0,205	2,328	0,022
Budaya Organisasi (X_3)	0,287	0,079	0,369	3,638	$<0,001$

Sumber: Data kuesioner, 2026

Berdasar temuan analisis regresi linear berganda, bisa disusun model persamaan seperti berikut:

$$Y = 19,839 + 0,094X_1 + 0,238X_2 + 0,287X_3$$

a. Konstanta (α)

Nilai konstanta yakni 19,839 memperlihatkan bahwasannya apabila variabel motivasi kerja, beban kerja maupun budaya organisasi dianggap konstan ataupun bernilai nol, mengartikan kinerja pegawai tetap memiliki nilai sebesar 19,839 satuan. Nilai tersebut menggambarkan tingkat dasar kinerja pegawai tanpa dipengaruhi oleh variabel independent dalam penelitian.

b. Motivasi Kerja (X_1)

Variabel ini mendapat koefisien regresi yakni 0,094 yang nilainya positif. Hal ini mengartikan bahwasannya tiap motivasi kerja naik satu satuan nantinya menjadikan kinerja pegawai meningkat 0,094, dengan anggapan variabel lainnya tetap konstan. Namun demikian, berdasarkan nilai signifikansi yakni $0,165 > 0,05$, menjadikan efek motivasi kerja pada kinerja pegawai tidak signifikan.

c. Beban Kerja (X_2)

Variabel beban kerja mendapat koefisien regresi yakni 0,238 yang bernilai positif. Maknanya, apabila beban kerja naik satu satuan, menjadikan kinerja pegawai meningkat 0,238 satuan

d. Budaya Organisasi (X_3)

Variabel budaya organisasi mendapat koefisien regresi yakni 0,287 yang bernilai positif. Maka tiap kenaikan satu satuan pada budaya organisasi menjadikan kinerja pegawai meningkat 0,287 satuan, anggapan variabel lain tetap.

Uji t (Parsial)

Tabel 7. Hasil Uji t

Variabel	t	Sig.	Keterangan
Motivasi Kerja (X_1)	1,398	0,165	Tidak Berpengaruh Signifikan
Beban Kerja (X_2)	2,328	0,22	Berpengaruh Signifikan
Budaya Organisasi (X_3)	3,638	<0,001	Berpengaruh Signifikan

Sumber: Data kuesioner, 2026

Berdasar perolehan uji hipotesis, ditemukan nilai t hitung variabel beban kerja yakni 1,398 serta nilai Signifikansi yakni 0,163 yang memperlihatkan bahwasannya motivasi kerja tidak berdampak signifikan pada kinerja pegawai. Pada variabel beban kerja diketahui nilai t hitung yakni 2,328 maupun Sig yakni 0,22 bermakna beban kerja mempunyai efek signifikan pada kinerja pegawai. Pada variabel budaya organisasi ditemukan hasil nilai t hitung yakni 3,638 maupun Sig <0,001, menjadikannya bisa diartikan bahwasannya budaya organisasi berdampak signifikan pada kinerja pegawai.

Uji F (Simultan)

Tabel 8. Hasil Uji F

Variabel	F	Sig.	Keterangan
Motivasi Kerja, Beban Kerja, serta Budaya Organisasi	19,687	< 0,001	Berpengaruh secara simultan

Sumber: Data kuesioner, 2026

Berdasar perolehan uji F memperlihatkan bahwasannya nilai signifikansi lebih rendah dibanding 0,05, menjadikannya bisa diartikan bahwasannya variabel motivasi kerja, beban kerja maupun budaya organisasi secara simultan memiliki efek signifikan pada kinerja pegawai.

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 9. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Variabel	Koefisien Determinasi (R^2)	Keterangan
Motivasi Kerja, Beban Kerja, serta Budaya Organisasi	0,337	Berpengaruh sebesar 33,7%

Sumber: Data kuesioner, 2026

Berdasar perolehan pengujian koefisien determinasi (R^2) didapat nilai yakni 0,337 atau 33,7%. Hal itu memperlihatkan bahwasannya variabel motivasi kerja, beban kerja maupun budaya organisasi secara kolektif mampu menerangkan variasi kinerja pegawai senilai 33,7%, dan 66,3% sisanya dijelaskan variabel lainnya.

PEMBAHASAN

Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Temuan studi ini memperlihatkan bahwasannya variabel motivasi kerja tidak mempunyai efek signifikan pada kinerja pegawai. Hal tersebut diperkuat akan nilai t hitung yakni 1,398 dan bernilai Sig 0,165 > $\alpha = 0,05$. Hasil tersebut memperlihatkan bahwasannya motivasi kerja pegawai belum bisa secara langsung untuk meningkatkan kinerja pegawai.

Jika dikaitkan dengan teori kebutuhan Maslow tidak mempengaruhi kinerja pegawai secara langsung. Apabila kebutuhan dasar sudah terpenuhi maka dorongan motivasi cenderung stagnan dan tidak berkorelasi dengan produktivitas pegawai. Bisa diartikan jika motivasi kerja tidak selalu menjadi faktor utama untuk mengoptimalkan produktivitas kerja. Hal tersebut umumnya disebabkan kinerja pegawai dalam instansi pemerintah lebih dipengaruhi oleh sistem kerja, pembagian tugas, prosedur kerja, ataupun hal lainnya.

Temuan dalam studi ini selaras akan studi yang dijalankan Habeahan (2022), menyimpulkan bahwasannya motivasi kerja tidak berdampak pada kinerja karyawan. Kondisi itu memungkinkan terdapat sejumlah faktor lain yang menjadikan motivasi kerja setiap individu tidak berkonversi menjadi hasil kerja yang maksimal (Ernawati et al., 2023). Bisa diambil kesimpulan bahwasannya motivasi kerja tidak menjadi pendorong utama kinerja pegawai di lingkungan tertentu.

Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Temuan pengujian hipotesa didapat hasil bahwasannya beban kerja memberikan efek pada kinerja pegawai. Hal itu diperkuat oleh nilai t hitung yakni 2,328 dan nilai Signifikansi

yakni $0,22 < \alpha = 0,05$. Beban kerja memberi efek positif signifikan pada kinerja pegawai Dinas Pendidikan Kota Semarang. Hasil demikian menandakan bahwasanya pengelolaan beban kerja yang baik maka dapat meningkatkan kinerja pegawai (Siahaan & Wahyudi, 2023).

Beban kerja yang berlebih ataupun kurang menunjukkan kondisi pekerjaan yang tidak ideal. Beban kerja berlebih bisa memunculkan gangguan pekerjaan atau bahkan menimbulkan stress kerja, sementara beban kerja di bawah rata-rata bisa memunculkan kejenuhan (Mahawati et al., 2021). Beban kerja yang dikendalikan dengan baik dapat memacu pegawai agar bekerja lebih optimal. Dengan demikian, pegawai dapat terdorong untuk meningkatkan kinerjanya agar bisa mencapai target pekerjaan yang telah ditentukan sebelumnya,

Temuan studi ini selaras akan temuan dalam studi lain yang menerangkan bahwasannya beban kerja mempunyai efek yang positif dan signifikan pada kinerja pegawai (Siburian et al., 2021). Disamping itu studi lain menunjukkan hasil serupa pula yaitu beban kerja mempunyai efek positif dan signifikan pada kinerja pegawai (Putri & Laily, 2022).

Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai

Temuan pengujian hipotesa memperlihatkan bahwasanya budaya organisasi memiliki efek pada kinerja pegawai yang terbukti melalui nilai t hitung sebesar 3,638 serta $Sig < 0,001$. Hal tersebut menjelaskan bahwasannya budaya organisasi berdampak positif dan signifikan pada kinerja pegawai Dinas Pendidikan Kota Semarang.

Budaya organisasi ialah salah satu faktor yang bisa mengoptimalkan kinerja pegawai (Fauzi et al., 2024). Bentuk budaya organisasi yang baik serta terarah bisa menciptakan kinerja yang optimal sehingga muncul rasa sungguh-sungguh dan tanggung jawab pada setiap pegawai (Septiani, 2021). Nilai dan norma organisasi yang diterapkan pada Dinas Pendidikan kota Semarang secara konsisten dapat mendorong para pegawai agar bekerja dengan penuh tanggung jawab dan disiplin.

Temuan ini selaras akan temuan dalam studi lain yang menerangkan bahwasanya budaya organisasi berdampak secara positif dan signifikan pada kinerja pegawai (Jayen et al., 2023). Terdapat pula penelitian lain dengan hasil yang serupa yaitu budaya kerja mempunyai efek yang positif signifikan pada kinerja pegawai (Aryawibawa et al., 2024)

Pengaruh Motivasi Kerja, Beban Kerja, dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai

Berdasar perolehan uji F diketahui bahwasanya nilai F hitung yakni 19,687 dan nilai $Sig < 0,001$. Nilai Signifikansi itu lebih rendah dibanding taraf Signifikansi yaitu 0,05. Hal itu bisa diartikan bahwasannya secara simultan, motivasi kerja, budaya organisasi maupun beban kerja berdampak signifikan pada kinerja pegawai. Temuan ini menjelaskan bahwasannya ketiga variabel independent secara simultan memiliki kontribusi guna menerangkan perubahan atau variasi pada variabel kinerja pegawai.

Secara teoritis, kinerja pegawai bisa dipengaruhi dari diri pegawai maupun dari luar. Menurut (Robbins & Judge, 2017) terdapat berbagai faktor yang bisa mempengaruhi kinerja. Hal tersebut menunjukkan bahwasannya peningkatan kinerja pegawai terjadi bukan karena satu faktor, tetapi gabungan dari beberapa faktor.

Dengan demikian dapat dimaknai bahwasanya motivasi kerja, beban kerja, dan kinerja pegawai merupakan faktor yang secara bersama-sama bisa mempengaruhi kinerja pegawai. Apabila ketiga variabel tersebut dikelola secara maksimal, maka kinerja pegawai dalam melaksanakan tugas serta tanggung jawabnya dapat meningkat secara optimal.

KESIMPULAN

Penelitian ini bermaksud menganalisis efek motivasi kerja, budaya organisasi, dan beban kerja pada kinerja pegawai. Hasil penelitian ini memperlihatkan bahwasanya secara bersamaan (simultan) motivasi kerja, budaya organisasi, dan beban kerja memiliki efek signifikan pada kinerja pegawai. Berikutnya secara parsial, tidak ada efek yang signifikan pada variabel motivasi kerja. Namun budaya organisasi maupun beban kerja mempunyai efek positif serta signifikan pada kinerja pegawai.

Studi ini mempunyai sejumlah keterbatasan. Pertama, pelaksanaan penelitian ini hanya dilaksanakan di satu instansi menjadikan temuan studi ini tidak bisa digeneralisasi dengan instansi lainnya tanpa dilakukan pengkajian lebih lanjut. Kedua, variabel yang diteliti di studi ini masih terbatas pada motivasi kerja, beban kerja, dan budaya organisasi menjadikannya kemungkinan masih ada sejumlah faktor lainnya yang dapat berdampak akan kinerja pegawai. Studi berikutnya disarankan agar memperluas objek penelitian serta meneliti bagaimana pengaruh variabel lain yang relevan terhadap kinerja pegawai agar mendapat hasil yang lebih komprehensif.

REFERENSI

- Arywibawa, A. D., Aryoko, Y. P., & Darmawan, A. (2024). *Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai*. 10(01), 13–26. <https://doi.org/https://doi.org/10.32528/jmbi.v10i1.1185>
- Ernawati, F. Y., Budiyo, R., & Siswanto, A. (2023). *PENGARUH MOTIVASI, LINGKUNGAN KERJA, DISIPLIN KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT BPR SINAR MITRA SEJAHTERA SEMARANG*. 15(3), 156–173. <https://doi.org/https://doi.org/10.33747/stiesmg.v15i3.676>
- Fauzi, A., Rostina, R., Inayati, S. N., Roziqin, A., & Virginia, M. (2024). *Evaluasi Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Efektivitas Kinerja Pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup Kota Tarakan*. 5(4), 888–895. <https://doi.org/https://doi.org/10.38035/jmpis.v5i4.2109>
- Fauziah, H., Ayu, M., & Syahpitra, R. T. (2020). *Analisis Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan*. 5, 53–62. <https://jurnal.saburai.id/index.php/manajemen/article/view/649>
- Febrianti, A., & Hakim, L. (2025). *Analisis Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening Pada MTs Negeri Surakarta* 1. 6, 264–281.
- Ghozali, I. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 23 (VIII)*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Habeahan, L. (2022). *PENGARUH MOTIVASI KERJA, DISIPLIN KERJA, DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN*. *JURNAL MANAJEMEN BISNIS DAN KEWIRAUSAHAAN*, 7. <https://doi.org/https://doi.org/10.24912/jmbk.v7i2.23365>
- Hasibuan, M. (2020). *MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA*. Bumi Aksara.
- Jayen, F., Kadir, A., Amrulloh, R., & Erwinda, U. (2023). *Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Jhonlin Marine Trans di Tanah Bumbu*. <https://doi.org/10.30649/japk.v14i1.103>
- Koesomowidjojo, S. R. M. (2017). *Panduan Praktis Menyusun Analisis Beban Kerja (Cetakan 1)*. Raih Asa Sukses.
- Mahawati, E., Yuniwati, I., Ferinia, R., Rahayu, P. P., & Fani, T. (2021). *Analisis Beban Kerja dan Produktivitas Kerja*. Yayasan Kita Menulis.
- Mutiara, V. (2021). *Pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja*

- Pada Pegawai Dinas Ketenagakerjaan Pemerintah Provinsi Riau.* 1(1).
<https://jom.umri.ac.id/index.php/ecountbis/article/view/82>
- Putri, J. D. U. K., & Laily, N. (2022). *PENGARUH BEBAN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI MELALUI BURNOUT SEBAGAI VARIABEL.* 11.
<https://jurnalmahasiswa.stiesia.ac.id/index.php/jirm/article/view/4493>
- Ramadhani, N. P., & Lestari, S. I. (2024). *Peran Dinas Pendidikan Kota Semarang Dalam Implementasi Hukum Administrasi Negara Novia Putri Rahmadani, Septi Indah Lestari Fakultas Hukum, Universitas Negeri Semarang.* 10(11), 624–632.
<https://doi.org/https://doi.org/10.5281/zenodo.12793687>
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2006). *Perilaku Organisasi.* PT. Indeks, Kelompok Gramedia.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017). *Perilaku Organisasi* (Edisi 16). Salemba Empat.
- Septiani, D. (2021). *Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank BRP Rokan Hilir Cabang Kubu Kecamatan Kubu.*
- Siahaan, B. A. S., & Wahyudi, S. (2023). *Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Adhi Karya.* <https://journal.uir.ac.id/index.php/jiabis/article/view/23658>
- Siburian, M. S., Pio, R. J., & Sambul, S. A. P. (2021). *Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Kantor Pelayanan Pajak Pratama Balige Sumatera Utara.* 2(5).
- Sitompul, S. S., & Simamora, F. (2021). *Pengaruh Beban Kerja, Pengalaman Kerja, Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Tannery Sejahtera Mandiri Pekanbaru.* 2(2), 142–153.
<https://journal.yrpiiku.com/index.php/msej/article/download/213/152>
- Sugiyono. (2020). *Metodologi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D.*
- Suriyadin, M. I., Agustina, T. S., & Ekowati, D. (n.d.). *PENGARUH BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN.*
<https://journals2.ums.ac.id/dayasaing/article/view/9862>
- Tanjung, R., Romi, H., & Firmansyah, F. (2023). *PENGARUH MOTIVASI, KOMUNIKASI, KOMITMEN ORGANISASI, DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. DHARMA PACIFIC ENGINEERING.* 6(1), 69–80.
<https://doi.org/https://doi.org/10.52624/manajerial.v6i1.2385>
- Triansyah, A. A. (2024). *Manajemen Sumber Daya Manusia.* 1(1), 11–20.
- Wewra, G. D., Studi, P., Sektor, A., & History, A. (2024). *Analisis Kinerja Dalam Pelayanan Publik Di Distrik Kaimana Kabupaten Kaimana.* 5(3), 442–448.
<https://ojs.cahayamandalika.com/index.php/jml/article/download/3527/2803/>

Copyright holder:

© Author

First publication right:

Jurnal Manajemen Pendidikan

This article is licensed under:

CC-BY-SA