PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR BALAI BESAR PELAKSANAAN JALAN NASIONAL SULAWESI SELATAN

Diajukan Oleh:

ALYA NUR AZIZAH

4518012077

SKRIPSI

Untuk Memenuhi Salah Satu Persyaratan

Guna Memperoleh Gelar

Sarjana Ekonomi

PROGRAM STUDI MANAJEMEN FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

UNIVERSITAS BOSOWA

MAKASSAR

2022

HALAMAN PENGESAHAN

Judul	: Pengaruh Budaya Organisasi dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Balai Besar Pelaksanaan Jalan Nasional Sulawesi Selatan.
Nama Mahasiswa	: Alya Nur Azizah
Stambuk/NIM	: 4518012077
Fakultas	: Ekonomi dan Bisnis
Program Studi	: Manajemen
Tempat Penelitian	: Kantor Balai Besar Pelaksanaan Jalan Nasional Sulawesi Selatan

Telah Disetujui:

Pembimbing I	Pembimbing II
Dr. Seri Suriani, S.E., M.Si	**Dr. Hj. Herminawati Abubakar, S.E.,M.M**

Mengetahui dan Mengesahkan

Sebagai Salah Satu Syarat Memperoleh Gelar

Sarjana Ekonomi Pada Universitas Bosowa Makassar

Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Bosowa	Ketua Program Studi Manajemen
Dr. Hj. Herminawati Abu Bakar, SE.,MM	**Ahmad Jumarding, SE., MM**

Tanggal Pengesahan……

PERNYATAAN KEORSINILAN SKRIPSI

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Alya Nur Azizah

Nim : 4518012077

Jurusan : Manajemen

Fakultas : Ekonomi dan Bisnis

Judul : Pengaruh Budaya Organisasi dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Balai Besar Pelaksanaan Jalan Nasional Sulawesi Selatan

Menyatakan dengan sebenarnya bahwa penulisan skripsi ini berdasarkan hasil penelitian, pemikiran, dan pemaparan asli dari saya adalah karya ilmiah saya sendiri dan sepanjang pengetahuan saya didalam naskah skripsi ini tidak pernah diajukan oleh orang lain untuk memperoleh gelar akademik disuatu perguruan tinggi, dan tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali secara tertulis dikutip dalam naskah ini dan disebutkan dalam sumber kutipan daftar pustaka.

Demikian pernyataan ini saya buat dalam keadaan sadar dan tanpa paksaan sama sekali.

Makassar, 25 Juli 2022

METERAI TEMPEL 10000 034E4AJX968002961

Alya Nur Azizah

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur Alhamdulillah Penulis ucapkan kehadirat Allah SWT atas segala rahmat dan karunia-Nya, dan teriring salam dan shalawat hanya tercurah kepada Nabi Muhammad SAW, sehingga penulis dapat menyelesaikan tugas akhir atau skripsi ini dengan baik. Skripsi ini adalah salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi (SE) pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Bosowa Makassar, dengan judul **"Pengaruh Budaya Organisasi dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Balai Besar Pelaksanaan Jalan Nasional Sulawesi Selatan".**

Dalam proses penulisan sampai dengan terselesaikannya skripsi ini, tentunya banyak sekali pihak yang berkontribusi didalamnya. Oleh karna itu pada kesempatan ini penulis ingin menyampaikan ucapan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada berbagai pihak tersebut, diantaranya:

1. Bapak Prof. Dr. Ir. Batara Surya, S.T., M.Si selaku Rektor Universitas Bosowa
2. Ibu Dr. Hj. Herminawati Abu Bakar, SE.,MM selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Bosowa
3. Ibu Indrayani Nur, S.Pd.,SE.,M.Si selaku Wakil Dekan 1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Bosowa
4. Bapak Ahmad Jumarding SE., MM selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Bosowa

5. Kepada Ibu Dr. Seri Suriani, S.E., M.Si dan Ibu Dr. Hj. Herminawati AbuBakar, SE.,MM sebagai Dosen Pembimbing atas waktu yang telah diluangkan untuk membimbing, memberi motivasi dan memberi bantuan literature, serta diskusi-diskusi yang dilakukan dengan penulis
6. Seluruh Dosen Universitas Bosowa yang telah membekali penulis dengan berbagai ilmu sehingga wawasan penulis bisa bertambah. Beserta seluruh Staf Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Bosowa, terima kasih bantuannya dalam pengurusan administrasi
7. Bapak Slamet, ST, MURP selaku Kepala Bagian Umum dan Tata Usaha Balai Besar Pelaksanaan Jalan Nasional Sulawesi Selatan atas pemberian izin kepada peneliti untuk melakukan penelitian ini diperusahaan beliau
8. Teristimewa kepada kedua orang tuaku Chandra Baharuddin dan Raodhiah Usman yang selalu memberikan nasehat, doa serta materi dalam menyelesaikan studi
9. Terima kasih kepada saudaraku Muhammad Fachri Dharmawand yang selalu memberikan support dalam menyelesaikan skripsi
10. Terima kasih kepada Angeline, Regina, Sarmilah, Sahabat dari SMA dan Teman-teman KKN Posko Balle dan semua sahabat yang tidak bisa saya sebut satu persatu, yang selalu memberikan support dan semangat dalam penyusunan skripsi
11. Terima kasih kepada sepupuku Imel Febrianti dan semua kerabat keluarga yang selalu memberi motivasi kepada penulis

12. Terima kasih kepada semua pihak yang terlibat dalam penyusunan skripsi ini yang tidak bisa saya sebutkan satu persatu.

Skripsi ini masih jauh dari sempurna. Apabila terdapat kesalahan-kesalahan dalam skripsi ini, sepenuhnya menjadi tanggung jawab peneliti dan bukan para bantuan. Kritik dan saran konstruktif yang membangun akan lebih menyempurnakan skripsi ini. Semoga kebaikan yang diberikan oleh semua pihak mendapatkan pahala di sisi Tuhan Yang Maha Kuasa.

Makassar, 25 Juli 2022

Alya Nur Azizah

PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR BALAI BESAR PELAKSANAAN JALAN NASIONAL SULAWESI SELATAN

Oleh:

ALYA NUR AZIZAH

Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Universitas Bosowa

ABSTRAK

ALYA NUR AZIZAH.2022.SKRIPSI. Pengaruh Budaya Organisasi dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Balai Besar Pelaksanaan Jalan Nasional Sulsel dibimbing oleh Seri Suriani dan Herminawati Abubakar.

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh budaya organisasi dan beban kerja terhadap kinerja pegawai secara signifikan. Sampel dalam penelitian ini adalah pegawai sebanyak 40 responden. Teknik pengambilan sampel menggunakan sampel jenuh, dan teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan kuesioner. Teknik pengujian dalam penelitian ini adalah uji validitas dan reliabilitas, sedangkan teknik analisis data menggunakan uji regresi linear berganda, uji t, uji f dan uji koefisien determinasi. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa budaya organisasi dan beban kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Kata kunci : Budaya Organisasi, Beban Kerja, Kinerja

THE EFFECT OF ORGANIZATIONAL *CULTURE AND WORK LOADS ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT BALAI BESAR PELKSANAAN JALAN NASIONAL SULAWESI SELATAN OFFICE*

by:

ALYA NUR AZIZAH

Prodi Management Faculty Of Economics and Business

Bosowa University

ABSTRACT

ALYA NUR AZIZAH.2022.THESIS. The Effect of Organizational Culture and Work Loads on Employee Performance at Balai Besar Pelaksanaan Jalan Nasional Sulsel Office is guided by Seri Suriani and Herminawati Abubakar.

The purpose of this study was to know and analyze the effect of organizational culture and work loads on employee performance significantly. The sample in this study were employees of 40 respondents. The sampling technique used a saturated sample, and the data collection technique in this study used a questionnaire. The testing technique in this study is the validity and reliability test, while the data analysis technique uses multiple linear regression test, t test, f test and coefficient of determination test. The results of this study indicate that motivation and work discipline together have a positive and significant effect on employee performance.

Keywords : *Organizational Culture, Work Loads, Performance*

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL i

HALAMAN PENGESAHAN ii

PERNYATAAN KEORSINILAN SKRIPSI iii

KATA PENGANTAR iv

ABSTRAK vii

ABSTRACT viii

DAFTAR ISI ix

DAFTAR GAMBAR xi

DAFTAR TABEL xii

BAB I PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah 1
1.2 Rumusan Masalah 4
1.3 Tujuan Penelitian 4
1.4 Manfaat Penelitian 5

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Kerangka Teori 6
2.1.1 Manajemen Sumber Daya Manusia 6
2.1.2 Budaya Organisasi 9
2.1.3 Beban Kerja 12
2.1.4 Kinerja Pegawai 15
2.2 Kerangka Pikir 20
2.3 Hipotesis 21

BAB III METODE PENELITIAN

3.1 Daerah Penelitian 21
3.2 Metode Pengumpulan Data 21

3.3 Jenis dan Sumber Data 21
3.4 Teknik Penetapan Sampel 22
3.5 Metode Analisis 22
3.6 Definisi Operasional 24
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN
4.1 Gambaran Balai Besar Pelaksanaan Jalan Nasional Sulsel 25
4.2 Deskripsi Data 31
4.2.1 Karakteristik Responden 31
4.2.2 Tanggapan Responden 34
4.3 Uji Validitas dan Reliabilitas 39
4.3.1 Uji Validitas Budaya Organisasi X_1 39
4.3.2 Uji Validitas Beban Kerja X_2 40
4.3.3 Uji Validitas Kinerja Pegawai Y 41
4.3.4 Uji Reliabilitas 41
4.4 Hasil Analisis 43
4.4.1 Analisis Linear Berganda 43
4.4.2 Uji Koefisien Determinasi 44
4.4.3 Hasil Uji t (Parsial) 45
4.4.4 Hasil Uji F (Simultan) 47
4.5 Pembahasan Hasil Penelitian 49
4.5.1 Variabel Budaya Organisasi X_1 49
4.5.2 Variabel Beban Kerja X_2 49
4.5.3 Variabel Kinerja Pegawai Y 49
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN
1. Kesimpulan 50
2. Saran 50
DAFTAR PUSTAKA 52
LAMPIRAN 55

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Pikir..... 19

GAMBAR TABEL

Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....31

Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....32

Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir 33

Tabel 4.4 Deskripsi Jawaban Responden Mengenai Variabel Budaya Organisasi (X_1).....34

Tabel 4.5 Deskripsi Jawaban Responden Mengenai Variabel Beban Kerja (X_2) 35

Tabel 4.6 Deskripsi Jawaban Responden Mengenai Variabel Kinerja Pegawai (Y) 37

Tabel 4.7 Uji Validitas Budaya Organisasi (X_1) 38

Tabel 4.8 Uji Validitas Beban Kerja (X_2) 39

Tabel 4.9 Uji Validitas Kinerja Pegawai (Y) 40

Tabel 4.10 Hasil Uji Reliabilitas.....41

Tabel 4.11 Analisis Regresi Linear Berganda 42

Tabel 4.12 Koefisien Determinasi 44

Tabel 4.13 Hasil Uji Parsial (Uji t).....45

Tabel 4.14 Hasil Uji Simultan (Uji f) 47

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Sumber Daya Manusia (SDM) adalah salah satu hal yang penting dalam suatu organisasi untuk mencapai tujuan sebuah organisasiDalam meningkatkan kinerja pegawai sangat diperlukan pengembangan dan pengelolaan sumber daya manusia secara efektif untuk menggerakkan sebuah organisasi yang berfungsi sebagai aset yang terus-menerus akan dikembangkan dan dilatih pengetahuan serta keahliannya. Sistem pengendalian manajemen bekerja sebagai alat yang dapat mengembangkan dan mengelola SDM organisasi dengan baik. Selain itu, pegawai negeri merupakan unsur aparatur negara yang melaksanakan pemerintahan dan pembangunan dalam usaha mencapai tujuan nasional. Tangkilisan (2002:25) menyatakan bahwa unsur manusia merupakan unsur yang penting, karena manusia selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap organisasi. Dengan demikian pegawai dituntut untuk memiliki kemampuan dalam menjalankan tugas dan tanggungjawabnya untuk berpartisipasi dalam kegiatan pemerintahan, pembangunan dan kemasyarakatan secara efektif dan efisien.

Menyadari pentingnya peranan pegawai negeri tersebut pemerintah telah banyak melakukan kegiatan untuk memberdayakan pegawai negeri sehingga memiliki kemampuan dan kinerja yang optimal dalam upaya pencapaian tujuan nasional. Hal ini juga dijelaskan dalam Undang-undang Nomor 43 Tahun 1999 tentang pokok-pokok kepegawaian yang dalam penjelasannya menyatakan bahwa kelancaran penyelenggaraan tugas pemerintahan dan pembangunan nasional sangat

tergantung pada kesempurnaan aparatur negara khususnya pegawai negeri. Namun peningkatan kinerja para pegawai negeri belum juga menampakkan hasil yang memuaskan. Meski pun di beberapa daerah kinerja pegawai telah dilakukan dengan baik, tetapi masih banyak juga daerah yang pegawai negerinya belum mampu bekerja secara professional. Hal ini dapat dilihat masih banyak pegawai yang melanggar peraturan dalam melaksanakan tugas dan fungsinya pelayan masyarakat. Dengan adanya pengembangan kinerja pegawai negeri maka dapat memberikan kinerja yang maksimal dalam melaksanakan tugasnya. Dapat dikatakan bahwa pegawai selalu berkomitmen dan bertanggung jawab dalam setiap pekerjaannya, organisasi selalu memperhatikan tempat dimana para pegawai menjalankan tugasnya misalnya teman kerja, pimpinan, kondisi kerja dan hal-hal lain dapat berpengaruh pada kualitas seseorang dalam melaksanakan tugasnya.

Membahas tentang masalah budaya merupakan hal yang mendasar bagi suatu organisasi, dikarenakan selalu berkaitan dengan aktifitas yang ada dalam organisasi. Budaya organisasi adalah falsafah, ideologi, nial-nilai, anggapan, keyakinan, harapan, sikap dan norma-norma yang dimiliki secara Bersama serta mengikat terhadap suatu kelompok tertentu. Jadi berdasarkan definisi diatas budaya organisasi mempunyai peran penting dalam system organisasi. Secara mendalam budaya organisasi akan ditentukan pada kondisi kerja tim, pemimpin dan ciri-ciri organisasi serta proses administrasinya berlaku.

Budaya organisasi penting, karena merupakan kebiasaan yang terdapat dalam struktur organisasi yang mewakili aturan-aturan prilaku bisa dijalankan oleh anggota organisasi. Budaya yang produktif merupakan kebiasaan yang dapat membuat organisasi menjadi lebih Tangguh dan tujuan organisasi dapat terfasilitasi.

Usaha untuk meningkatkan kinerja pegawai, diantaranya adalah dengan memperhatikan beban kerja, baik itu beban kerja fisik maupun beban kerja mental. Untuk mencapai kinerja yang maksimal pentingnya instansi memperhatikan kondisi sumber daya manusianya karena tubuh manusia dirancang untuk dapat melakukan aktivitas pekerjaan sehari-hari dengan ketentuan massa otot yang bobotnya hamper lebih dari separuh berat tubuh, memungkinkan manusia untuk dapat menggerakkan tubuh dan melakukan pekerjaan.

Pemberian beban kerja yang efektif, instansi dapat mengetahui sejauh mana karyawannya dapat diberikan beban kerja yang maksimal dan sejauh mana pengaruhnya terhadap kinerja instansi itu sendiri, karena beban kerja sangat penting bagi suatu instansi. Beban aktivitas satuan organisasi atau beban kerja masing-masing pejabat atau pegawai hendaknya merata sehingga dapat dihindarkan adanya satuan organisasi yang terlalu banyak aktivitasnya dan ada satuan organisasi terlalu sedikit aktivitasnya semikian pula dapat dihindarkan adanya pejabat atau pegawai yang terlalu bertumpuk-tumpuk tugasnya dan ada pejabat atau pegawai yang sedikit beban kerjanya sehingga Nampak terlalu banyak menganggur (Sutarto 2006:122)

Kantor Balai Besar Pelaksanaan Jalan Nasional Sulsel merupakan kantor pemerintahan yang mempunyai tugas melaksanakan pemrograman, perencanaan, pengadaan, pembangunan, preservasi dan pengendalian penerapan norma, standar, pedoman dan kriteria bidang jalan dan jembatan termasuk konektivitas jaringan jalan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan. Pada kantor Balai Besar Pelaksanaan Jalan Nasional Sulsel terdapat 127 pegawai.

Berdasarkan latar belakang di atas, maka peneliti tertarik untuk meneliti dengan judul "PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR BALAI BESAR PELAKSANAAN JALAN NASIONAL SULAWESI SELATAN".

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, permasalahan yang dapat dirumuskan dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada kantor Balai Besar Pelaksanaan Jalan Nasional Sulawesi Selatan?

2. Apakah beban kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada kantor Balai Pelaksanaan Jalan Nasional Sulawesi Selatan?

1.3 Tujuan Penelitian

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

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai pada kantor Balai Besar Pelaksanaan Jalan Nasional Sulawesi Selatan

2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh beban kerja terhadap kinerja pegawai pada kantor Balai Besar Pelaksanaan Jalan Nasional Sulawesi Selatan

1.4 Manfaat Penelitian

Dengan adanya penelitian ini, penulis berharap jika penelitian ini dapat bermanfaat sebagai berikut:

1. Bagi Balai Besar Pelaksanaan Jalan Nasional Sulawesi Selatan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan yang berguna bagi pihak Balai Pelaksaan Jalan Nasional Sulawesi Selatan dan dapat mengetahui Pengaruh Budaya Organisasi dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai.

2. Bagi Universitas Bosowa

Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan referensi bagi peneliti, dalam bidang yang sama maupun pihak-pihak yang membutuhkan.

3. Bagi Peneliti

Untuk menambah wawasan dan pengetahuan mengenai Pengaruh Budaya Organisasi dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Kerangka Teori

2.1.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

1. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Hasibuan (2017:10) Manajemen Sumber Daya Manusia adalah ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar aktif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.

Menurut Rivai (2015:4) Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) merupakan salah satu bidang dari manajemen umum yang meliputi segi-segi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan pengendalian.

Sedangkan menurut Handoko (2014:4) Manajemen Sumber Daya Manusia adalah penarikan, seleksi, pengembangan, pemeliharaan dan penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai baik tujuan-tujuan individu maupun organisasi.

Dari pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa Manajemen Sumber Daya Manusia adalah ilmu dan seni yang merupakan salah satu bidanng manajemen untuk mengelola tenaga kerja dalam perencanaan, pengembangan dan pelaksaan yang maksimal sehingga tujuan perusahaan dan individu tercapai secara optimal.

2. Peranan Manajemen Sumber Daya Manusia

Peran MSDM dalam menjalankan aspek SDM, harus dikelola dengan baik sehingga kebijakan dan praktik dapat berjalan sesuai dengan yang diinginkan perusahaan, menurut Rivai (2015:14) peran MSDM antara lain:

1. Melakukan analisis jabatan (menetapkan karakteristik pekerjaan masing-masing SDM)
2. Merencanakan kebutuhan tenaga kerja dan merekrut calon pekerja
3. Menyeleksi calon pekerja
4. Memberikan pengenalan dan penempatan pada karyawan baru
5. Menetapkan upah, gaji, dan cara memberikan kompensasi
6. Memberikan intensif dan kesejahteraan
7. Melakukan evaluasi kinerja
8. Mengkomunikasikan, memberikan penyuluhan, menegakkan disiplin kerja
9. Memberikan Pendidikan, pelatihan dan pengembangan
10. Membangun komitmen kerja
11. Memberikan keselamatan kerja
12. Memberikan jaminan kerja
13. Menyelesaikan perselisihan perburuhan
14. Menyelesaikan keluhan dan *relationship* karyawan

3. Fungsi-fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Fungsi-fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia menurut Hasibuan (2015:21), yaitu terdiri dari perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, pengadaan, pengembangan kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, kedisiplinan dan pemberhentian. Menurut Yuniarsih dan Suwanto (2014:6), fungsi manajemen sumber daya manusia terdiri dari perencanaan, penempatan pengevaluasian, kompensasi, pengembangan dan mengatur

hubungan yang efektif antar tenaga kerja. Menurut Hasibuan (2015:21), fungsi sumber daya manusia adalah sebagai berikut:

1. Perencanaan (*planning*)

Perencanaan adalah merencanakan tenaga kerja efektif/ dan efisien agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan dalam membantu terwujudnya tujuan. Perencanaan dilakukan dengan menetapkan program kepegawaian meliputi pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, kedisiplinan dan pemberhentian karyawan. Program kepegawaian yang baik baik akan membantu tercapainya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.

2. Pengorganisasian (*organizing*)

Kegiatan untuk mengorganisasi semua karyawan dengan menatakan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi, wewenang, integrasi, koordinasi dalam bagian organisasi. Organisasi hanya merupakan alat untuk mencapai tujuan dan terwujudnya tujuan secara efektif.

3. Pengarahan (*directing*)

Pengarahan merupakan kegiatan yang mengarahkan semua karyawan agar mau bekerja sama dan bekerja efektif dan efisien dalam membantu tercapainya tujuan perusahaan. Pengarahan dilakukan pimpinan dengan menugaskan bawahannya agar mengerjakan semua tugas dengan baik.

4. Pengendalian (*controlling*)

Pengendalian adalah kegiatan megendalikan karyawan agar mereka menaati peraturan perusahaan dan bekerjasama sesuai dengan rencana. Jika terdapat penyimpangan atau kesalahan diadakan tingkat perbaikan dan penyempurnaan rencana pengendalian karyawan meliputi kehadiran, kedisiplinan, perilaku, Kerjasama, pelaksanaan pekerjaan dan menjaga situasi lingkungan pekerjaan.

2.1.2 Budaya Organisasi

1. Pengertian Budaya Organisasi

Robbins (1996:289) mendefinisikan budaya organisasi adalah suatu sistem makna bersama (persepsi) yang dianut anggota-anggota yang membedakan organisasi itu dari organisasi lainnya.

Menurut Siagian (1995:233) budaya organisasi merupakan perpaduan antara gaya kepemimpinan manajemen puncak dan norma-norma dan memiliki sistem nilai keyakinan terhadap para anggota organisasi.

Mangkunegara (2005:113) yang menyatakan bahwa budaya organisasi adalah seperangkat asumsi atau sistem keyakinan, nilai-nilai dan norma yang dikembangkan dalam organisasi yang dijadikan pedoman tingkah laku bagi anggota-anggotanya untuk mengatasi masalah adaptasi eksternal dan internal.

Dari pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi adalah kebiasaan dan keyakinan yang berlaku pada sebuah organisasi, terdapat juga kesimpulan bahwa budaya organisasi merupakan pola dasar nilai-nilai, harapan, kebiasaan-kebiasaan dan keyakinan yang dimiliki bersama seluruh anggota

organisasi sebagai pedoman dalam melaksanakan tugas untuk mencapai suatu tujuan organisasi.

2. Fungsi dan Peran Budaya Organisasi

Menurut Busro (2018:7) Budaya organisasi pada intinya berfungsi untuk mengatur para karyawan agar mereka memahami bagaimana seharusnya mereka:

1. Bersikap terhadap profesinya

2. Beradaptasi terhadap rekan kerja, dan lingkungan kerjanya

3. Berprilaku reaktif terhadap kebijakan pemimpin

Ketika ketiga hal sudah terlaksanakan, maka terbentuklah:

1) Sistem nilai

2) Kebiasaan dan,

3) Etos kerja yang terinternalisasikan dalam seluruh anggota organisasi

Dengan terbentuknya tiga hal tersebut, akan mampu mendorong diberikannya apresiasi kepada karyawan yang selalu mengalami peningkatan prestasi kerja. Dengan budaya organisasi yang baik menjadi lebih baik, lebih disiplin, lebih termotivasi, lebih berkinerja.

3. Karakteristik Utama Budaya Organisasi

Beberapa karakteristik Menurut Robbins (1996:127) sebagai berikut:

1. Inovasi dan pengambilan resiko: sejauh mana karyawan didorong untuk inovatif dan beresiko

2. Perhatian kerinian: memperhatikan keermatan, analisis, dan perhatian kepada rincian.

3. Orientasi hasil: memfokuskan hasil (buku Teknik atau proses)

4. Orientasi orang: keputusan manajemen memperhatikan efek hasil pada orang dalam organisasikan itu

5. Orientasi tim: kegiatan kerja diorganisasikan pada tim-tim bukan individu

6. Keagresifan : sejauh mana orang agresif atau kompetitif bukan santai

7. Kemantapan: sejauh mana organisasi mempertahankan status qua? Sebagai pertumbuhan

4. Indikator Budaya Organisasi

Menurut Luthans dalam Zuki (2016:38) mengemukakan karakteristik budaya organisasi menjadi enam elemen, sebagai berikut:

1. *Observed behavioral regularities*

Peraturan-peraturan perilaku yang harus dipatuhi. Anggota organisasi saling berinteraksi dengan menggunakan tata cara, istilah, dan Bahasa yang sama yang mencerminkan sikap yang baik dan saling menghormati.

2. *Norms*

Norma-norma, suatu standar mengenai perilaku yang ditampilkan termasuk pedoman tentang apa saja yang harus dilakukan, yaitu tidak berlebihan tetapi tidak juga kurang.

3. *Dominant values*

Nilai-nilai pedoman, adanya nilai-nilai terpenting dalam organisasi yang diharapkan dianut oleh para anggotanya. Contohnya dalam mutu produk yang tinggi, tingkat absensi yang rendah, atau tingkat efesiensi yang tinggi.

4. *Philosophy rule*

Aturan-aturan, terdapat pedoman yang harus ditaati jika bergabung dengan organisasi. Anggota baru harus mempelajarinya untuk dapat diterima di dalam organisasi tersebut.

5. *Organizational climate*

Iklim organisasi, perasaan mengenai organisasi secara keseluruhan yang dicerminkan oleh tata letak disik, cara para anggota berinteraksi, dan cara mereka berhubungan dengan pelanggan atau lingkungan di luar organisasi.

2.1.3 Beban Kerja

1. Pengertian Beban Kerja

Menurut Danang Sunyoto (2012:64), beban kerja adalah beban kerja yang terlalu banyak dapat menyebabkan ketegangan dalam diri seseorang sehingga menimbulkan stress. Hal ini bisa disebabkan oleh tingkat keahlian yang dituntut

terlalu tinggi, kecepatan kerja mungkin teralalu tinggi, volume kerja mungkin terlalu banyak dan sebagainya.

Beban kerja menurut Tarwaka (2011:106) adalah suatu kondisi dari pekerjaan dengan uraian tugasnya harus diselesaikan pada batas waktu tertentu.

Menurut Gibson dan Ivancevich (2009:163), beban kerja adalah tekanan sebagai tanggapan yang tidak dapat menyesuaikan diri, yang dipengaruhi oleh perbedaan individual atau proses psikologis, yakni suatu konsekuensi daari setiap Tindakan ekstern (lingkungan, situasi, peristiwa yang teralu banyak mengadakan tuntutan psikologi atau fisik) terhadap seseorang.

Dari pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa beban kerja adalah kegiatan atau kondisi dari masing-masing pekerjaan dalam jangka waktu tertentu. Beban kerja meliputi beban kerja fisik maupun mental. Akibat beban kerja yang terlalu berat dapat mengakibatkan seorang pegawai menderita gangguan atau penyakit akibat kerja.

2. Faktor Yang Mempengaruhi Beban Kerja

Menurut Soleman (2011:85) secara umum hubungan antara beban dan kapasitas kerja dipengaruhi oleh berbagai factor yang sangat kompleks, baik faktor internal maupun faktor eksternal:

1) Beban Kerja Faktor Eksternal

Faktor eksternal beban kerja adalah beban kerja yang berasal dari luar tubuh pekerja, meliputi:

a) Tugas (*task*) meliputi tugas bersifat fisik seperti, stasiun kerja, tata ruang tempat kerja, kondisi lingkungan kerja, sikap kerja, beban yang diangkat. Sedangkan tugas yang bersifat mental meliputi, tanggung jawab, kompleksitas pekerjaan, emosi pekerja, tingkat kerja dan kesulitan kerja.

b) Organisasi kerja, organisasi kerja meliputi lamanya waktu kerja, waktu istirahat, shift kerja, sistem kerja dan sebagainya.

c) Lingkungan kerja, lingkungan kerja ini dapat memberikan beban tambahan yang meliputi, lingkungan kerja fisik, lingkungan kerja kimiawi, lingkungan kerja biologis dan lingkungan kerja psikologis.

3. Efek Beban Kerja

Menurut Manuaba (2000:4) beban kerja terlalu berlebihan akan menimbulkan efek berupa kelelehan baik fisik maupun mental dan reaksi-reaksi seperti sakit kepala, gangguan pencernaan, dan mudah marah. Sedangkan pada beban kerja yang terlalu sedikit dimana pekerjaan yang terjadi karena pengurangan gerak akan menimbulkan kebosanan dan rasa monoton. Kebosanan dalam kerja rutin sehari-hari karena tugas atau pekerjaan yang terlalu sedikit mengakibatkan kurangnya perhatian pada pekerjaan sehingga secara potensial membahayakan dan menurunkan kinerja karyawan. Bertambahnya target yang harus dicapai perusahaan, bertambah pula beban kerja karyawan.

4. Indikator Beban Kerja

Menurut Putra (2012:22), indikator beban kerja meliputi:

1. Target Yang Harus Dicapai

Pandangan mengenai hasil kerja yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu, misalnya untuk menyelesaikan pekerjaan.

2. Kondisi Pekerjaan

Mencakup tentang bagaimana pandangan yang dimilii oleh individu mengenai kondisi pekerjaannya, misalnya mengambil keputusan dengan cepat pada saat ada pekerjaan yang tak trduga.

3. Standar Pekerjaan

Pandangan yang dimiliki oleh individu mengenai pekerjaannya, misalnya kesan yang timbul mengenai beban kerja yang harus diselesaikan

4. Penggunaan Waktu Kerja

Waktu yang digunakan dalam kegiatan-kegiatan yang langsung berhubungan dengan pekerjaan.

2.1.4 Kinerja Pegawai

1. Pengertian Kinerja Pegawai

Kinerja adalah tingkat terhadapnya para pegawai mencapai persyaratan pekerjaan secara efisien dan efektif (Simamora, 2006:34)

Menurut Mangkunegara (2005:67) kinerja ialah hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melakukan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Sedangkan, Rivai (2009:532) kinerja diartikan kesediaan seseorang atau kelompok orang untuk melakukan suatu kegiatan, dan menyempurnakannya sesuai tanggung jawabnya dengan hasil seperti yang diharapkan.

Dari pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja pegawai merupakan hasil kerja yang baik itu secara kualitas dan kuantitas yang telah dicapai pegawai, dalam menjalankan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang telah diberikan oleh organisasi, dan hasil kerjanya tersebut disesuaikan dengan hasil kerja yang diharapkan organisasi, melalui kriteria-kriteria atau standa kinerja pegawai yang berlaku dalam organisasi.

2. Tujuan Kinerja Pegawai

Adapun tujuan kinerja pegawai menurut Rivai (2009:549) adalah:

1. Untuk perbaikan hasil kinerja pegawai, baik secara kualitas ataupun kuantitas.

2. Memberikan pengetahuan baru dimana akan membantu pegawai dalam memecahkan masalah yang kompleks, dengan serangkaian aktifitas yang terbatas dan teratur, melalui tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan organisasi.

3. Memperbaiki hubungan antara pegawai dalam aktivitas kerja dalam organisasi.

3. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai

Menurut Davis dalam Mangkunegara (2017:67), Adapun factor-faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja adalah sebagai berikut:

1. Faktor Kemampuan (*ability*)

Kemampuan (*ability*) pegawai terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan reality (*knowledge skill*). Artinya, pegawai yang memiliki IQ diatas rata-rata dengan Pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, makai a akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan dan sebenarnya perusahaan atau organisasi memang sangat membutuhkan orang-orang yang memiliki IQ diatas rata-rata. Oleh karena itu, pegawai perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya.

2. Faktor Motivasi (*motivation*)

Motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) seorang pegawai dalam menghadapi situasi (*situation*) kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi (tujuan kerja). Sikap mental merupakan kondisi mental yang mendorong diri pegawai untuk berusaha mencapai prestasi kerja secara maksimal.

4. Indikator Kinerja Pegawai

Kinerja pegawai secara objektif dan akurat dapat dievaluasi melalui tolak ukur tingkat kinerja. Pengukuran tersebut berarti memberi kesempatan bagi para pegawai untuk mengetahui tingkat kinerja mereka. Memudahkan pengkajian kinerja egawai, lebih lanjut Mitchel dalam Sedarmayanti (2001:51) yang berjudul Manajemen Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja, mengemukakan indicator-indikator kinerja yaitu sebagai berikut:

1. Kualitas Kerja (*Quality of work*) adalah kualitas kerja yang dicapai berdasarkan syarat-syarat kesesuaian dan kesiapannya yang tinggi pada gilirannya akan melahirkan penghargaan dan kemajuan serta perkembangan organisasi melalui peningkatan pengetahuan dan keterampilan secara sistematis sesuai tuntutan ilmu pengetahuan dan teknologi yang semakin berkembang pesat.

2. Ketetapan Waktu (*Promptness*) yaitu berkaitan dengan sesuai atau tidaknya waktu penyelesaian pekerjaan dengan target waktu yang direncakan. Setiap pekerjaan diusahakan untuk selesai sesuai dengan rencana agar tidak mengganggu pada pekerjaan yang lain.

3. Inisiatif (*Initiative*) yaitu mempunyai kesadaran diri untuk melakukan sesuatu dalam melaksanakan tugas-tugas dan tanggung jawab. Bawahan atau pegawai dapat melaksanakan tugas tanpa harus bergantung terus menerus kepada atasan.

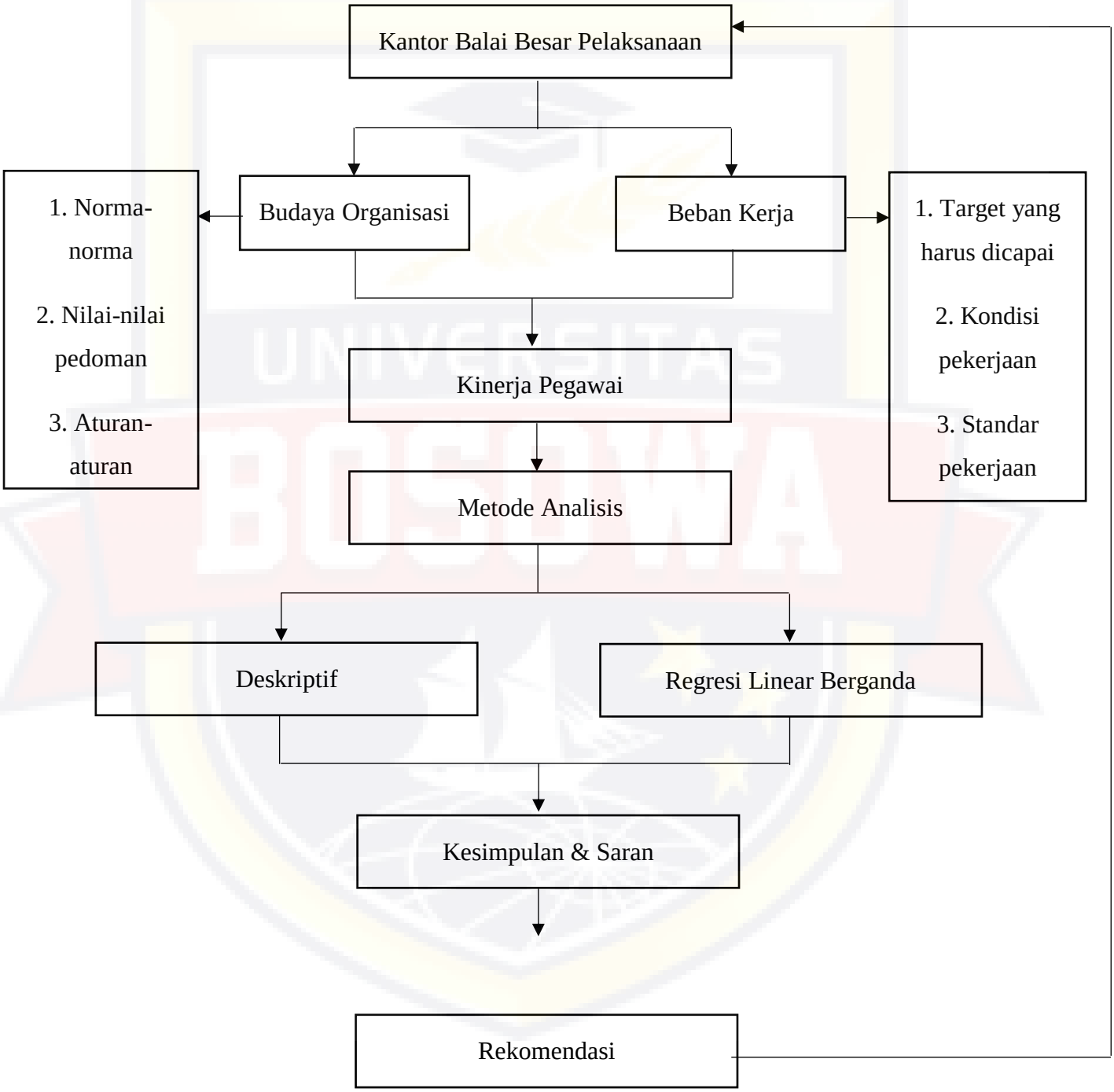
4. Kemampuan (*Capability*) yaitu diantara beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang, ternyata yang dapat diintervensi atau diterapi melalui Pendidikan dan Pendidikan dan Latihan adalah faktor kemampuan yang dapat dikembangkan.

5. Komunikasi (*Communication*) merupakan interaksi yang dilakukan oleh atasan kepada bawahan untuk mengemukakan saran dan pendapatnya dalam memecahkan masalah yang dihadapi. Komunikasi akan menimbulkan Kerjasama yang lebih baik dan akan terjadi hubungan-hubungan yang semakin

harmonis diantara para pegawai dan para atasan, yang juga dapat menimbulkan perasaan senasib sepenanggungan.

2.2 Kerangka Pikir

Gambar 2.1 Kerangka Pikir



2.3 Hipotesis

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah yang penulis tentukan, maka hipotesis dalam penelitian ini, sebagai berikut:

1. Diduga bahwa Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada kantor Balai Besar Pelaksanaan Jalan Nasional Sulsel

2. Diduga bahwa Beban Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada kantor Balai Besar Pelaksanaan Jalan Nasional Sulsel

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Daerah Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di Balai Besar Pelaksanaan Jalan Nasional Provinsi Sulawesi Selatan yang beralamat di Jalan Batara Bira No. 14 (KM.16 Baddoka), Makassar 90243. Laman Email @pu.go.id. Waktu penelitian yang digunakan dimulai dari bulan Juni hingga bulan Juli 2022

3.2 Metode Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah metode kuantatif, proses pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini berupa kuesioner (angket) yang dimana pengertian metode angket menurut Sugiyono (2010:87) Angket atau kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab.

3.3 Jenis dan Sumber Data

a. Jenis Data

Jenis penelitian ini adalah metode kuantitatif. Data kuantitatif adalah data yang dapat diukur secara langsung, yang berupa informasi atau penjelasan yang dinyatakan dengan bilangan atau berbentuk angka. Data yang diperoleh dari penelitian ini merupakan dari kuesioner yang telah diisi oleh responden dengan menggunakan skala likert.

b. Sumber Data

Sumber data pada penelitian ini menggunakan data yang bersumber dari data primer yang dimana data primer merupakan data yang diperoleh secara langsung dari sumber pertama baik dari individu atau perseorangan melalui kuesioner. Data primer berupa angket budaya organisasi, beban kerja dan kinerja pegawai.

3.4 Teknik Penetapan Sampel

Menurut (Sugiyono, 2019) pengertian dari sampel jenuh adalah apabila dalam pengambilan sampel dengan jumlah populasi yang relative kecil. Peneliti akan mengambil sampel sebanyak 40 responden melalui rumus slovin.

3.5 Metode Analisis

1. Pengujian Instrumen

Metode pengujian instrument dimaksudkan untuk menguji validitas dan reli abilitas kuesioner yang akan digunakan dalam penelitian sehingga dapat diketahui sampai sejauh mana kuesioner dapat menjadi alat ukur yang valid dan reliabel dalam mengukur suatu gejala yang ada.

a. Uji validitas dilakukan untuk menunjukan sejauh mana suatu alat ukur mengukur apa yang diukur atau dengan kata lain apakah alat ukur tersebut telah tepat untuk mengukur obyek yang diteliti (Kuncoro, 2009). Uji validitas dilakukan dengan menggunakan Teknik pearson correlation. Jika total pearson correlation ≤ 0,5 maka dikatakan valid

dan jika nilai total pearson correlation ≥ 0,5 maka dikatakan tidak valid. Pengujian ini dilakukan dengan menggunakan SPSS.

b. Uji reliabilitas adalah indeks yang menunjukan sejauh mana suatu alat ukur dapat dipercaya atau dapat diandalkan. Bila alat ukur dipakai dua kali untuk mengukur gejala yang sama hasil yang diperoleh konsisten, maka alat ukur tersebut dapat dikatakan realibel. Uji reliabilitas yang dilakukan dalam penelitian ini adalah Teknik Cronbach's alpha. Suatu instrument dikatakan reliable apabila mempunyai nilai alpha lebih besar dari 0,60 (Sujarweni, 2015). Pengujian ini dilakukan dengan menggunakan SPSS.

2. Analisis Regresi Berganda

Model analisis yang digunakan adalah model analisis regresi linear berganda. Analisis regresi adalah studi ketergantungan dari variable dependen pada satu atau lebih variabel lain, yaitu variabel independen (Gujarati, 2013). Dalam analisis ini dilakukan dengan bantuan program SPSS dengan tujuan untuk melihat pengaruh variabel-variabel independen terhadap variabel dependennya. Uji analisis ini digunakan untuk menganalisa hubungan antar variabel-variabel bebas

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

Dimana :

Y : Kinerja Pegawai

α : Konstanta

β_1, β_2: Koefisien regresi variabel independen

X_1 : Budaya organisasi

X_2 : Beban kerja

e : Kesalahan yang disebabkan oleh faktor acak

3.6 Definisi Operasional

1. Budaya Organisasi

Budaya organisasi adalah sebuah system kepercayaan dan sikap Bersama yang berkembang dan dianut oleh sekelompok orang.

2. Beban Kerja

Beban kerja adalah sejumlah proses atau kegiatan yang harus diselesaikan oleh seorang pekerja dalam jangka waktu tertentu.

3. Kinerja

Kinerja adalah tingkat pencapaian atau hasil kerja seseorang dari sasaran yang harus dicapai atau tugas yang harus dicapai sesuai dengan tanggung jawab masing-masing.

4. Pegawai

Pegawai adalah manusia yang menggunakan tenaga, pikiran dan kemampuannya pada suatu kantor dan sebainya untuk mendapat gaji/upah

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Balai Besar Pelaksanaan Jalan Nasional Sulsel

Penelitian ini dilakukan di Balai Besar Pelaksanaan Jalan Nasional Provinsi Sulsel yang beralamat di Jalan Batara Bira No. 14 (KM 16 Baddoka) Makassar. Responden yang digunakan adalah pegawai pada kantor Balai Besar Pelaksanaan Jalan Nasional Provinsi Sulsel. Waktu penelitian dilaksanakan mulai Bulan Juni sampai bulan Juli 2022

1. Visi dan Misi Balai Besar Pelaksanaan Jalan Nasional Sulsel

a. Visi

Secara struktur organisasi Balai Besar Pelaksanaan Jalan Nasional Sulsel adalah bagian dari Direktorat Jendral Bina Marga Kementerian Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat, sehingga visi BBPJN Sulsel yaitu terwujudnya system jaringan jalan yang andal, terpadu dan berkelanjutan di seluruh wilayah nasional untuk mendukung pertumbuhan ekonomi dan kesejahteraan rakyat

b. Misi

1. Mewujudkan jaringan jalan nasional yang berkelanjutan dengan mobilitas, aksesbilitas dan keselamatan yang memadai, untuk melayani pusat-pusat kegiatan nasional, wilayah dan Kawasan strategis nasional.
2. Mewujudkan jaringan jalan nasional bebas hambatan antar perkotaan dan di Kawasan perkotaan yang memiliki intensitas pergerakan logistik tinggi

yang menghubungkan dan melayani pusat-pusat kegiatan ekonomi utama nasional.

3. Memfasilitasi agar kapasitas pemerintah daerah meningkat dalam menyelenggarakan jalan daerah yang berkelanjutan dengan mobilitas, aksesbilitas dan keselamatan yang memadai.

2. Sejarah Balai Besar Pelaksanaan Jalan Nasional Sulsel

Istilah "Pekerjaan Umum" adalah terjemahan dari istilah bahasa Belanda " Openbare Werken" yang pada zaman Hindia Belanda disebut "Waterstaat swerken". Di lingkungan Pusat Pemerintahan dibina oleh Dep.Van Verkeer & Waterstaat (Dep.V&W), yang sebelumnya terdiri dari 2 Dept.Van Guovernements Bedri jven dan Dept.Van Burgewrlijke Openbare Werken.

Dep. V dan W dikepalai oleh seorang Direktur,yang membawahi beberapa Afdelingen dan Diensten sesuai dengan tugas/wewenang Depertemen ini. Yang meliputi bidang PU (openbare werken) termasuk afdeling Waterstaat,dengan onder afdelingen. : 1. Lands gebouwen, 2. Wegen, 3. Irrigatie & Assainering, 4. Water Kracht, 5. Constructie burreau (untuk jembatan).

Disamping yang tersebut di atas, yang meliputi bidang PU (Openbare Werken) juga afd. Havenwezen (Pelabuhan),afd. Electriciteitswezen (Kelistrikan)dan afd. Luchtvaart (Penerbangan Sipil). Organisasi P.U (Open-bare werken) di daerah-daerah adalah sebagai berikut:

1. Di Provinsi Jawa Barat, Jawa Tengah dan Jawa Timur urusan Waterstaat/openbare werken diserahkan pada Pemerintahan Propinsi yang disebut

:Provinciale Waterstaatdienst" dan dikepalai oleh seorang Hoofd Provinciale Waterstaatsdients (H.P.W)

2. Diwilayah Gouv,Yogyakarta dan Gouv. Surakarta urusan-urusan Pekerjaan Umum/Waterstaat dijalankan oleh "Sultanas Werken" (yogya) "Rijkswerken" (Surakarta), Mangkunegaranwerken". Disamping itu diwilayah Vorstenlander terdapat 3 organisasi "Waterschap", "s" Lands gebouwendienst",Regentschap Werken" dan "Gremeente werken"

3. Untuk daerah luar jawa Gouv.Sumatera, Borneo (Kalimantan) dan Grote Oost (Indonesia Timur) terdapat organisasi "Gewestelijke Inspectie v/d Waterstaat" dikepalai oleh seorang Inspektur.Diwilayah Residentie terdapat "Residentie Water Staatsdienst" yang dahulu dikenal dengan nama "Dienst der B.O.W". dan kepala dinas ini biasa disebut "E.A.Q" (Eerst Aanwzend Waterstaatsambtenar). Ketentuan yang dikeluarkan pada jaman Hindia Belanda untuk pedoman dalam pelaksanaan tugas dalam lingkungan Pekerjaan Umum dapat dibaca dalam "A.W.R". 1936 B.W.R 1934 dan "W.V.O/W.V.V.".

a. Jaman Jepang

Setelah Belanda menyerahkan dalam perang pasifik pada tahun 1942, kepada Jepang, maka daerah Indonesia ini dibagi oleh Jepang dalam 3 wilayah pemerintahan, yaitu Jawa/Madura, Sumatera dan Indonesia Timur dan tidak ada Pusat Pemerintahan tertinggi di Indonesia yang menguasai ke 3 wilayah pemerintahan tersebut. Dibidang Pekerjaan Umum pada tiap-tiap wilayah organisasi Pemerintahan Militer Jepang tersebut diatas, diperlukan organisasi

Jaman Hindia Belanda dan disesuaikan dengan ketentuan-ketentuan dari fihak jepang,kantor pusat "V & W". di Bandung, dinamakan "Kotubu Bunsitsu", sejak saat itu istilah "Pekerjaan Oemoem" (P.O), Oeroesan Pekerdjaan Oemoem (O.P.O), "Pekerjaan Umum" (PU), disampinmg "Doboku" lazim dipergunakan. Kotubu Bonsitsu di Bandung hanya mempunyai hubungan dengan wilayah Pemerintahan di Jawa/Madura, hubungan dengan luar Jawa tidak ada. Organisasi Pekerjaan Umum di daerah-daerah, di Karesidenan-Karesidenan pada umumnya berdiri sendiri-sendiri. Sistem pelaksanaan pekerjaan ada yang mempergunakan sistem dan nama jaman Ned. Indie, disamping menurut sistem Jepang.

b. Jaman Indonesia Merdeka

Setelah Indonesia memproklamirkan Kemerdekaan pada tanggal 17-8-1945, maka semenjak itu Pemuda-pemuda Indonesia mulai berangsur-angsur merebut kekuasaan Pemerintahan dari tangan Jepang baik di pusat pemerintahan (Jakarta/Bandung) maupun Pemerintahan Daerah-daerah. Sesudah Pemerintahan Indonesia membentuk Kabinet yang pertama, maka pada Menteri mulai menyusun organisasi serta sifatnya. Pekerjaan Umum pada waktu itu (1945) berpusat di Bandung, dengan mengambil tempat bekas gedung V.&W. (dikenal dengan nama "Gedung Sate"). Ketika Belanda ingin mengembalikan kekuasaaan pemerintahan di Hindia Belanda sebelum perang, datang mengikuti Tentara Sekutu masuk ke Indonesia. Akibat dari keinginan Pemerintahan Belanda ini, terjadilah pertentangan fisik dengan Pemuda Indonesia yang ingin mempertahankan tanah air berikut gedung-gedung yang telah didudukinya, antara lain "Gedung Sate"

yang telah menjadi Gedung Departemen Pekerjaan Umum pada waktu itu (peristiwa bersejarah itu dikenal dengan peristiwa "3 Desember 1945").

Pada waktu revolusi fisik dari tahun 1945 s/d 1949, Pemerintah Pusat RI di Jakarta terpaksa mengungsi ke Purworejo untuk selanjutnya ke Yogyakarta, begitu juga Kementerian PU. Sesudah Pemerintahan Belanda tahun 1949 mengakui kemerdekaan Republik Indonesia maka pusat pemerintahan RI di Yogyakarta, berpindah lagi ke Jakarta. Sejak tahun 1945 itu, Pekerjaan Umum (PU) telah sering mengalami perobahan pimpinan dan organisasi,sesuai situasi politik pada waktu itu. Sebagai gambaran garis besar organisasi PUT diuraikan sebagai berikut:

1. Sebelum tentara Belanda masuk ke Yogyakarta Susunan Kemerdekaan PU. Perhubungan dapat dibagi menjadi 8 Jawatan dan 4 Balai.

2. Khusus pada masa Republik India Serikat Kementerian Perhubungan dan POU RIS dibagi dalam beberapa Departemen dan beberapa Jawatan dan beberapa instansi yang hubungan erat dengan tugas dari dep.PU. RIS

Kementerian Perhubungan PU.RIS tersebut terdiri atas penggabungan 3 Departemen prae federal yaitu:

1. Departemen Verkeer, Energie dan Mynbouw dulu (kecuali Mynbouw yang masuk dalam kementerian Kemakmuran).

2. Departemen Van Waterstaat di Wederopbouw.

3. Departemen Van Scheepvaart.

Penggabungan dari 3 Departemen dari pemerintahan prae federal dalam satu Kementerian yaitu Kementerian Perhubungan Tenaga dan PU.RIS dianggap perlu, supaya hubungan 3 Departemen tersebut satu dengan lain menjadi sangat erat, terlebihlebih jika diingat, bahwa untuk pembangunan Negara akan diadakan koordinasi dan rasionalisasi yang baik dan adanya tenaga ahli dan pula untuk melancarkan semua tugas yang dibebankan pada Kementerian Perhubungan Tenaga dan PU.RIS. Khusus pada permulaan terbentuknya Negara Kesatuan RI, maka susunan Kementerian berbeda sebagai berikut : Dalam masa proloog G 30 S. PKI terjadilah dalam sejarah Pemerintahan RI suatu Kabinet yang besar disebut dengan nama Kabinet DwiKora atau Kabinet 100 Menteri, dimana pada masa ini dibentuk Koordinator Kementerian. Tidak luput Departemen PUT. yang pada masa itu ikut mengalami perubahan organisasi menjadi 5 Dept. dibawah Kompartemen PUT Kabinet Dwikora, dipimpin Jenderal Suprajogi. Adapun Kompartemen PUT ketika membawahi, antara lain:

1. Departemen Listrik dan Ketenagaan
2. Departemen Bina Marga
3. Departemen Cipta Karya Konstruksi
4. Departemen Pengairan Dasar
5. Departemen Jalan Raya Sumatera

Setelah peristiwa G.30S PKI Pemerintah segera menyempurnakan Kabinet Dwikora dengan menunjuk Ir.Soetami, sebagai menteri PUT untuk memimpin Kompartemen PUT. Kabinet yang disempurnakan itu tidak dapat lama

dipertahankan. Kabinet Ampera, sebagai Kabinet pertama dalam masa Orde Baru. Kembali organisasi PUT dibentuk dengan Ir.Soetami, sebagai Menteri. Dengan Surat Keputusan Menteri PUT tertanggal 17 Juni 1968 N0.3/PRT/1968 dan dirobah dengan Peraturan Menteri PUT tertanggal 1 Juni 1970 Nomor 4/PRT/1970. Departemen PUT telah memiliki suatu susunan struktur Organisasi.

4.2 Deskripsi Data

4.2.1 Karakteristik Responden

Karakteristik responden merupakan suatu responden untuk disajikan pada penelitian untuk dapat menggambarkan suatu kondisi serta keadaan responden yang dapat membagikan informasi lebih untuk menguasai hasil pada penelitian. Responden pada penelitian kali ini merupakan pegawai pada Balai Besar Pelaksanaan Jalan Nasional Sulawesi Selatan, sehinga jumlah responden yang ditetapkan sebanyak 40 orang dikarenakan peneliti menggunakan metode sampel jenuh, dan kemudian riset ini jenis kelamin, usia dan pendidikan. Responden pada penelitian kali ini bisa dijabarkan sebagai berikut:

1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin dapat diuraikan pada tabel berikut ini

TABEL 4.1
KARAKTERISTIK RESPONDEN BERDASARKAN

JENIS KELAMIN

NO	Jenis Kelamin	Responden	
		Orang	Persentase %
1	Laki-Laki	19	47,5%
2	Perempuan	21	52,5%
	Jumlah	40	100%

Sumber : Data Dioleh 2022

Berdasarkan uraian pada tabel 4.1 di atas maka dapat dilihat bahwa responden yang ada pada penelitian ini sebagian besar merupakan responden perempuan yaitu 21 orang ataupun 52,5% dan responden laki-laki yaitu 19 orang ataupun 47,5%, sehingga dapat disimpulkan bahwaa rata-rata pegawai pada Balai Besar Pelaksanaan Jalan Nasional Sulawesi Selatan didominasi oleh pegawai perempuan.

2. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Karakteristik responden berdasarkan usia dapat diuraikan pada tabel berikut ini :

TABEL 4.2

KARAKTERISTIK RESPONDEN BERDASARKAN USIA

NO	Usia	Responden	
		Orang	Persentase %
1	21-30 Tahun	6	15%
2	31-40 Tahun	12	30%
3	41-50 Tahun	22	55%
	Jumlah	40	100%

Sumber : Data Diolah 2022

Berdasarkan pada tabel 4.2 di atas maka dapat diuraikan bahwa dapat diketahui pada penelitian ini jumlah responden yang berusia 21-30 tahun sejumlah 6 orang ataupun 15%, umur 31-40 tahun sejumlah 12 orang ataupun 30% , dan umur 41-50 tahun sejumlah 22 orang ataupun 55%. Sehingga pada penelitian kali ini dapat disimpulkan bahwa rata-rata pegawai pada Balai Besar Pelaksanaan Jalan Nasional Sulawesi Selatan di dominasi oleh pegawai yang berusi 41-50 tahun.

3. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Karakteristik responden berdasarkan usia dapat diuraikan pada tabel berikut ini:

TABEL 4.3

KARAKTERISTIK RESPONDEN BERDASARKAN PENDIDIKAN TERAKHIR

NO	Usia	Responden	
		Orang	Persentase %
1	SMA	12	30%
2	D3	4	10%
3	S1	20	50%
4	S2	4	10%
	Jumlah	40	100%

Sumber : Data Diolah 2022

Berdasarkan pada tabel 4.3 di atas maka dapat diuraikan bahwa dapat diketahui pada penelitian ini jumlah responden dengan pendidikan terakhir SMA sejumlah 12 orang ataupun 30%, D3 sejumlah 4 orang ataupun 10% , S1 sejumlah 20 orang ataupun 50%, dan S2 sejumlah 4 orang ataupun 10%. Sehingga pada penelitian kali ini dapat disimpulkan bahwa rata-rata pegawai pada Balai Besar Pelaksanaan Jalan Nasional Sulawesi Selatan di dominasi oleh pegawai dengan pendidikan terakhir S1.

4.2.2 Tanggapan Responden

1. Tanggapan Responden terhadap Variabel Budaya Organisasi (X_1)

Berikut ini merupakan hasil tanggapan dari responden mengenai variabel Budaya Organisasi (X_1) sebagai berikut:

TABEL 4.4

DEKSRIPSI JAWABAN RESPONDEN MENGENAI

VARIABEL BUDAYA ORGANISASI (X_1)

NO	PERTANYAAN	SKOR					JUMLAH
		SS	S	KS	TS	STS	
1	X1. P1	13	24	3	-	-	40
2	X1. P2	21	18	1	-	-	40
3	X1. P3	20	19	1	-	-	40
4	X1. P4	20	20	-	-	-	40
5	X1. P5	17	22	1	-	-	40
	Jumlah	91	103	6	-	-	200

Sumber: Data Diolah 2022

Hasil tanggapan responden di atas, diketahui terdapat 5 bentuk pernyataan sebagai berikut:

1. Dalam menyelesaikan suatu pekerjaan, anda dapat melakukan inovasi baru yang memberikan citra
2. Hasil pekerjaan merupakan tolak ukur penilaian kinerja dalam perusahaan
3. Kesuksesan organisasi dicapai bersama pegawai lain yang merupakan bagian dari tim
4. Keberhasilan tim adalah kontribusi semua pegawai yang bekerja dalam satu unit
5. Mengutamakan kemajuan organisasi dibandingkan kepentingan individu

Diketahui bahwa hasil tanggapan variabel Budaya Organisasi X_1 menyatakan hampir semua menjawab setuju, dimana skor totalnya ada 91 yang menjawab sangat setuju, kemudian 103 skor untuk setuju dan 6 skor untuk kurang setuju. Sehingga dapat disimpulkan secara umum bahwa jawaban responden terhadap variabel X_1 didominasi setuju dimana nilainya yaitu 103.

2. Tanggapan Responden terhadap Variabel Beban Kerja (X_2)

Berikut ini merupakan hasil tanggapan dari responden mengenai variabel Beban Kerja (X_2) sebagai berikut :

TABEL 4.5

DESKRIPSI JAWABAN RESPONDEN MENGENAI VARIABEL BEBAN KERJA (X_2)

NO	PERTANYAAN	SKOR					JUMLAH
		SS	S	KS	TS	STS	
1	X2. P1	14	22	4	-	-	40
2	X2. P2	5	23	11	1	-	40
3	X2. P3	4	28	8	-	-	40
4	X2. P4	8	21	9	2	-	40
5	X2. P5	9	27	4	-	-	40
	Jumlah	40	121	36	3	-	200

Sumber : Data diolah 2022

Hasil tanggapan responden diatas, diketahui terdapat 5 bentuk pernyataan sebagai berikut:

1. Saya mengerjakan banyak pekerjaan setiap harinya yang harus segera diselesaikan
2. Target yang harus saya capai dalam pekerjaan terlalu tinggi
3. Saya mendapatkan dan menyelesaikan pekerjaan dengan tingkat kesulitan yang tinggi
4. Tugas yang selalu diberikan terkadang sifatnya mendadak dengan jangka waktu yang singkat
5. Pimpinan saya sering mengharuskan setiap pegawai memiliki target kerja baik di dalam maupun luar kantor

Diketahui bahwa hasil dari tanggapan variabel Beban Kerja X_2 menyatakan hampir semua menjawab setuju dengan skor, kemudian 40 skor untuk sangat setuju, skor 121 untuk setuju, skor 36 untuk kurang setuju dan skor 3 untuk kurang setuju. Sehingga dapat disimpulkan secara umum bahwa jawaban responden terhadap variabel X_2 didominasi dengan setuju dimana nilainya yaitu 121.

3. Tanggapan Responden terhadap Variabel Kinerja Pegawai (Y)

Berikut ini merupakan hasil tanggapan dari responden mengenai variabel kinerja pegawai (Y) sebagai berikut:

TABEL 4.6
DESKRIPSI JAWABAN RESPONDEN MENGENAI VARIABEL KINERJA PEGAWAI (Y)

NO	PERTANYAAN	SKOR					JUMLAH
		SS	S	N	TS	STS	
1	Y. P1	8	28	3	1	-	40
2	Y. P2	16	24	-	-	-	40
3	Y. P3	11	29	-	-	-	40
4	Y. P4	13	27	-	-	-	40
	Jumlah	48	108	3	1	-	160

Sumber : Data Diolah 2022

Hasil tanggapan responden diatas, diketahui terdapat 14 bentuk pernyataan sebagai berikut:

1. Saya mampu bekerja mencapai/melebihi target
2. Saya mampu menyelesaikan pekerjaan yang diberikan
3. Saya mampu meminimalkan kesalahan dalam menyelesaikan pekerjaan
4. Saya mampu menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu

Diketahui bahwa hasil dari tanggapan variabel kinerja pegawai (Y) menyatakan hampir semua menjawab setuju, kemudian 48 skor untuk sangat setuju, skor 108 untuk setuju, skor 3 untuk kurang setuju dan skor 1 untuk tidak setuju. Sehingga dapat disimpulkan secara umum bahwa jawaban responden terhadap variabel Y didominasi dengan setuju dimana nilainya yaitu 108.

4.3 Uji Validitas dan Reliabilitas

4.3.1 Uji Validitas Budaya Organisasi X_1

TABEL 4.7

UJI VALIDITAS BUDAYA ORGANISASI X_1

Variabel	Indikator	Signifikan	Keterangan
Budaya Organisasi (X_1)	X1.1	0,001	Valid
	X1.2	0,001	Valid
	X1.3	0,001	Valid
	X1.4	0,001	Valid
	X1.5	0,001	Valid

Sumber : Data Diolah berdasarkan IBM SPSS Versi 25.0

Berdasarkan tabel 4.7 diatas dapat dilihat bahwa kuisioner Budaya Organisasi (X_1) dinyatakan valid karena nilai *pearson correlation* berada pada nilai yang signifikan 0,001<0,05 atau α=5%. Hal ini berarti bahwa keseluruhan pernyataan pada kuisioner penelitian ini mampu menginterpretasikan variabel budaya organisasi.

4.3.2 Uji Validitas Beban Kerja X_2

TABEL 4.8

UJI VALIDITAS BEBAN KERJA X_2

Variabel	Indikator	Signifikan	Keterangan
Beban Kerja (X_2)	X2.1	0,001	Valid
	X2.2	0,001	Valid
	X2.3	0,001	Valid
	X2.4	0,001	Valid
	X2.5	0,001	Valid

Sumber : Data Diolah berdasarkan IBM SPSS Versi 25.0

Berdasarkan tabel 4.8 diatas dapat dilihat bahwa kuisioner Beban Kerja (X_2) dinyatakan valid karena nilai *pearson correlation* berada pada nilai yang signifikan 0,001<0,05 atau α=5%. Hal ini berarti bahwa keseluruhan pernyataan dalam kuisioner penelitian, mampu menginterpretasikan variabel kompetensi beban kerja.

4.3.3 Uji Validitas Kinerja Pegawai Y

TABEL 4.9

UJI VALIDITAS KINERJA PEGAWAI Y

Variabel	Indikator	Signifikan	Keterangan
Kinerja Pegawai (Y)	Y1.1	0,001	Valid
	Y1.2	0,001	Valid
	Y1.3	0,001	Valid
	Y1.4	0,001	Valid

Sumber : Data Diolah berdasarkan IBM SPSS Versi 25.0

Berdasarkan tabel 4.9 diatas dapat dilihat bahwa kinerja pegawai (Y) dinyatakan valid karena nilai *pearson correlation* berada pada nilai yang signifikan 0,001<0,05 atau α=5%. Hal ini berarti bahwa keseluruhan pernyataan dalam kuisioner penelitian, mampu menginterpretasikan variabel budaya organisasi dan beban kerja.

4.3.4 Uji Reliabilitas

Menurut Sujarweni (2017:239) mengatakan bahwa reabilitas merupakan suatu ukuran kestabilan dan juga konsistensi responden dalam menjawab hal yang berkaitan dengan konstruk-konstruk pertanyaan yang merupakan dimensi dari suatu variabel dan kemudian disusun dalam suatu bentuk kuisioner. Uji reabilitas yang digunakan pada penelitian ini menggunakan metode *cronbach alpha*.

Sebuah kuisioner dapat dikatakan reliabel jika nilai r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} dan besarnya signifikansi yaitu sebesar 5%. Untuk menentukan suatu instrumen reliabel atau tidaknya dapat diketahui dengan melihat kriteria berikut ini :

1) <0,6 reliabilitasnya rendah
2) 0,6 – 0,79 reliabilitasnya dapat diterima
3) >0,8 reliabilitasnya baik

TABEL 4.10

HASIL UJI RELIABILITAS

RELIABILITY STATISTIC

Cronbach's Alpha	N of Items
.858	14

Sumber: Data diolah berdasarkan IBM SPSS Versi 25.0

Berdasarkan tabel 4.10 di atas yang merupakan hasil dari perhitungan di atas variabel budaya organisasi, beban kerja, dan kinerja pegawai memiliki nilai Koefisien *Cronbach Alpha* > 0,858 yang dinyatakan reabilitasnya baik.

4.4 Hasil Analisis

4.4.1 Analisis Linear Berganda

Analisis ini bertujuan untuk membuktikan bagaimana Budaya Organisasi, dan Beban Kerja terhadap kinerja pegawai secara parsial dan simultan. Berikut ini merupakan tabel hasil perhitungannya sebagai berikut :

TABEL 4.11
ANALISIS REGRESI LINEAR BERGANDA

Coefficients[a]						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.890	2.363		1.646	.108
	Budaya Organisasi (X1)	.426	.111	.503	3.838	.001
	Beban Kerja (X2)	.186	.082	.300	2.287	.028
a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)						

Sumber : Data diolah berdasarkan IBM SPSS Versi 25.0

Berdasarkan dari tabel 4.11 yang merupakan hasil analisa regresi linear berganda berikut ini merupakan persamaan regresi sebagai interpretasinya sebagai berikut:

$$\mathbf{Y = 3{,}890 + 0{,}426\ X_1 + 0{,}186\ X_2}$$

Berikutnya, berikut ini merupakan penjabaran dari persamaan diatas:

a) = 3,890 merupakan konstanta ataupun keadaaan saat variabel kinerja pegawai belum dipengaruhi oleh variabel lainnya yaitu Budaya Organisasi (X_1), dan Beban Kerja (X_2). Jika variabel independen tidak ada maka variabel kinerja pegawai ini tidak mengalami pengaruh positif dan signifikan

b1 = Merupakan nilai koefisien dari regresi dari variabel Budaya Organisasi adalah 0,426. Menunjukkan bahwa variabel Budaya Organisasi memiliki pengaruh positif terhadap kinerja pegawai yang berarti bahwa setiap kenaikan satu satuan variabel Budaya Organisasi akan menyebabkan kenaikan Kinerja Pegawai Balai Besar Pelaksanaan Jalan Nasional Sulsel sebesar 0,426 dengan asumsi bahwa variabel lainnya tidak di teliti pada penelitian ini

b2 = Merupakan nilai koefisien dari regresi dari variabel Beban Kerja adalah 0,186. Menunjukkan bahwa variabel Beban Kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja pegawai yang berarti bahwa setiap kenaikan satu satuan variabel Beban Kerja akan menyebabkan kenaikan Kinerja Pegawai Pada Balai Besar Pelaksanaan Jalan Nasional Sulsel sebesar 0,186 dengan asumsi bahwa variabel lainnya tidak di teliti pada penelitian ini.

4.4.2 Uji Koefisien Determinasi

Hasil dari koefisien korelasi antara variabel (budaya organisasi , beban kerja , dan kinerja pegawai) diketahui nilai koefisien determinasinya sebagai berikut:

TABEL 4.12

KOEFISIEN DETERMINASI

MODEL SUMMARY

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.680[a]	.462	.433	1.173

a. Predictors: (Constant), Budaya Organisasi (X1), Beban Kerja (X2)
b. Dependent Variable : Kinerja Pegawai (Y)

Sumber : Data diolah berdasarkan IBM SPSS Versi 25.0

Dari hasil analisis diatas maka faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai menunjukkan hasil nilai koefisien determinasi (R Square) 0,462. Hal ini berarti keseluruhan dari variabel bebas memiliki hubungan secara bersama-sama terhadap variabel kinerja pegawai yang berarti variasi naik turunnya kinerja pegawai pada Balai Besar Pelaksanaan Jalan Nasional Sulsel dapat dijelaskan oleh budaya organisasi dan beban kerja sebesar 46,2% sedangkan sisanya sebesar 45,8% akan dijelaskan oleh faktor lainnya yang tidak ada pada penelitian ini.

4.4.3 Hasil Uji t (Parsial)

Pengujian ini dilakukan untuk menguji apakah terdapat pengaruh secara parsial dari variabel independen terhadap variabel dependennya. Berikut ini merupakan kriteria pengujiannya meliputi :

1) Jika nilai $T_{hitung} > T_{tabel}$, artinya terdapat pengaruh X terhadap Y secara individu;

2) Jika nilai $T_{hitung} > T_{tabel}$, artinya tidak terdapat pengaruh X terhadap Y secara individu

Penjelasan :

Rumus = T_{tabel} = t(a/2; n-k-1 = t (0,025 : 39) = 0,641

a = Tingkat kepercayaan

k = Banyaknya variabel

n = Banyaknya sampel

TABEL 4.13

HASIL UJI PARSIAL (UJI T)

Coefficients[a]						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.890	2.632		1.646	.108
	Budaya Organisasi (X1)	.426	.111	.503	3.838	.001
	Beban Kerja (X2)	.186	.082	.300	2.287	.028
a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)						

Sumber : Data diolah berdasarkan IBM SPSS Versi 25.0

Sebagaimana hasil Uji t di atas, berikut penjelasannya :

1. Dari hasil analisis data pada variabel Budaya Organisasi X_1

Diketahui nilai signifikan untuk variabel Budaya Organisasi (X_1) terhadap kinerja pegawai (Y) adalah sebesar 0,001<0,005 dan nilai thitung 3,838>0,641 t_{tabel} sehingga dapat disimpulkan bahwa H1 diterima berpengaruh positif dan signfikan terhadap kinerja pegawai (Y)

2. Dari hasil analisis data pada variabel Beban Kerja X_2

   Diketahui nilai signifikan untuk variabel Beban Kerja (X_2) terhadap kinerja pegawai (Y) adalah sebesar 0,001<0,005 dan nilai thitung 2,287>0,641 t_{tabel} sehingga dapat disimpulkan bahwa H2 diterima yang berarti mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y)

4.4.4 Hasil Uji F (Simultan)

Pengujian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana pengaruh secara simultan seluruh variabel independen terhadap variabel dependennya. Selain itu bisa dilakukan untuk mengetahui kesesuaian model regresinya, berikut ini merupakan bentuk hipotesisnya :

Ha : Terdapat pengaruh secara simultan dari variabel independen terhadap variabel dependen

Ho : Terdapat pengaruh secara simultan dari variabel independen terhadap variabel dependen

Adapun kriteria pengujiannya sebagai berikut :

1) Jika besarannya nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka diketahui bahwa ada pengaruh X terhadap Y secara simultan

2) Jika besarannya nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka tidak ada pengaruh X terhadap Y secara simultan

Penjelasan :

Rumus = F_{tabel} = F (k:n – k) = F (2 : 40) = 0,526

k = Banyaknya variabel independen

n = Banyaknya sampel

TABEL 4.14
HASIL UJI SIMULTAN (UJI F)

ANOVA[a]						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	43.823	2	21.911	15.911	.001[b]
	Residual	50.952	37	1.377		
	Total	94.755	39			
a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)						
b. Predictors: (Constant), Budaya Organisasi (X1), Beban Kerja (X2)						

Sumber: data diolah berdasarkan IBM SPSS Versi 25.0

Berdasarkan tabel 4.14 maka dapat diketahui bahwa nilai signifikasi untuk pengaruh Budaya Organisasi (X_1), dan Beban Kerja (X_2) secara simultan terhadap kinerja pegawai (Y) adalah nilai sig 0,001[b]<0.005 dan nilai f_{hitung}

15.911 > f_{tabel} 0,526 sehingga dapat disimpulkan bahwa H1 dan H2 diterima yang berarti terdapat pengaruh variabel X_1,X_2 secara simultan terhadap Y.

4.5 Pembahasan Hasil Penelitian

Sesuai dengan hasil pengujian dengan menggunakan program SPSS versi 25.0. maka dapat diketahui secara parsial dari ketiga variabel yang penulis teliti (Budaya Organisasi, Beban Kerja, Kinerja Pegawai) terdapat tiga variabel yang pengaruhnya positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Berikut ini hasil berdasarkan analisis uji t:

4.5.1 Variabel Budaya Organisasi X_1

Berdasarkan pernyataan kuesioner variabel Budaya Organisasi yang disebar penulis dalam pernyataan kuesioner mayoritas menjawab dengan sangat baik dilihat dari nilai t_{hitung} 3,838 dengan tingkat signifikan 0,001 maka dari itu dapat disimpulkan bahwa pegawai dalam melaksanakan tugas atau pekerjaannya dapat melakukan inovasi baru dan mencapai kesuksesan organisasi adalah keberhasilan tim sehingga tidak terjadi kesalahan yang tidak diharapkan dan mampu mempertahankan kestabilan kantor sehingga dengan terlaksananya penerapan budaya organisasi pada kantor Balai Besar Pelaksanaan Jalan Nasional Sulsel maka akan meningkatkan kinerja pegawai.

4.5.2 Variabel Beban Kerja X_2

Berdasarkan beberapa pernyataan kuesioner yang disebar penulis dalam pernyataan kuesioner yang berjalan secara maksimal dan hampir semua responden menjawab dengan sangat baik. Beban kerja berpengaruh positif dan signifikan

terhadap kinerja pegawai pada Balai Besar Pelaksanaan Jalan Nasional Sulsel sehingga jika pegawai mendapatkan beban kerja yang berat maka akan berpengaruh pada tingkat kinerja pegawai tersebut. Jika kemampuan pekerja lebih tinggi daripada tuntutan pekerjaan akan muncul perasaan bosan. Namun sebaliknya, jika kemampuan pekerja lebih tinggi daripada tuntutan pekerjaan akan muncul rasa kelelahan yang lebih.

4.5.3 Variabel Kinerja Pegawai (Y)

Berdasarkan pernyataan kuesioner variabel Kinerja Pegawai yang disebar penulis dalam pernyataan kuesioner mayoritas responde menjawab dengan sangat baik, hasil analisis menunjukkan bahwa Budaya Organisasi dan Beban Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai, pernyataan tersebut menunjukkan apabila pegawai dapat memenuhi tuntutan pekerjaan yang telah ditetapkan oleh pimpinan dan organisasi sehingga dapat mencapai target, menyelesaikan pekerjaan, berinovasi, cepat dalam bertindak dalam menyelesaikan tugas atau pekerjaan dengan maksimal

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data yang diperoleh dari 40 sampel pegawai Balai Besar Pelaksanaan Jalan Nasional Provinsi Sulsel

1. Penerapan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai dapat dikatakan sudah baik, hal ini terbukti dengan respon para pegawai terhadap budaya organisasi yang tergolong baik, memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

2. Berdasarkan penelitian yang dilakukan, peneliti mengambil kesimpulan bahwa beban kerja yang diberikan oleh Balai Besar Pelaksanaan Jalan Nasional berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Walaupun pegawai memiliki pandangan positif terhadap beban kerja yang diberikan dan menjadikannya sebagai motivasi untuk mendapatkan reward serta kenaikan jabatan, namun hal itu belum sejalan dengan pencapaian target yang dilakukan sehingga kinerja tidak baik bagi kantor.

2. Saran

1. Disarankan kepada Balai Besar Pelaksanaan Jalan Nasional Sulsel lebih baik lagi dalam menyelesaikan suatu pekerjaan supaya dapat melalukan inovasi baru dan meningkatkan kesuksesan organisasi yang akan dicapai dalam kerja sama dan keberhasilan tim oleh kontribusi semua pegawai yang bekerja dalam satu unit.

2. Disarankan kepada Balai Besar Pelaksanaan Jalan Nasional Sulsel memberikan beban kerja yang tidak berlebihan contohnya tidak memberikan tugas yang

terkadang bersifat mendadak dengan jangka waktu yang singkat untuk meningkatkan kinerja pegawai, dengan demikian beban kerja dapat dijadikan bahan pertimbangan agar pegawai dapat menjalankan tugas atau pekerjaannya dengan maksimal.

DAFTAR PUSTAKA

Tangkilisan, Hessel Nogi S, 2005, *Manajemen Publik*, Jakarta: Grasindo

Malayu S.P. Hasibuan, 2017, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: PT Bumi Aksara

Veithzal Rivai Zinal, S. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Edisike-7. Depok: PT RAJAGRAFINDO

Hani, T. Handoko. 2014. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta :BPFE-Yogyakarta

Malayu SP. Hasibuan, 2015, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi. : Bumi Aksara, Jakarta.

Yuniarsiah, Tjuju dan Suwanto, 2013, "*Manajemen Sumber Daya Manusia*", Bandung :Alfabetha.

Robbins, Stephan P, 1996, *Perilaku Organisasi* Edisi ke 7 (Jilid II), Jakarta : Prehallindo

Siagian, S.P., 1995, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bumi Aksara, Jakarta

A.A Anwar Prabu Mangkunegara, (2005), *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan* Bandung : PT Remaja Rosdakarya

Busro, Muhammad, 2018, *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta :

Presnadameidia Group

Zuki, K, (2016), *Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi dan Manajemen*, Yogyakarta.

Danang, Sunyoto. 2012, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: PT Buku Seru.

Tarwaka, 2011, *Ergonomi Industri, Dasar-Dasar Pengetahuan Ergonomi dan Aplikasi Di Tempat Kerja*. Surakarta: Uniba Press

Aminah Soleman, (2011). *Analisis Beban Kerja Ditinjau Dari Faktor Usia Dengan Pendekatan Recommended Wight Limit*, Universitas Pattimura, Ambon

Manuaba, 2000. *Hubungan Beban Kerja Dan Kapasitas Kerja*. Jakarta: Rinek Cipta

Putra, Nusa. 2015. *Metode Penelitian Kualitatif Pendidikan*. Jakarta : Rajagrafindo Persada

Simamora, Henry. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YKPN

Mulyadi dan Rivai, 2009, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta cetakan kesembilan

Sugiyono. 2010. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*. Bandung: Alfabeta

Arikunto, Suharsimi. 2014. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta:

Rineka Cipta

Sujarweni, V. Wiratna. (2017). *Analisis Laporan Keuangan : Teori, Aplikasi, dan Hasil Penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Baru Press

LAMPIRAN 1

KUESIONER PENELITIAN

Kepada Yth,

Bapak/Ibu/Sdr(i)

Balai Besar Pelaksanaan Jalan Nasional Sulawesi Selatan

Dengan hormat,

Peneliti adalah mahasiswa dari Universitas Bosowa Makassar Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis bermaksud ingin mengajukan kuesioner dalam rangka pengumpulan data tugas akhir untuk memperoleh gelar S1. Kuesioner penelitian ini bersifat akademik bukan untuk dipublikasikan maupun politik dan kondisi Bapak/Ibu/Sdr(i)

Peneliti meminta kesediaan Bapak/Ibu/Sdr(i) untuk mengisi kuesioner penelitian ini yang sangat berguna bagi peneliti, Jawaban Bapak/Ibu/Sdr(i) berikan tidak aka nada nilai benar atau salah, oleh karena itu peneliti mohon untuk dapat memberikan jawaban yang sejujurnya dan sesuai dengan keadaan yang sesungguhnya.

Atas kesediaan dan Kerjasama Bapak/Ibu/Sdr(i) peneliti mengucapkan terima kasih.

PETUNJUK PENGISIAN KUESIONER

1. Dimohon untuk menjawab pernyataan yang telah tersedia. Beri jawaban atas pernyataan berikut ini sesuai dengan pendapat anda, dengan cara memberi tanda (√) pada kolom yang tersedia.

2. Setiap pernyataan hanya membutuhkan satu jawaban saja.

Keterangan:

Skor 5= Sangat Sesuai (SS)

Skor 4= Sesuai (S)

Skor 3= Kurang Sesuai (KS)

Skor 2= Tidak Sesuai (TS)

Skor 1= Sangat Tidak Sesuai (STS)

IDENTITAS RESPONDEN

Nama:

Jenis Kelamin:( )Laki-Laki ( )Perempuan

Umur: ( )21-30 Tahun

( )31-40 Tahun

( )41-50 Tahun

Pendidikan: ( )SMA ( )D3

( )S1 ( )S2

No	Pernyataan	Jawaban				
		STS	TS	KS	S	SS
	Budaya Organisasi					
1	Dalam menyelesaikan suatu pekerjaan, anda dapat melakukan inovasi baru yang memberikan citra					
2	Hasil pekerjaan merupakan tolak ukur penilaian kinerja dalam perusahaan					
3	Kesuksesan organisasi dicapai bersama pegawai lain yang merupakan bagian dari tim					
4	Keberhasilan tim adalah kontribusi semua pegawai yang bekerja dalam satu unit					
5	Mengutamakan kemajuan organisasi dibandingkan kepentingan individu					
	Beban Kerja					
6	Saya mengerjakan banyak pekerjaan setiap harinya yang harus segera diselesaikan					
7	Target yang harus saya capai dalam pekerjaan terlalu tinggi					
8	Saya mendapatkan dan menyelesaikan pekerjaan dengan tingkat kesulitan yang tinggi					
9	Tugas yang selalu diberikan terkadang sifatnya mendadak dengan jangka waktu yang singkat					
10	Pimpinan saya sering mengharuskan setiap pegawai memiliki target kerja baik di dalam maupun luar kantor					
	Kinerja Pegawai					
11	Saya mampu bekerja mencapai/melebihi target					
12	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan yang diberikan					
13	Saya mampu meminimalkan kesalahan dalam menyelesaikan pekerjaan					
14	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu					

LAMPIRAN 2

NO	X1						X2						Y				
	X1P1	X1P2	X1P3	X1P4	X1P5	TX1	X2P1	X2P2	X2P3	X2P4	X2P5	TX2	YP1	YP2	YP3	YP4	TY
1	4	5	5	5	5	24	4	4	4	3	4	19	4	4	4	4	16
2	4	4	5	5	3	21	5	3	4	3	4	19	4	4	4	4	16
3	4	3	4	5	4	20	5	5	4	4	4	22	4	4	4	5	17
4	4	4	5	4	4	21	4	4	5	4	4	21	4	4	4	4	16
5	4	4	4	4	4	20	4	4	4	3	4	19	4	4	4	4	16
6	4	5	5	5	5	24	4	3	3	3	4	17	4	4	4	4	16
7	4	4	5	4	5	22	4	4	4	4	4	20	5	5	5	4	19
8	4	4	4	4	4	20	4	4	4	5	4	21	4	4	4	4	16
9	4	4	4	4	4	20	3	3	3	4	4	17	4	4	4	4	16
10	4	5	4	4	4	21	4	3	4	3	4	18	4	4	4	4	16
11	5	5	5	5	4	24	5	4	4	4	5	22	4	4	4	4	16
12	4	5	4	4	4	21	4	4	4	4	3	19	3	4	4	4	15
13	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	16
14	3	5	5	5	4	22	3	3	3	3	3	15	3	5	4	4	16
15	5	5	5	5	5	25	4	4	4	4	5	21	5	5	5	5	20
16	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	20
17	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	16
18	5	4	4	4	4	21	5	4	4	5	5	23	4	5	4	5	18
19	5	5	5	5	5	25	5	4	4	5	5	23	4	5	4	4	17
20	5	5	4	4	5	23	5	4	4	4	4	21	4	4	5	4	17
21	4	5	4	4	4	21	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	16
22	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	20
23	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	20
24	5	5	4	5	5	24	5	5	3	4	4	21	4	5	4	5	18
25	4	4	4	4	5	21	4	3	3	3	3	16	3	5	4	5	17
26	4	5	5	4	4	22	3	3	3	4	4	17	4	4	4	4	16
27	3	4	4	4	5	20	4	3	3	3	3	16	4	4	5	5	18
28	4	5	4	4	4	21	5	4	4	5	4	22	4	4	4	4	16
29	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	16
30	4	4	4	5	4	21	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	16
31	4	4	5	5	5	23	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	16
32	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20	4	5	4	4	17
33	4	4	5	5	4	22	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	16
34	5	5	5	5	5	25	5	4	4	3	5	21	5	5	5	5	20
35	5	4	5	5	4	23	5	4	4	4	4	21	5	5	4	4	18
36	5	5	5	5	5	25	5	2	4	2	4	17	4	4	5	5	18
37	3	5	3	5	5	21	3	3	3	2	4	15	2	5	4	4	15
38	4	5	5	5	5	24	4	4	4	4	5	21	5	5	5	5	20
39	5	5	4	4	4	22	4	3	4	4	4	19	4	5	5	5	19
40	4	4	5	4	4	21	4	3	4	5	4	20	4	4	4	4	16

LAMPIRAN 3

Notes

Output Created			07-AUG-2022 20:34:47
Comments			
Input		Active Dataset	DataSet0
		Filter	<none>
		Weight	<none>
		Split File	<none>
		N of Rows in Working Data File	40
Missing Handling	Value	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
		Cases Used	Statistics are based on cases with no missing values for any variable used.
Syntax			REGRESSION /MISSING LISTWISE /STATISTICS COEFF OUTS R ANOVA /CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10) CIN(95) /NOORIGIN /DEPENDENT TYP /METHOD=ENTER TX1 TX2 /SCATTERPLOT=(TYP ,*ZPRED) /RESIDUALS HISTOGRAM(ZRESID) /SAVE PRED MCIN.
Resources		Processor Time	00:00:02.72
		Elapsed Time	00:00:02.53
		Memory Required	3472 bytes
		Additional Memory Required for Residual Plots	552 bytes
Variables Created or Modified		PRE_1	Unstandardized Predicted Value
		LMCI_1	95% Mean Confidence Interval Lower Bound for TYP
		UMCI_1	95% Mean Confidence Interval Upper Bound for TYP

Variables Entered/Removed[a]

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Beban Kerja (X2), Budaya Organisasi (X1)[b]	.	Enter

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)

b. All requested variables entered.

Model Summary[b]

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.680[a]	.462	.433	1.173

a. Predictors: (Constant), Beban Kerja (X2), Budaya Organisasi (X1)

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)

ANOVA[a]

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	43.823	2	21.911	15.911	<.001[b]
	Residual	50.952	37	1.377		
	Total	94.775	39			

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)

b. Predictors: (Constant), Beban Kerja (X2), Budaya Organisasi (X1)

Coefficients[a]

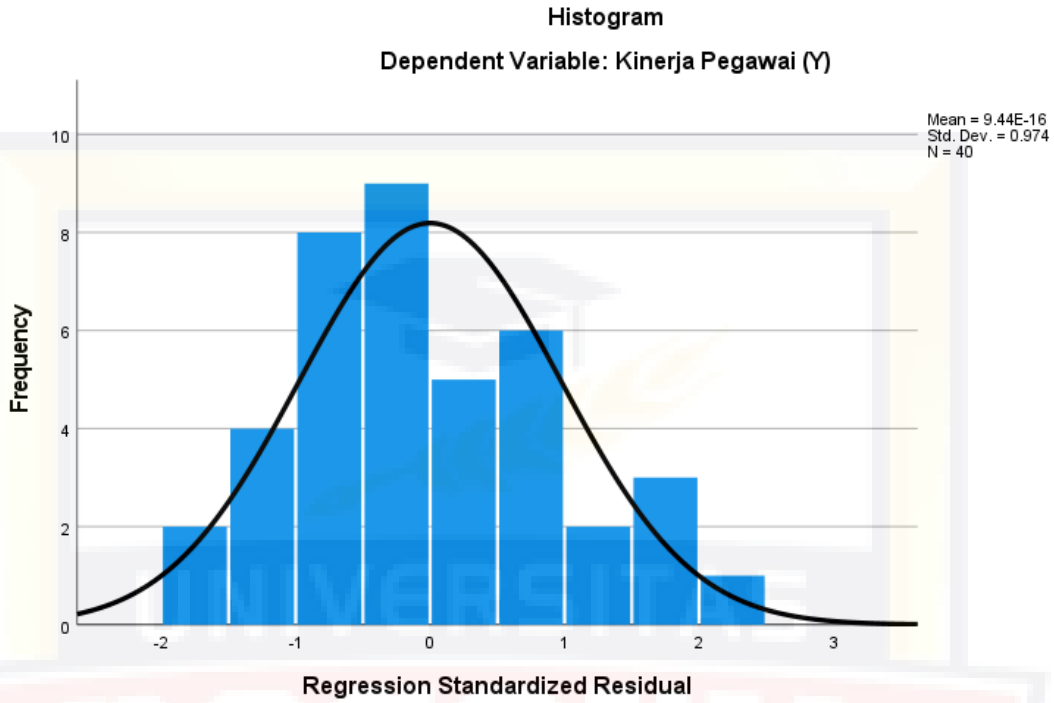
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	3.890	2.363		1.646	.108
	Budaya Organisasi (X1)	.426	.111	.503	3.838	<.001
	Beban Kerja (X2)	.189	.082	.300	2.287	.028

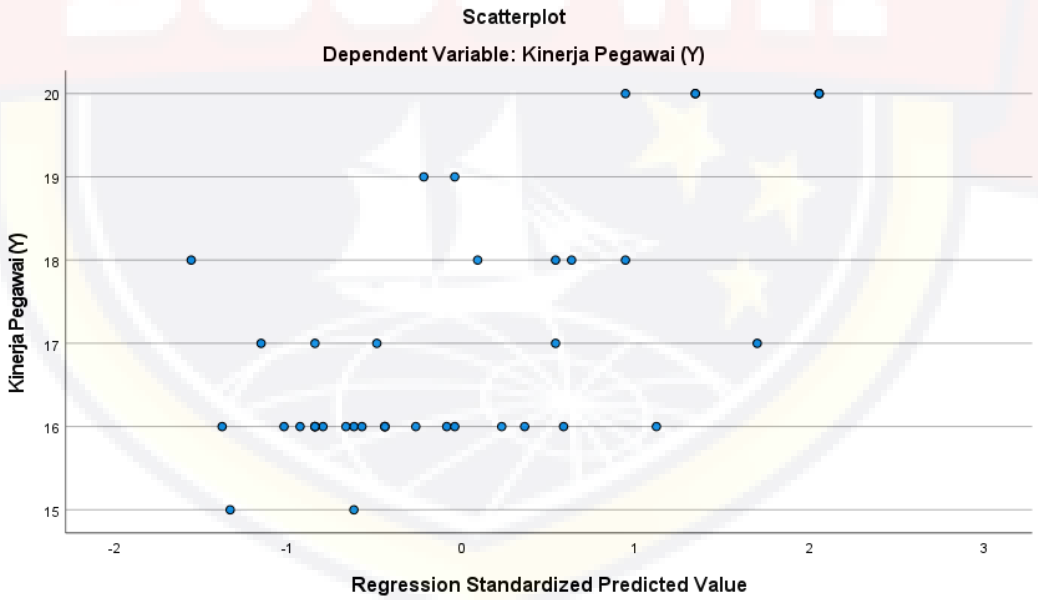
a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)

Residuals Statistics[a]

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	15.43	19.25	17.08	1.060	40
Std. Predicted Value	-1.556	2.053	.000	1.000	40
Standard Error of Predicted Value	.186	.507	.310	.086	40
Adjusted Predicted Value	15.14	19.12	17.07	1.057	40
Residual	-2.260	2.575	.000	1.143	40
Std. Residual	-1.926	2.194	.000	.974	40
Stud. Residual	-1.983	2.311	.004	1.010	40
Deleted Residual	-2.397	2.856	.009	1.229	40
Stud. Deleted Residual	-2.069	2.464	.008	1.034	40
Mahal. Distance	.007	6.291	1.950	1.611	40
Cook's Distance	.000	.194	.025	.037	40
Centered Leverage Value	.000	.161	.050	.041	40

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)


Histogram
Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)
Mean = 9.44E-16
Std. Dev. = 0.974
N = 40
Frequency
10
8
6
4
2
0
-2
-1
0
1
2
3
Regression Standardized Residual


Scatterplot
Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)
Kinerja Pegawai (Y)
20
19
18
17
16
15
-2
-1
0
1
2
3
Regression Standardized Predicted Value

Notes

Output Created		07-AUG-2022 20:48:21
Comments		
Input	Active Dataset	DataSet0
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	40
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics for each pair of variables are based on all the cases with valid data for that pair.
Syntax		CORRELATIONS /VARIABLES=TX1 TX2 TYP /PRINT=TWOTAIL NOSIG FULL /MISSING=PAIRWISE.
Resources	Processor Time	00:00:00.00
	Elapsed Time	00:00:00.04

Correlations

		Budaya Organisasi (X1)	Beban Kerja (X2)	Kinerja Pegawai (Y)
Budaya Organisasi (X1)	Pearson Correlation	1	.394*	.622**
	Sig. (2-tailed)		.012	<.001
	N	40	40	40
Beban Kerja (X2)	Pearson Correlation	.394*	1	.498**
	Sig. (2-tailed)	.012		.001
	N	40	40	40
Kinerja Pegawai (Y)	Pearson Correlation	.622**	.498**	1
	Sig. (2-tailed)	<.001	.001	
	N	40	40	40

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Correlations

		X1P1	X1P2	X1P3	X1P4	X1P5	Budaya Organisasi (X1)
X1P1	Pearson Correlation	1	.314*	.334*	.258	.240	.656**
	Sig. (2-tailed)		.048	.035	.108	.136	<.001
	N	40	40	40	40	40	40
X1P2	Pearson Correlation	.314*	1	.209	.274	.424**	.665**
	Sig. (2-tailed)	.048		.197	.087	.006	<.001
	N	40	40	40	40	40	40
X1P3	Pearson Correlation	.334*	.209	1	.503**	.204	.669**
	Sig. (2-tailed)	.035	.197		<.001	.208	<.001
	N	40	40	40	40	40	40
X1P4	Pearson Correlation	.258	.274	.503**	1	.371*	.701**
	Sig. (2-tailed)	.108	.087	<.001		.018	<.001
	N	40	40	40	40	40	40
X1P5	Pearson Correlation	.240	.424**	.204	.371*	1	.664**
	Sig. (2-tailed)	.136	.006	.208	.018		<.001
	N	40	40	40	40	40	40
Budaya Organisasi (X1)	Pearson Correlation	.656**	.665**	.669**	.701**	.664**	1
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	
	N	40	40	40	40	40	40

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Correlations

		X2P1	X2P2	X2P3	X2P4	X2P5	Beban Kerja (X2)
X2P1	Pearson Correlation	1	.474**	.522**	.322*	.487**	.713**
	Sig. (2-tailed)		.002	<.001	.043	.001	<.001
	N	40	40	40	40	40	40
X2P2	Pearson Correlation	.474**	1	.561**	.614**	.464**	.822**
	Sig. (2-tailed)	.002		<.001	<.001	.003	<.001
	N	40	40	40	40	40	40
X2P3	Pearson Correlation	.522**	.561**	1	.505**	.543**	.792**
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001		<.001	<.001	<.001
	N	40	40	40	40	40	40
X2P4	Pearson Correlation	.322*	.614**	.505**	1	.439**	.781**
	Sig. (2-tailed)	.043	<.001	<.001		.005	<.001
	N	40	40	40	40	40	40
X2P5	Pearson Correlation	.487**	.464**	.543**	.439**	1	.739**
	Sig. (2-tailed)	.001	.003	<.001	.005		<.001
	N	40	40	40	40	40	40
Beban Kerja (X2)	Pearson Correlation	.713**	.822**	.792**	.781**	.739**	1
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	
	N	40	40	40	40	40	40

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Correlations

		YP1	YP2	YP3	YP4	Kinerja Pegawai (Y)
YP1	Pearson Correlation	1	.235	.569**	.353*	.742**
	Sig. (2-tailed)		.144	<.001	.025	<.001
	N	40	40	40	40	40
YP2	Pearson Correlation	.235	1	.411**	.523**	.690**
	Sig. (2-tailed)	.144		.008	<.001	<.001
	N	40	40	40	40	40
YP3	Pearson Correlation	.569**	.411**	1	.649**	.843**
	Sig. (2-tailed)	<.001	.008		<.001	<.001
	N	40	40	40	40	40
YP4	Pearson Correlation	.353*	.523**	.649**	1	.798**
	Sig. (2-tailed)	.025	<.001	<.001		<.001
	N	40	40	40	40	40
Kinerja Pegawai (Y)	Pearson Correlation	.742**	.690**	.843**	.798**	1
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001	<.001	<.001	
	N	40	40	40	40	40

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	40	100.0
	Excluded[a]	0	.0
	Total	40	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.858	14

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X1P1	54.90	18.862	.743	.835
X1P2	54.65	21.413	.250	.862
X1P3	54.68	20.533	.431	.853
X1P4	54.65	20.951	.387	.855
X1P5	54.75	20.808	.381	.855
X2P1	54.90	19.221	.612	.842
X2P2	55.35	19.362	.524	.848
X2P3	55.25	19.987	.557	.846
X2P4	55.28	19.794	.367	.862
X2P5	55.03	18.999	.751	.835
YP1	55.08	18.840	.708	.836
YP2	54.75	20.756	.442	.852
YP3	54.88	20.522	.555	.847
YP4	54.83	20.661	.491	.850

LAMPIRAN 4

KEMENTERIAN PEKERJAAN UMUM DAN PERUMAHAN RAKYAT
DIREKTORAT JENDERAL BINA MARGA
BALAI BESAR PELAKSANAAN JALAN NASIONAL SULAWESI SELATAN
JL. Batara Bira No. 14 km. 16 Baddoka, Telp. 0411-510210/Faks. 0411-515664, Makassar 90243

Nomor : UM.01-03-Bb13-1/2016 Makassar, 27 Juli 2022
Sifat : -
Lampiran : -
Hal : Persetujuan Izin Pengambilan Data

Yth.
Dekan Fakultas Ekonomi & Bisnis Universitas Bosowa
di
Tempat

Sehubungan dengan Surat Dekan Fakultas Ekonomi & Bisnis Universitas Bosowa nomor : A.566/FEB/UNIBOS/VII/2022 tanggal 18 Juli 2022 hal Permohonan Izin Melakukan Pengambilan Data, dengan ini kami sampaikan hal-hal sebagai berikut :

1. Secara prinsip kami menyetujui permohonan izin penelitian dan pengambilan data di Balai Besar Pelaksanaan Jalan Nasional Sulawesi Selatan.
2. Agar dapat dipastikan data yang akan dijadikan dasar penelitian tersedia pada kami sesuai peruntukan akademik.
3. Pelaksanaan penelitian dan pengambilan data pada Balai Besar Pelaksanaan Jalan Nasional Sulawesi Selatan, dengan ketentuan Mahasiswa tersebut harus mematuhi peraturan yang berlaku dan segala biaya yang dikeluarkan akibat kegiatan penelitian dibebankan kepada Mahasiswa yang bersangkutan.
4. Adapun Mahasiswa yang melaksanakan pengambilan data adalah :

No.	Nama Mahasiswa	Stambuk	Program Studi
1.	Alya Nur Azizah	4518012077	Manajemen

Demikian kami sampaikan, atas perhatiannya kami ucapkan terima kasih.

a.n. Kepala Balai
Kepala Bagian Umum dan Tata Usaha

Slamet, ST, MURP
Nip. 19731209 200212 1 002

Tembusan.
1. Kepala Balai Besar Pelaksanaan Jalan Nasional Sulawesi Selatan (sebagai laporan).
2. Mahasiswa yang bersangkutan

LAMPIRAN 5