JURNAL FOKUS MANAJEMEN
p-ISSN 2809-9931
e-ISSN 2809-9141

Analysis Of Organizational Culture, Leadership Style, And Workload On The Performance Of ASN Employees At The Dinas Perhubungan SUMUT

Analisis Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan, Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai ASN Pada Dinas Perhubungan SUMUT

Nurmala [1], Eli Delvi Yanti [2]
[1,2)] ***Program Studi Manajemen, Universitas Pembangunan Panca Budi***
Email:[1] nmala1205@yahoo.com ,[2] delviyanti@pancabudi.ac.id

ARTICLE HISTORY
Received [20 Juni 2025]
Revised [24 Juli 2025]
Accepted [26 Juli 2025]

KEYWORDS
Organizational Culture, Leadership Style, Workload, Employee Performance.

This is an open access article under the CC–BY-SA license

ABSTRAK
Penelitian ini bertujuan untuk mencari pengaruh dari budaya organisasi, gaya kepemimpinan, dan beban kerja terhadap kinerja pegawai ASN pada Dinas Perhubungan Sumut. Populasi pada penelitian ini merupakan seluruh pegawai ASN pada Dinas Perhubungan Sumut yang berjumlah 146 responden. Jumlah sampel yang diambil sebanyak 59 orang. Penentuan jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini ditentukan dengan menggunakan rumus Slovin karena populasi lebih dari 100. Penelitian ini dilakukan dari di tahun 2025. Pengumpulan data dilakukan menggunakan kuesioner untuk menghasilkan data primer-kuantitatif yang kemudian diolah dengan SPSS versi 25 dengan metode regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi, gaya kepemimpinan, dan beban kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja ASN. Secara parsial, ketiga variabel tersebut juga memiliki kontribusi positif terhadap peningkatan kinerja pegawai. Budaya organisasi yang kuat dan adaptif, gaya kepemimpinan yang komunikatif dan partisipatif, serta pembagian beban kerja yang proporsional terbukti menjadi faktor penting dalam mendorong kinerja ASN yang optimal. Hasil uji koefisien determinasi sebesar 91,8% kinerja pegawai ASN dapat dijelaskan dan diperoleh dari variabel budaya organisasi, gaya kepemimpinan dan beban kerja sedangkan sisanya 8,2 % dipengaruhi oleh faktor lain.

ABSTRACT
This study aims to find the influence of organizational culture, leadership style, and workload on the performance of ASN employees at the North Sumatra Transportation Agency. The population in this study were all ASN employees at the North Sumatra Transportation Agency totaling 146 respondents. The number of samples taken was 59 people. The determination of the number of samples used in this study was determined using the Slovin formula because the population was more than 100. This study was conducted from 2025. Data collection was carried out using a questionnaire to produce primary-quantitative data which was then processed with SPSS version 25 with the multiple linear regression method. The results of the study showed that organizational culture, leadership style, and workload simultaneously had a positive and significant effect on ASN performance. Partially, these three variables also have a positive contribution to improving employee performance. A strong and adaptive organizational culture, a communicative and participatory leadership style, and a proportional division of workload have proven to be important factors in driving optimal ASN performance. The results of the determination coefficient test of 91.8% of ASN employee performance can be explained and obtained from the variables of organizational culture, leadership style and workload, while the remaining 8.2% is influenced by other factors.

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia memegang peranan yang sangat penting dalam sebuah organisasi. Sumber daya manusia merupakan bagian yang tidak terpisahkan dari manajemen perusahaan, yakni merupakan salah satu faktor penentu keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuan perusahaan. Karyawan di sebuah perusahaan tidak hanya diposisikan sebagai faktor produksi akan tetapi lebih sebagai aset perusahaan yang harus dikelola dan dikembangkan. Kualitas sumber daya manusia yang tinggi sangat dibutuhkan agar manusia dapat melakukan peran sebagai pelaksana yang handal dalam fungsi-fungsi organisasi (Yanti, 2022).

Dalam era reformasi birokrasi dan peningkatan kualitas pelayanan publik, aparatur sipil negara (ASN) dituntut untuk memiliki kinerja yang profesional, akuntabel, dan berorientasi pada hasil. Kinerja ASN menjadi indikator utama keberhasilan suatu instansi pemerintah dalam menjalankan fungsinya sebagai pelayan masyarakat. Oleh karena itu, berbagai faktor yang mempengaruhi kinerja ASN perlu dikaji secara mendalam agar dapat dirumuskan kebijakan pengelolaan sumber daya manusia yang lebih efektif dan berkelanjutan (Nainggolan et al., 2022).

Salah satu faktor penting yang memengaruhi kinerja ASN adalah budaya organisasi**,** yaitu sistem nilai, norma, dan praktik kerja yang berlaku dalam suatu institusi. Budaya organisasi yang kuat dapat membentuk perilaku kerja yang positif, meningkatkan loyalitas, dan memperkuat kohesi internal antar pegawai. Namun, dalam praktiknya, masih banyak instansi pemerintahan yang menghadapi tantangan dalam membangun budaya kerja yang adaptif, inklusif, dan produktif. Tidak terkecuali di lingkungan Dinas Perhubungan Provinsi Sumatera Utara, di mana keberagaman latar belakang pegawai serta resistensi terhadap perubahan dapat menghambat terbentuknya budaya organisasi yang mendukung kinerja optimal.

Selain itu, gaya kepemimpinan juga memiliki peran yang sangat signifikan dalam menentukan arah dan semangat kerja pegawai. Seorang pemimpin yang efektif tidak hanya mampu memberikan instruksi, tetapi juga menjadi teladan, fasilitator, dan motivator bagi bawahannya. Dalam konteks pemerintahan, gaya kepemimpinan yang demokratis, transformasional, dan partisipatif diyakini mampu mendorong terciptanya iklim kerja yang kondusif dan meningkatkan performa ASN. Namun demikian, masih ditemukan gaya kepemimpinan birokratis atau otoritatif yang kurang mampu merangkul aspirasi pegawai, sehingga berdampak pada rendahnya semangat kerja dan efektivitas pelayanan.

Faktor lain yang tak kalah penting adalah beban kerja. Beban kerja yang terlalu tinggi atau tidak sesuai dengan kapasitas pegawai dapat menimbulkan stres kerja, kelelahan, dan menurunkan produktivitas. Sebaliknya, beban kerja yang terlalu ringan atau tidak menantang juga dapat menyebabkan kejenuhan dan menurunkan motivasi kerja. Di Dinas Perhubungan Provinsi Sumatera Utara, distribusi tugas dan tanggung jawab yang tidak merata sering kali menjadi sumber ketimpangan kinerja antarunit kerja, yang pada akhirnya berdampak pada efektivitas organisasi secara keseluruhan.

LANDASAN TEORI

Kinerja Pegawai

Menurut (Busro, 2018) kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu. Menurut Sedarmayanti (2016) kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggungjawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika. Menurut (Busro, 2018) menjelaskan bahwa faktor yang mempengaruhi kinerja adalah kemampuan dan keahlian, kemampuan, rancangan kerja, beban kerja, semangat kerja dan motivasi kerja, kepemimpinan, gaya kepemimpinan, budaya organisasi. Menurut (Busro, 2018) indikator yang digunakan untuk mengukur kinerja karyawan ada empat, yaitu kualitas, kuantitas, waktu, biaya

Budaya Organisasi

Menurut (Priyono, 2010) menerangkan bahwa budaya organisasi adalah suatu falsafah yang didasari oleh pandangan hidup sebagai nilai-nilai yang menjadi sifat, kebiasaan, dan kekuatan pendorong, membudaya dalam kehidupan suatu kelompok masyarakat atau organisasi yang tercermin dari sikap menjadi perilaku, kepercayaan, cita-cita, pendapat dan tindakan yang terwujud sebagai kerja atau bekerja. Indikator budaya organisasi menurut (Priyono, 2010) yaitu kesadaran diri, keagresifan, kepribadian, performa, orientasi tim.

Gaya Kepemimpinan

Menurut gaya kepemimpinan adalah sekumpulan ciri yang digunakan oleh pemimpin untuk mempengaruhi bawahannya agar sasaran organisasi tercapai atau pola perilaku dan strategi yang disukai dan sering diterapkan oleh seorang pemimpin. Menurut (Sedarmayanti, 2018) mengemukan bahwa seorang pemimpin dalam mengimplementasikan kepemimpinannya harus mampu secara dewasa melaksanakan terhadap instansi atau organisasi, yaitu kemampuan kerjasama dan hubungan yang baik, kemampuan yang efektivitas, kemimpinan yang partisipatif, kemampuan dalam mendelegasaikan tugas atau waktu, kemampuan dalam mendelegasaikan tugas atau wewenang.

Beban Kerja

Beban kerja adalah sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan secara sistematis dengan menggunakan teknis analisis jabatan, teknik analisa beban kerja, atau teknik manajemen lainnya dalam jangka waktu tertentu untuk mendapatkan informasi tentang efisiensi dan efektifitas kerja suatu unit organisasi. Indikator budaya organisasi menurut) (Sutrisno, 2021) yaitu target yang harus dicapai, kondisi pekerjaan, kondisi pekerjaan, penggunaan waktu kerja, standar pekerjaan.

JURNAL FOKUS MANAJEMEN
p-ISSN 2809-9931
e-ISSN 2809-9141

METODE PENELITIAN

Pendekatan Penelitian

Pendekatan penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Menurut (Sugiyono, 2018) metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandasan pada pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

Populasi dan Sample

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2018). Dalam penelitian ini populasi yang diambil peneliti adalah Pegawai ASN Dinas Perhubungan Provinsi Sumatera Utara yang berjumlah 146 responden.Sedangkan Menurut (Sugiyono, 2018) Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar, dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga dan waktu, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu. Maka dari itu sampel yang diambil dari populasi harus betul-betul representatif atau mewakili. Penentuan jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini ditentukan dengan menggunakan rumus Slovin. Sampel yang masih dapat ditolerir atau diinginkan yaitu 10% atau 0,1. Jumlah sampel dalam penelitian ini adalah sebagai berikut;

$$n = \frac{146}{1 + 146\,(0{,}1^2)} = \frac{146}{1 + 1{,}46} = \frac{146}{2{,}46} = 59{,}3$$

Berdasarkan perhitungan jumlah sampel minimum yang dibutuhkan untuk mewakili populasi sebanyak 146 orang dengan tingkat kesalahan 10% adalah 59 responden. Penggunaan rumus Slovin ini membantu peneliti dalam menentukan jumlah responden secara rasional dan ilmiah agar hasil penelitian dapat dipertanggungjawabkan dari segi validitas statistik. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah dengan teknik kuesioner yaitu dengan memberikan atau menyebarkan daftar pertanyaan kepada responden. Metode analisis data yang dilakukan melalui SPSS Versi 25.0 dengan uji kualitas data, uji asumsi klasik, analisis regresi linear berganda, uji hipotesis, dan uji determinasi.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Tabel 1. Uji Validitas

Budaya Organisasi		Gaya Kepemimpinan		Beban Kerja		Kinerja Pegawai		rtabel
(X1)		(X2)		(X3)		(Y)		
Butir	rhitung	Butir	rhitung	Butir	rhitung	Butir	rhitung	
X1.1	.781	X2.1	.917	X3.1	.607	Y. 1	.899	0,30
X1.2	.620	X2.2	.652	X3.2	.735	Y. 2	.658	0,30
X1.3	.707	X2.3	.881	X3.3	.765	Y. 3	.827	0,30
X1.4	.813	X2.4	.905	X3.4	.700	Y. 4	.613	0,30
X1.5	.624	X2.5	.639	X3.5	.696	Y. 5	.627	0,30
X1.6	.872	X2.6	.901	X3.6	.807	Y. 6	.871	0,30
X1.7	.878	X2.7	.863	X3.7	.792	Y. 7	.906	0,30

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS v.25, 2025.

Berdasarkan tabel 1. di atas, nilai rhitung dari butir pernyataan pada setiap variable yang diteliti > 0,30. Dengan demikian, disimpulkan bahwa semua butir pernyataan adalah valid (sah)

Uji Reliabilitas

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

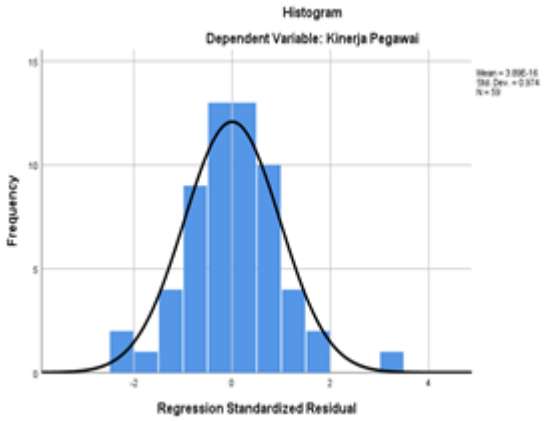
Variabel	Cronbach's Alpha	N of Items
Budaya Organisasi (X1)	0,876	7
Gaya Kepemimpinan (X2)	0,917	7
Beban Kerja (X3)	0,845	7
Kinerja Pegawai (Y)	0,888	7

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS v.25, 2025.

Berdasarkan tabel 2. di atas, nilai Cronbach's Alpha yang diperoleh setiap variabel > 0,60. Dengan demikian, disimpulkan bahwa kuesioner yang digunakan pada penelitian ini adalah reliabel atau handal.

Uji Normalitas

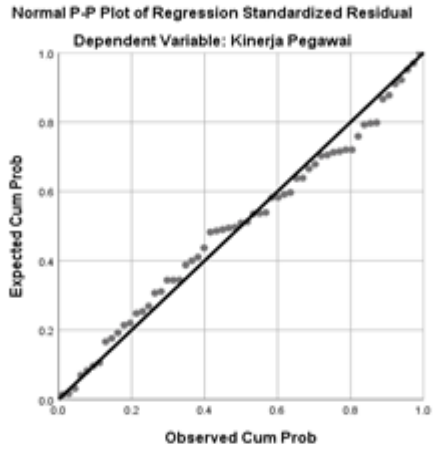
Gambar 1. Hasil Uji Normalitas Histogram



Sumber: Hasil Pengolahan SPSS 25, 2025

Berdasarkan penjelasan Gambar 1. Hasil uji normalitas menunjukkan bahwa data telah terdistribusi secara normal, ditandai dengan histogram yang menunjukkan garis berbentuk lonceng tanpa kemiringan ke kiri maupun ke kanan. Uji normalitas dapat dilihat pada Gambar sebagai berikut:

Gambar 2. Hasil Uji Normalitas PP Plot



Sumber: Hasil Pengolahan SPSS 25, 2025

Berdasarkan penjelasan pada Gambar 2, hasil uji normalitas data menggunakan PP Plot of Regression Standardized Residual menunjukkan bahwa titik-titik data untuk semua variabel tersebar di sekitar garis diagonal. Hal ini menunjukkan bahwa data tersebut berdistribusi secara normal. Berdasarkan gambar tersebut, dapat disimpulkan bahwa hasil data berdistribusi normal.

p-ISSN 2809-9931
e-ISSN 2809-9141
JURNAL FOKUS MANAJEMEN

Tabel 3. Hasil Uji Kolmogrov-Smirnov

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		59
Normal Parameters[a,b]	Mean	Normal Parameters[a,b]
	Std. Deviation	
Most Extreme Differences	Absolute	Most Extreme Differences
	Positive	
	Negative	
Test Statistic		.063
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200[c,d]

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS 25, 2025

Berdasarkan tabel 3. di atas, Hasil pengolahan data tersebut, besar nilai signifikasi kolmogrov Smirnov sebesar 0,200 maka dapat disimpulkan data terdistribusi secara normal, dimana nilai signifikasinya lebih besar dari 0,05 (p= 0,200 > 0,05).

Uji Multikolinieritas

Tabel 4. Uji Multikolinieritas

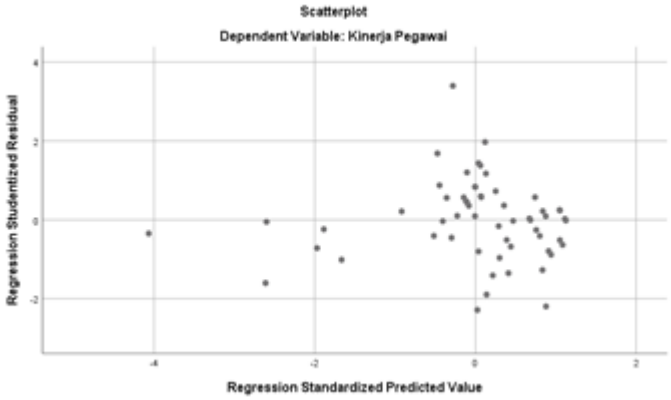
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Budaya Organisasi (X1)	.105	9.558
	Gaya Kepemimpinan (X2)	.090	11.158
	Beban Kerja (X3)	.152	6.572

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS 25, 2025

Berdasarkan tabel 4. di atas, nilai tolerance yang diperoleh setiap variabel > 0,10 dengan nilai VIF yang diperoleh < 10. Dengan demikian, disimpulkan bahwa model regresi yang digunakan terbebas dari masalah multikolinearitas.

Uji Heteroskedastisitas

Gambar 3. Hasil Uji Scatterplot Heteroskedastisitas



Sumber: Hasil Pengolahan SPSS 25, 2025

Berdasarkan hasil pada Gambar 3, scatterplot menunjukkan bahwa titik-titik yang dihasilkan tersebar secara acak dan tidak membentuk pola atau tren garis tertentu. Gambar tersebut juga menunjukkan bahwa sebaran data berada di sekitar titik nol. Hasil pengujian ini mengindikasikan bahwa model regresi ini bebas dari masalah heteroskedastisitas

Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 5. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
		B	Std. Error	Beta
1	(Constant)	.710	1.292	
	Budaya Organisasi (X1)	.485	.123	.460
	Gaya Kepemimpinan (X2)	.352	.116	.381
	Beban Kerja (X3)	.151	.104	.141

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS 25, 2025

Berdasarkan tabel 5. di atas, diperoleh persamaan sebagai berikut:

Y = 0,710 + 0,485 X1 + 0,352 X2 + 0,151 X3 + e.

Dari persamaan tersebut, dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Jika segala sesuatu pada variabel-variabel bebas dianggap nol maka nilai kinerja pegawai (Y) adalah sebesar 0,710.
2. Jika terjadi peningkatan pengawasan sebesar 1, maka kinerja pegawai (Y) akan meningkat sebesar 0,485.
3. Jika terjadi peningkatan kepemimpinan sebesar 1, maka kinerja pegawai (Y) akan meningkat sebesar 0,352.
4. Jika terjadi peningkatan kompensasi sebesar 1, maka kinerja pegawai (Y) akan meningkat sebesar 0,151.

Uji Parsial (Uji t)

Tabel 6. Hasil Uji Parsial (Uji t)

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.710	1.292		.550	.585
	Budaya Organisasi (X1)	.485	.123	.460	3.957	.000
	Gaya Kepemimpinan (X2)	.352	.116	.381	3.036	.004
	Beban Kerja (X3)	.151	.104	.141	1.861	.150

Sumber: Data diolah dengan SPSS v.25, 2025

1. Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai dengan hasil thitung 3,957 > ttabel 1,671 dan signifikan 0,000 < 0,05, maka Ha diterima dan H0 ditolak, yang menyatakan budaya organisasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.
2. Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai dengan hasil thitung 3,036 > ttabel 1,671 dan signifikan 0,000 < 0,05, maka Ha diterima dan H0 ditolak, yang menyatakan gaya kepemimpinan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.
3. Pengaruh beban kerja terhadap kinerja pegawai dengan hasil thitung 1,861 > ttabel 1,671 dan signifikan 0,000 < 0,05, maka Ha diterima dan H0 ditolak, yang menyatakan beban kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Uji Simultant (Uji F)

Tabel 7. Uji Simultan (Uji F)

ANOVA[a]						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1201.999	3	400.666	217.343	.000[b]
	Residual	101.391	55	1.843		
	Total	1303.390	58			
a. Dependent Variable: Y						
b. Predictors: (Constant), X3, X1, X2						

Sumber: Data diolah dengan SPSS v.25, 2025

p-ISSN 2809-9931
e-ISSN 2809-9141
JURNAL FOKUS MANAJEMEN

Berdasarkan Tabel 7, hasil menunjukkan bahwa nilai Fhitung lebih besar dari Ftabel, yaitu 217,343 > 3,03, dan nilai signifikansi lebih kecil dari alpha, yaitu 0,001 < 0,05, maka model regresi dapat dikatakan bahwa dalam penelitian ini budaya organisasi, gaya kepemimpinan dan beban kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Maka hipotesis sebelumnya adalah Terima Ha atau hipotesis diterima.

Uji Koefisien Determinasi (R2)

Tabel 8. Uji Koefisien Determinasi (R2)

Model Summary[b]				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.960[a]	.922	.918	1.35775
a. Predictors: (Constant), X3, X1, X2				
b. Dependent Variable: Y				

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS v.25, 2025.

Berdasarkan tabel 8 dapat dilihat angka *adjusted R Square* 0,918 yang dapat disebut koefisien determinasi yang dalam hal ini berarti 91,8% kinerja pegawai dapat diperoleh dan dijelaskan oleh budaya organisasi, gaya kepemimpinan dan beban kerja. Sedangkan sisanya 100% - 91,8% = 8,2% dijelaskan oleh faktor lain atau variabel diluar model, seperti disiplin kerja, lingkungan kerja, motivasi kerja dan lain-lain.

Pembahasan

Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil menunjukkan bahwa thitung 33,957 > ttabel 1,671 dan signifikan 0,000 < 0,05, maka Ha diterima dan H0 ditolak, yang menyatakan budaya organisasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Budaya yang mendukung inovasi, penghargaan, komunikasi terbuka, dan kerja sama akan mendorong karyawan untuk bekerja lebih produktif, berkomitmen, dan berkualitas.Oleh karena itu, terdapat hubungan yang signifikan antara budaya organisasi dan kinerja pegawai, di mana budaya organisasi berperan sebagai fondasi pembentukan perilaku kerja yang efektif dan produktif.

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil menunjukkan bahwa thitung 3,036 > ttabel 1,671 dan signifikan 0,000 < 0,05, maka Ha diterima dan H0 ditolak, yang menyatakan gaya kepemimpinan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Gaya kepemimpinan merupakan cara atau pendekatan yang digunakan seorang pemimpin dalam mengarahkan, memengaruhi, dan memotivasi bawahannya untuk mencapai tujuan organisasi. Kepemimpinan yang efektif berperan penting dalam menciptakan iklim kerja yang kondusif, meningkatkan loyalitas, memperkuat koordinasi tim, serta meningkatkan semangat kerja pegawai. Oleh karena itu, gaya kepemimpinan yang sesuai akan berdampak langsung maupun tidak langsung terhadap peningkatan kinerja pegawai.

Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil menunjukkan bahwa thitung 1,861 > ttabel 1,671 dan signifikan 0,000 < 0,05, maka Ha diterima dan H0 ditolak, yang menyatakan beban kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Beban kerja mencerminkan jumlah tugas, tanggung jawab, serta tekanan pekerjaan yang harus diselesaikan pegawai dalam kurun waktu tertentu. Beban kerja yang terlalu berat atau tidak sesuai dengan kemampuan dan kapasitas pegawai dapat menghambat pencapaian kinerja optimal. Hubungan antara beban kerja dan kinerja pegawai bersifat dinamis. Beban kerja yang terlalu tinggi (overload) dapat menimbulkan stres kerja, kelelahan, penurunan konsentrasi, dan kesalahan kerja. Sebaliknya, beban kerja yang terlalu rendah **(underload)** dapat menimbulkan kebosanan, kurangnya tantangan, dan rendahnya motivasi. Keduanya berdampak negatif terhadap kinerja. Oleh karena itu, beban kerja yang seimbang dan proporsional penting untuk menciptakan kinerja pegawai yang optimal.

Pengaruh Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil menunjukkan bahwa Fhitung sebesar 217,343 sedangkan Ftabel sebesar 3,03 yang dapat dilihat pada α = 0,05 (lihat lampiran tabel F). Probabilitas siginifikan jauh lebih kecil dari 0,05 yaitu 0,000 < 0,05, maka model regresi dapat dikatakan bahwa dalam penelitian ini budaya organisasi, gaya kepemimpinan dan beban kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Maka

hipotesis sebelumnya adalah Terima Ha atau hipotesis diterima. Penelitian ini dilakukan untuk menganalisis seberapa besar pengaruh dari masing-masing faktor tersebut secara langsung maupun bersama-sama terhadap kinerja pegawai. Dengan hasil penelitian ini, diharapkan organisasi dapat memperoleh wawasan yang lebih mendalam dalam merancang strategi peningkatan kinerja pegawai melalui perbaikan budaya kerja, pengembangan kepemimpinan yang efektif, serta pengaturan beban kerja yang seimbang.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variable budaya organisasi, gaya kepemimpinan, dan beban kerja berpengaruh secara simultan memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) pada Dinas Perhubungan Provinsi Sumatera Utara.Hasil penelitian ini telah berjalan sesuai dengan tujuan dilakukannya penelitian ini dan telah menjawab semua rumusan masalah yang dikemukakan. Budaya organisasi yang kuat dan positif mampu membentuk nilai-nilai kerja yang mendukung peningkatan kinerja pegawai, sementara gaya kepemimpinan yang komunikatif, partisipatif, dan inspiratif terbukti mampu memotivasi dan mengarahkan ASN dalam mencapai target kerja yang optimal. Di sisi lain, manajemen beban kerja yang proporsional dan sesuai dengan kapasitas individu juga berperan penting dalam menjaga efektivitas dan efisiensi kerja para pegawai. Temuan ini menegaskan bahwa pencapaian kinerja ASN yang optimal tidak dapat dilepaskan dari peran penting budaya kerja yang kondusif, kepemimpinan yang berkualitas, dan pengelolaan beban kerja yang tepat. Sehingga kinerja ASN di lingkungan Dinas Perhubungan Sumut perlu dilakukan melalui pendekatan yang terintegrasi antara penguatan budaya organisasi, pengembangan kepemimpinan, dan optimalisasi distribusi beban kerja.

Saran

Disarankan agar memperkuat dan menginternalisasikan nilai-nilai budaya organisasi yang mendukung peningkatan etos kerja, kedisiplinan, tanggung jawab, serta semangat pelayanan publik. Upaya ini dapat dilakukan melalui program pelatihan, sosialisasi nilai-nilai organisasi secara konsisten, serta pemberian penghargaan bagi ASN yang menunjukkan perilaku kerja selaras dengan budaya organisasi yang diharapkan.Selanjutnya, pimpinan instansi disarankan untuk mengembangkan gaya kepemimpinan yang lebih komunikatif, inspiratif, dan partisipatif agar mampu menciptakan iklim kerja yang terbuka dan mendorong pegawai untuk lebih proaktif dalam menjalankan tugas. Pimpinan juga perlu memberikan teladan positif serta melibatkan pegawai dalam pengambilan keputusan strategis agar tercipta rasa memiliki terhadap organisasi dan meningkatnya motivasi kerja.Selain itu, manajemen instansi perlu melakukan evaluasi berkala terhadap pembagian beban kerja agar proporsional, adil, dan sesuai dengan kompetensi serta kapasitas masing-masing ASN. Penyesuaian beban kerja secara tepat sangat penting untuk mencegah kelelahan kerja (burnout) dan memastikan bahwa setiap pegawai dapat memberikan kontribusi optimal terhadap pencapaian tujuan organisasi.

DAFTAR PUSTAKA

Busro, M. (2018). Teori-Teori Manajemen SDM. In Teori-teori Manajemen Sumber Daya Manusia

Hasibuan, M. S. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara.

Hasibuan, Malayu S.P. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi,PT.Bumi Aksara Jakarta.

Kasmir. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik). Depok: PT. Rajagrafindo Persada.

Mangkunegara, A. P. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia. PT Remaja Rosdakarya

Mangkunegara. (2018). Manajemen Sumber daya Manusia perusahaan. Bandung : PT Remaja Rosdakarya

Nainggolan, H., Ulya, Z., Kusumadewi, R. N., Selasi, D., Wahyuningsih, R. S. H., Setiawan, R., Andriani, D., Rusmardiana, A., Permata, S., Abdullah, Wahidayanti, Sofyanty, D., Utami, N. E., Sipayung, B., & Ridwan, H. (2022). Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori dan Implementasi (Vol. 1, Issue 1).

Priyono. (2010). Manajemen Sumber Daya Manusia. In \Penerbit Zifatama Publisher (Vol. 53, Issue 9).

Robins, S. (2017). Perilaku Organisasi. Jakarta : Salemba Empat.

Robbins (2018) Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan, Penerbit Gaya Media.

Sedarmayanti. (2018). Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja. CV. Mandar Maju.

Sugiyono. (2018). Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitaif, Kualitatif, dan R&D) (Sugiyono (ed.); 1st ed.). CV Alfabeta.

Sutrisno, E. (2021). Meningkatkan Kinerja Manajemen Sumber Daya Manusia. In Kencana Prenada Media Group (p. 244).

Yanti, E. D. (2022). Implementation of the Principles of Good Corporate Governance in an Effort to Improve the Performance of PT PLN (Persero). 6(2), 204–209