

Pengaruh Kompetensi, Beban Kerja, Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Di Direktorat Statistik Harga, Badan Pusat Statistik

Siyam Sunarsah¹, Zaman Zaini²

^{1,2} Institut Ilmu Sosial dan Manajemen STIAMI, Jakarta, Indonesia

¹siyam.virgo@gmail.com; ²zamanzaini123@gmail.com

* Corresponding author

ARTICLE INFO

ABSTRACT

Keywords

Competency;
Workload;
Organizational culture;
Employee performance

In the VUCA Era (Volatility, Uncertainty, Complexity, and Ambiguity), Qualified workers who can deliver strong performance and benefit their organization are needed. According to HR management science, human resources are an organization's most valuable asset and need to be properly maintained. As a non-ministerial government institution whose primary duty is to supply the government and community with data, the Central Statistics Agency of the Republic of Indonesia (BPS RI) must keep enhancing its operations to ensure that the data it produces is of ever-higher quality. One way to do this is by raising employee performance standards. The goal of this research is to examine and assess how competence, workload, and organizational culture affect workers' performance at the Central Statistics Agency (BPS) of the Republic of Indonesia's Directorate of Price Statistics. This study, which was carried out on 58 current employees of the BPS Directorate of Price Statistics, is quantitative in nature. Multiple linear regression, correlation, and descriptive analysis are all used in the analysis. The findings demonstrate that organizational culture, workload, and competence all significantly and favorably affect worker performance. In parallel, it is also known that competence, workload, and culture have a positive and significant influence of 55.6 percent, with other variables not included in this study having an influence on the remaining 44.4 percent.

This is an open access article under the [BY-NC-SA](#) license.

PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia (SDM) adalah bagian yang tidak terpisahkan dari sebuah organisasi baik institusi maupun perusahaan. Keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuannya, sangat tergantung dari SDM yang dimiliki. SDM merupakan elemen yang paling penting dari berbagai sumber daya yang ada dalam organisasi, karena manusia yang mempunyai harkat dan martabat (Abdul Kadir, 2023). Pada era dimana perubahan sangat cepat, tidak terduga, dipengaruhi oleh banyak faktor yang sulit dikontrol, dan kebenaran serta realitas menjadi sangat subyektif, atau populer disebut Era VUCA (*Volatility, Uncertainty, Complexity, and Ambiguity*) diperlukan pegawai yang berkualitas, yang mampu menghasilkan kinerja yang baik dan berkontribusi positif pada organisasinya. Dalam ilmu manajemen SDM menganggap bahwa SDM adalah kekayaan (*asset*) utama organisasi yang harus dipelihara dengan baik.

Menurut Pandi Afandi dalam Wijaya dan Fauji (2021:85) ada beberapa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu kemampuan, kepribadian dan minat kerja, kejelasan dan penerimaan seseorang pekerja, tingkat motivasi pekerja, kompetensi, fasilitas kerja, budaya kerja, kepemimpinan, disiplin kerja. Faktor lainnya yang menarik adalah budaya organisasi sebagai salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja, seperti pendapat dari Kasmir dalam Wijaya dan Fauji (2021:85) ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu kemampuan dan keahlian, pengetahuan, rancangan kerja, kepribadian, motivasi kerja, kepemimpinan, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, kepuasan kerja, lingkungan kerja, loyalitas, komitmen dan disiplin kerja.

Badan Pusat Statistik Republik Indonesia (BPS RI) merupakan organisasi atau Lembaga Pemerintah Non Kementerian yang fungsi utamanya adalah menyediakan kebutuhan data bagi

pemerintah dan masyarakat. Salah satu unit kerja di BPS yang ada di BPS RI adalah Direktorat Statistik Harga yang secara umum bertugas menyelenggarakan kegiatan statistik yang terkait dengan harga. Untuk melaksanakan tugas-tugas yang diberikan pada Direktorat Statistik Harga maka perlu adanya kinerja yang baik pada para pegawainya sehingga output yang dihasilkan lebih berkualitas. Namun, saat ini masih banyak masalah yang dihadapi terkait kinerja pegawai di Direktorat Statistik Harga.

Beberapa permasalahan yang ditemukan pada Direktorat Statistik Harga BPS RI adalah Nilai Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) belum maksimal, masih kurangnya pegawai yang melanjutkan pendidikan ke jenjang yang lebih tinggi, kurangnya pegawai yang ikut serta dalam pelatihan maupun *knowledge sharing* untuk meningkatkan kompetensi, beban kerja yang cukup tinggi dan tidak merata, dan berdasarkan hasil Survei Budaya Organisasi Tahun 2022, budaya organisasi dari generasi Y dan Z yang memiliki skor BerAKHLAK lebih rendah dibandingkan generasi X dan *Baby Boomers*.

Berdasarkan fenomena diatas maka penulis tertarik untuk meneliti lebih lanjut mengenai pengaruh kompetensi, beban kerja, dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai di Direktorat Statistik Harga BPS RI.

KAJIAN LITERATUR

1. Kompetensi

Menurut Lyle M. Spencer dan Signe M. Spencer dalam Winarno dan Perdana (2015: 1-2) "*Competency is an underlying characteristics of an individual that is causally related to criterion-referenced effective or superior performance in a job or situation*". Kompetensi adalah suatu karakteristik mendasar individual yang berhubungan dengan kinerja yang efektif atau superior dalam suatu situasi pekerjaan. Maknanya adalah kompetensi adalah karakteristik yang berada di dalam diri, dan melekat pada diri seseorang, dan dapat memprediksi perilaku dalam berbagai macam situasi dan berbagai tugas. Sehingga makna kompetensi menurut Spencer and Spencer dapat dijabarkan menjadi beberapa kategori, yaitu:

- 1) *Underlying Characteristics*, mengandung makna kompetensi adalah bagian kepribadian yang mendalam dan melekat pada seseorang, serta perilaku yang dapat diprediksi pada berbagai keadaan dan tugas pekerjaan.
- 2) *Causally related*, bermakna kompetensi adalah sesuatu yang menyebabkan perilaku dan kinerja.
- 3) *Criterion referenced*, artinya bahwa dengan kompetensi sebenarnya dapat diperkirakan siapa mengerjakan dengan sesuatu pekerjaan dengan baik atau buruk yang diukur dengan kriteria khusus atau standar tertentu.

Wibowo (2016:172) mengemukakan bahwa: Kompetensi merupakan kemampuan seseorang untuk menghasilkan output pada tingkat yang memuaskan di tempat kerja. Termasuk di antaranya kemampuan seseorang untuk mentransfer dan mengaplikasikan keterampilan dan pengetahuan tersebut dalam situasi yang baru dan meningkatkan manfaat yang disepakati.

Wibowo (2016:173-174) juga menyatakan bahwa untuk mencapai suatu kompetensi tertentu, seseorang perlu memiliki sejumlah kapabilitas. Kapabilitas ini biasanya merupakan kombinasi dari dimensi sifat pribadi, keterampilan, dan pengetahuan,

Menurut Lyle M. Spencer dan Signe M. Spencer dalam Winarno dan Perdana (2015: 2), terdapat beberapa indikator kompetensi, yaitu (1) *Helping and human services* - kemampuan melayani; (2) *Interpersonal understanding* - kemampuan mengerti pikiran, perasaan orang lain; (3) *Leadership* - kemampuan dalam kepemimpinan; (4) *Managerial* - kemampuan mengelola.

2. Beban Kerja

Menurut Koesomowidjojo, (2017:21) beban kerja merupakan suatu proses dalam menetapkan jumlah jam kerja sumber daya manusia yang bekerja, digunakan, dan dibutuhkan dalam menyelesaikan suatu pekerjaan untuk kurun waktu tertentu.

Sedangkan menurut Vanchapo (2020:1) beban kerja merupakan sebuah proses atau kegiatan

yang harus segera diselesaikan oleh seorang pekerja dalam jangka waktu tertentu. Apabila seorang pekerja mampu menyelesaikan dan menyesuaikan diri terhadap sejumlah tugas yang diberikan, maka hal tersebut tidak menjadi suatu beban kerja. Namun, jika pekerja tidak berhasil maka tugas dan kegiatan tersebut menjadi suatu beban kerja. Selain itu, beban kerja menurut Gawron dalam Arifani dan Kusmaryani (2021:62) merupakan seperangkat tuntutan tugas, sebagai upaya, dan sebagai kegiatan. Beban kerja berkaitan dengan banyaknya tugas yang perlu untuk diselesaikan oleh seseorang dalam waktu tertentu dalam keadaan normal. Beban kerja dapat berupa beban fisik maupun beban mental. Beban fisik dapat dilihat dari seberapa sering karyawan menggunakan fisiknya untuk bekerja. Di sisi lain, beban mental dapat dilihat dari seberapa besar aktivitas mental yang diperlukan untuk mengingat, konsentrasi, memecahkan permasalahan, serta pengambilan keputusan.

3. Budaya Organisasi

John P. Kotter dan James I. Heskett dalam Wibowo (2016:6) berpendapat bahwa peranan budaya organisasi sangat menentukan bagi pencapaian tujuan organisasi. Perusahaan yang menekankan pada budaya dapat meningkatkan pendapatan rata-rata 682%, sedangkan yang kurang memperhatikan budaya hanya meningkat 166%, dalam kurun waktu 11 tahun. Selanjutnya, Terrence E. Deal dan Allan A. Kennedy dalam Wibowo (2016:6) mengemukakan bahwa penelitian menunjukkan bahwa organisasi dengan *strong culture* menunjukkan kinerja lebih tinggi dibandingkan dengan mereka yang memiliki *weak culture*. Dalam pendapatan operasional dapat memperoleh 571% lebih tinggi, dengan *return of investment* 417% lebih tinggi, dan 363% lebih tinggi dalam peningkatan harga saham.

Stephen P. Robbins dalam Wibowo (2016:15) berpendapat bahwa budaya organisasi adalah sebuah persepsi umum yang dipegang oleh anggota organisasi, suatu sistem tentang keberartian bersama. Robert Keitner dan Angelo Kinicki dalam Wibowo (2016:15) menjelaskan bahwa budaya organisasi adalah nilai-nilai dan keyakinan bersama yang mendasari identitas perusahaan. Definisi budaya organisasi dari Robert Keitner dan Angelo Kinicki ini menunjukkan tiga karakteristik penting budaya organisasi, yaitu

- (1) Budaya organisasi diteruskan kepada pekerja baru melalui proses sosialisasi.
- (2) Budaya organisasi memengaruhi perilaku kita di pekerjaan.
- (3) Budaya organisasi bekerja pada dua tingkatan yang berbeda.

METODE PENELITIAN

a. Ruang Lingkup Penelitian

Penelitian dilakukan dengan lokasi di lingkungan Direktorat Statistik Harga BPS RI dengan sampel jenuh, dikarenakan jumlah populasi yang kurang dari 100, yaitu sebanyak 58 responden/pegawai.

b. Jenis dan Sumber Data

Data kuantitatif pada penelitian ini berupa hasil olah data yang diperoleh dan dijabarkan berupa angka-angka yang menunjukkan jawaban dari responden terhadap pembahasan penelitian. Sumber data merupakan data primer yang diperoleh dari menyebar angket/kuesioner melalui *google form*.

c. Analisis Data

Analisis data menggunakan analisis deskriptif, uji instrumen penelitian, uji asumsi klasik, analisis korelasi, serta analisis regresi linier berganda.

d. Definisi Operasional Variabel yang Digunakan

Kompetensi

Indikator yang digunakan untuk mengukur variabel kompetensi adalah kompetensi intelektual, kompetensi emosional, dan kompetensi sosial.

Beban Kerja

Pada variabel beban kerja menggunakan indikator kondisi pekerjaan, penggunaan waktu kerja, dan target yang harus dicapai.

Budaya Organisasi

Untuk variabel budaya organisasi, dalam penelitian ini menggunakan indikator kesadaran diri, keagresifan, kepribadian, performa, dan orientasi tim.

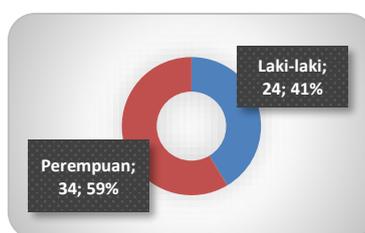
Kinerja Pegawai

Indikator yang digunakan untuk mengukur variabel kinerja yaitu target, kualitas, waktu penyelesaian, dan taat asas.

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Analisis Deskriptif

Dari hasil pengisian kuesioner yang disebarkan kepada para responden, diketahui bahwa karakteristik responden berdasarkan jenis kelaminnya, diperoleh bahwa ada sebanyak 24 pegawai laki-laki atau 41,38 persen dan responden perempuan sebanyak 34 pegawai atau 58,62 persen.



Sumber: Olah data primer, 2024

Gambar 1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Karakteristik responden berdasarkan usia adalah pada rentang usia 20-30 tahun, yaitu sebanyak 10 pegawai atau 17,24 persen. Pada rentang usia 31-40 tahun, yaitu sebesar 37,93 persen, atau sebanyak 22 pegawai. Sedangkan responden pada rentang usia 41-50 tahun dan 51-60 tahun masing-masing sebesar 24,14 persen dan 20,69 persen.

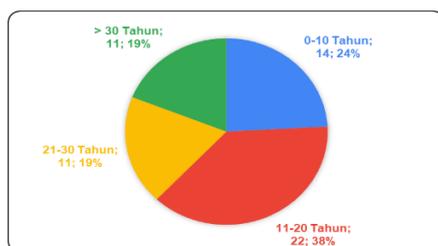
Pada Direktorat Statistik Harga BPS RI, masih ada 4 pegawai dengan tingkat pendidikan terakhir SMA, atau sebesar 6,90 persen. Pegawai dengan tingkat Pendidikan terakhir D-III sebanyak 2 orang atau sebesar 3,45 persen. Persentase terbesar adalah pegawai dengan tingkat Pendidikan D-IV/S1, yaitu 44,83 persen atau sebanyak 26 pegawai. Sedangkan pegawai dengan tingkat pendidikan terakhir S2 sebanyak 24 orang (41,38 persen). Sementara itu, 2 orang pegawai memiliki pendidikan terakhir S3 atau sebesar 3,45 persen.

Tabel 1. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

No	Pendidikan Terakhir	Jumlah Responden	Persentase
1	SMA	4	6.90
2	D-III	2	3.45
3	D-IV/S1	26	44.83
4	S2	24	41.38
5	S3	2	3.45

Sumber: Olah data primer (2024)

Karakteristik responden berdasarkan lama bekerja adalah pada rentang lama bekerja 0-10 tahun sebanyak 14 pegawai (24 persen); 11-20 tahun sebanyak 22 pegawai (38 persen). Lama bekerja pegawai dengan rentang 21-30 tahun sebanyak 11 pegawai (19 persen), begitu pula dengan pegawai dengan lama bekerja lebih dari 30 tahun ada sebanyak 11 pegawai (19 persen).



Sumber: Olah data primer, 2024

Gambar 2. Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Berdasarkan hasil pengumpulan data primer melalui angket yang diberikan kepada responden, dari 12 pertanyaan pada variabel kompetensi, sebagian besar responden (60,06 persen) memilih jawaban setuju. Pada persepsi responden mengenai beban kerja, dari sepuluh pertanyaan yang diberikan kepada responden, sebanyak 21,46 persen pegawai sangat setuju dengan pertanyaan-pertanyaan terkait beban kerja. Sebesar 50,21 persen pegawai setuju dengan kondisi yang diajukan, 25,47 persen responden kurang setuju, dan 2,86 persen responden tidak setuju.

Sebagian besar pegawai di Direktorat Statistik Harga BPS RI, yaitu sebanyak 65,52 persen setuju bahwa budaya organisasi yang meliputi dimensi kesadaran diri, keagresifan, performa, dan orientasi merupakan hal yang penting dalam pekerjaan. Sebesar 17,76 persen responden berpendapat sangat setuju, dan 16,72 persen responden kurang setuju dan tidak setuju. Pegawai di Direktorat Statistik Harga BPS RI memiliki persepsi sangat setuju mengenai kinerja sebesar 18,62 persen, setuju sebesar 70,52 persen, dan memiliki persepsi kurang setuju dan tidak setuju masing-masing sebesar 9,83 persen dan 1,03 persen.

B. Uji Instrumen Penelitian

1. Uji Validitas

Variabel kompetensi diukur dengan menggunakan 12 pertanyaan, variabel beban kerja, budaya organisasi, dan kinerja pegawai masing-masing diukur melalui 10 pertanyaan yang diajukan. Dengan jumlah sampel (n) sebesar 58 diperoleh r_{tabel} senilai 0,259; sementara itu r_{hitung} dari instrumen penelitian bernilai lebih besar dari r_{tabel} ($r_{hitung} > r_{tabel}$) sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh instrument penelitian yang digunakan adalah valid. Untuk lebih jelasnya seperti terlihat pada Tabel 2 di bawah ini.

Tabel 2. Hasil Uji Validitas Variabel Kompetensi, Beban Kerja, dan Budaya Organisasi

Nomor Butir Pertanyaan	Corrected Item-Total Correlation (r_{hitung}) Variabel Kompetensi	Corrected Item-Total Correlation (r_{hitung}) Variabel Beban Kerja	Corrected Item-Total Correlation (r_{hitung}) Variabel Budaya Organisasi	Corrected Item-Total Correlation (r_{hitung}) Variabel Kinerja	r tabel (n=58)
X1_1	0.293	0.378	0.522	0.702	0.259
X1_2	0.673	0.421	0.513	0.768	0.259
X1_3	0.594	0.450	0.357	0.748	0.259
X1_4	0.699	0.587	0.457	0.710	0.259
X1_5	0.644	0.693	0.731	0.736	0.259
X1_6	0.525	0.606	0.809	0.683	0.259
X1_7	0.747	0.503	0.820	0.597	0.259
X1_8	0.563	0.450	0.780	0.697	0.259
X1_9	0.668	0.661	0.712	0.718	0.259
X1_10	0.702	0.522	0.757	0.693	0.259
X1_11	0.745				0.259
X1_12	0.571				0.259

Sumber: Olah data primer (2024)

2. Uji Reliabilitas

Dari hasil uji reliabilitas dengan menggunakan *Alpha Cronbach* pada penelitian ini diperoleh hasil bahwa pada variabel kompetensi, budaya organisasi, dan kinerja memiliki tingkat reliabilitas baik, serta variabel beban kerja memiliki Tingkat reliabilitas dapat diterima seperti terlihat pada Tabel 3 berikut ini.

Tabel 3. Hasil Uji Reliabilitas Variabel Kompetensi, Beban Kerja, dan Budaya Organisasi

Variabel	Standardized Item Alpha	Keterangan
Kompetensi	0.876	Reliabilitas baik
Beban Kerja	0.713	Reliabilitas dapat diterima
Budaya Organisasi	0.836	Reliabilitas baik
Kinerja	0.882	Reliabilitas baik

Sumber: Olah data primer (2024)

C. Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Untuk pengujian normalitas dilakukan dengan uji Kolmogorov Smirnov dengan taraf signifikansi 0.005 dan jumlah sampel jenuh sebesar 58, dimana diperoleh hasil seperti pada Tabel 3 bahwa nilai signifikansi Asymp.Sig (2-tailed) sebesar 0,200 lebih besar dari 0,05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa data primer yang diperoleh untuk variabel kompetensi, beban kerja, budaya organisasi, dan kinerja pada penelitian ini berdistribusi normal.

Tabel 4. Hasil Uji Normalitas Data yang Berkumpul

		Unstandardized Residual
N		58
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0.0000000
	Std. Deviation	2.44765388
Most Extreme Differences	Absolute	0.066
	Positive	0.066
	Negative	-0.053
Test Statistic		0.089
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

Sumber: Olah data primer (2024)

2. Uji Multikolinieritas

Nilai tolerance variabel bebas kompetensi, beban kerja, dan budaya organisasi masing-masing sebesar 0,726; 0,998; dan 0,724 dimana semuanya lebih besar dari 0,10. Sedangkan dari nilai *Value Inflation Factor (VIF)* variabel kompetensi sebesar 1,378, VIF variabel beban kerja sebesar 1,002, dan dan VIF variabel budaya organisasi bernilai 1,381. Berdasarkan nilai VIF seluruh variabel yang bernilai kurang dari sepuluh, maka dapat dikatakan tidak terjadi korelasi sehingga model regresi yang diperoleh dapat memberikan interpretasi yang tepat.

Tabel 5. Hasil Uji Multikolinieritas Variabel Kompetensi, Beban Kerja, dan Budaya Organisasi

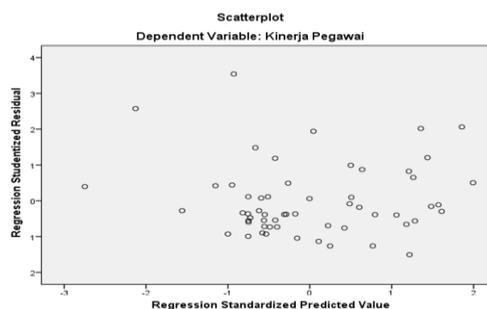
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Kompetensi	0.726	1.378
	Beban Kerja	0.998	1.002

Budaya Organisasi	0.724	1.381
a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai		

Sumber: Olah data primer (2024)

3. Uji Heteroskedastisitas

Salah satu persyaratan dalam model regresi yang baik adalah tidak terjadi gejala heteroskedastisitas yaitu tidak ada kesamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan lainnya. Untuk mendeteksinya kita bisa menggunakan Diagram *Scatterplot*. Berdasarkan hasil pengolahan dengan SPSS diperoleh bahwa titik-titik data menyebar tidak hanya di atas atau di bawah nilai 0, tetapi menyebar dan titik penyebarannya tidak berpola (Gambar 1).



Gambar 3. Scatterplot Hasil Uji Heteroskedastisitas

D. Analisis Korelasi

Tabel 6. Nilai Korelasi Variabel

		Kompetensi	Beban Kerja	Budaya Organisasi	Kinerja Pegawai
Kompetensi	Pearson Correlation	1	0.006	.524**	.648**
	Sig. (2-tailed)		0.964	0.000	0.000
	N	58	58	58	58
Beban Kerja	Pearson Correlation	0.006	1	0.043	.271**
	Sig. (2-tailed)	0.964		0.747	0.012
	N	58	58	58	58
Budaya Organisasi	Pearson Correlation	.524**	0.043	1	.638**
	Sig. (2-tailed)	0.000	0.747		0.000
	N	58	58	58	58
Kinerja Pegawai	Pearson Correlation	.648**	.271**	.638**	1
	Sig. (2-tailed)	0.000	0.012	0.000	
	N	58	58	58	58

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

Sumber: Olah data primer (2024)

Dari tabel di atas diketahui bahwa nilai *Sig. (2-tailed)* antara variabel Kompetensi (X_1) dan Kinerja Pegawai (Y) adalah 0,000 dimana nilai tersebut lebih kecil dari 0,05. Dari nilai *Pearson Correlation* sebesar 0,648 dan nilai r_{tabel} sebesar 0,254. Maka dapat disimpulkan bahwa secara parsial ada korelasi yang positif atau searah dan kuat antara variabel Kompetensi dengan variabel Kinerja Pegawai.

Pada variabel Beban Kerja (X_2) dan Kinerja Pegawai (Y) memiliki nilai *Sig. (2-tailed)* sebesar 0,012. Nilai tersebut lebih kecil dari 0,05. Sedangkan nilai *Pearson Correlation* sebesar 0,271 dan nilai r_{tabel} sebesar 0,254. Artinya bahwa pada variabel Beban Kerja secara parsial memiliki korelasi, positif tetapi lemah dengan variabel Kinerja Pegawai.

Sedangkan nilai *Sig. (2-tailed)* antara variabel Budaya Organisasi (X_3) dan Kinerja Pegawai (Y) adalah 0,000 dimana nilai tersebut lebih kecil dari 0,05. Dari nilai *Pearson Correlation* sebesar

0,638 dan nilai r_{tabel} sebesar 0,254. Maka dapat disimpulkan bahwa secara parsial ada korelasi yang positif dan kuat antara variabel Budaya Organisasi dengan variabel Kinerja Pegawai.

E. Analisis Linier Berganda

1. Uji Hipotesis

Tabel 7. Hasil Uji Signifikan Parameter Individual (Uji Statistik t)

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.866	5.023		0.371	0.712
	Kompetensi	0.336	0.080	0.437	4.213	0.000
	Beban Kerja	0.193	0.089	0.191	2.158	0.035
	Budaya Organisasi	0.379	0.098	0.401	3.870	0.000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Olah data primer (2024)

Pada tingkat kepercayaan 95% ($\alpha = 0,05$) jumlah sampel 58 dan jumlah variabel bebas sebanyak 3 variabel, diperoleh nilai t_{tabel} sebesar 2,005.

Tabel 8. Hasil Uji Signifikan Simultan (Uji Statistik F)

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	470.116	3	156.705	24.780	.000 ^b
	Residual	341.488	54	6.324		
	Total	811.603	57			

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

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

Sumber: Olah data primer (2024)

Berdasarkan Tabel 8 di atas diketahui bahwa nilai F_{hitung} sebesar 24,780 sedangkan besarnya F_{tabel} dengan *degree of freedom* (df) 3 dan tingkat kepercayaan (α) 5%, diperoleh nilai 2,184. Karena nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka H_0 ditolak, artinya variabel Kompetensi, Beban Kerja, dan Budaya Organisasi secara simultan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

2. Nilai Koefisien Determinasi

Berdasarkan hasil pengolahan, antara variabel Kompetensi, Beban Kerja, dan Budaya Organisasi secara bersama-sama memiliki hubungan atau berpengaruh terhadap variabel Kinerja Pegawai sebesar 0,761. Persentase variabel Kompetensi, Beban Kerja, dan Budaya Organisasi dapat menjelaskan kinerja pegawai sebesar 55,6 persen dan sisanya sebesar 44,4 persen dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan ke dalam model penelitian.

Tabel 9. Nilai Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.761 ^a	0.579	0.556	2.515

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

Sumber: Olah data primer (2024)

3. Persamaan Regresi

Berdasarkan hasil pengolahan seperti pada Tabel 7 pada pembahasan sebelumnya, maka diperoleh persamaan sebagai berikut:

$$Y = 1,866 + 0,336X_1 + 0,193X_2 + 0,379X_3 + \epsilon$$

dimana: Y = Kinerja pegawai

- X_1 = Kompetensi pegawai
- X_2 = Beban Kerja pegawai
- X_3 = Budaya Organisasi pegawai
- ε = error/residu/sisaan

Dari persamaan di atas dapat dijelaskan sebagai berikut:

- Nilai konstanta sebesar 1,866. Artinya apabila kondisi variabel bebas Kompetensi (X_1), Beban Kerja (X_2), dan Budaya Organisasi (X_3) dianggap konstan atau sama dengan nol (0), maka variabel Kinerja Pegawai (Y) yang dihasilkan adalah sebesar 1,866 satuan.
- b_1 = koefisien regresi untuk variabel Kompetensi (X_1) = 0,336. Artinya setiap adanya peningkatan satu satuan pada variabel Kompetensi (X_1) maka variabel Kinerja Pegawai (Y) akan naik sebesar 0,336 satuan dengan asumsi variabel bebas lainnya konstan.
- b_2 = koefisien regresi untuk variabel Beban Kerja (X_2) = 0,193. Artinya setiap adanya peningkatan satu satuan pada variabel Beban Kerja (X_2) maka variabel Kinerja Pegawai (Y) akan naik sebesar 0,193 satuan dengan asumsi variabel bebas lainnya konstan.
- b_3 = koefisien regresi untuk variabel Budaya Organisasi (X_3) = 0,379. Artinya setiap adanya peningkatan satu satuan pada variabel Budaya Organisasi (X_3) maka variabel Kinerja Pegawai (Y) akan naik sebesar 0,379 satuan dengan asumsi variabel bebas lainnya konstan.

PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil uji validitas pada variabel Kompetensi, Beban Kerja, Budaya Organisasi, dan Kinerja seluruhnya memiliki nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ sehingga dapat dikatakan bahwa instrumen pertanyaan untuk variabel Kompetensi, Beban Kerja, Budaya Organisasi, dan Kinerja valid, yaitu butir-butir pertanyaan yang digunakan adalah benar untuk mengukur apa yang seharusnya diukur.

Hasil uji reliabilitas menghasilkan nilai *Alpha Cronbach* di setiap variabel penelitian lebih besar dari 0,8; kecuali nilai *Alpha Cronbach* pada variabel beban kerja yang masuk dalam kategori reliabilitas dapat diterima. Hal ini menunjukkan bahwa instrumen penelitian variabel Kompetensi, Budaya Organisasi, dan Kinerja jika dilakukan penelitian berulang dengan instrumen yang telah dibuat dalam penelitian hasil pengukurannya akan relative konsisten.

Data primer yang dihasilkan dari penelitian ini berdistribusi normal dan tidak terjadi korelasi antara variabel bebas Kompetensi, Beban Kerja, dan Budaya Organisasi.

Sedangkan secara simultan atau bersama-sama, variabel Kompetensi, Beban Kerja, dan Budaya Organisasi memiliki hubungan atau berpengaruh terhadap variabel Kinerja Pegawai sebesar 0,761.

a. Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja

Pada penelitian ini dihasilkan nilai signifikansi variabel Kompetensi sebesar 0,000 dimana nilai tersebut lebih kecil dari $\alpha = 0,05$ sehingga dapat dikatakan variabel ini berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa nilai t_{hitung} pada variabel Kompetensi sebesar 4,213 sedangkan nilai t_{tabel} sebesar 2,005, artinya variabel Kompetensi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai di Direktorat Statistik Harga BPS RI. Dalam penelitian ini diperoleh bahwa antara variabel Kompetensi dengan Kinerja Pegawai memiliki korelasi yang kuat yaitu sebesar 64,8 persen. Nilai regresi variabel kompetensi (b_1) pada persamaan regresi yang terbentuk sebesar 0,336; yang berarti penambahan dan atau pengurangan sebesar satu satuan variabel kompetensi akan mempengaruhi penambahan dan atau pengurangan terhadap kinerja pegawai sebesar 0,336 satuan dengan asumsi bahwa variabel lainnya bernilai nol.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang telah dilakukan sebelumnya oleh Nia Fatmawati, dkk (2020) yang menemukan bahwa kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di BPS Kabupaten Sragen. Suci Amanah (2023) dalam penelitiannya juga menyebutkan bahwa kompetensi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Biro Umum dan Administrasi Sekretariat Daerah Provinsi DKI Jakarta.

b. Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja

Nilai signifikansi variabel Beban Kerja sebesar 0,035 dimana nilai tersebut lebih kecil dari $\alpha = 0,05$ sehingga dapat dikatakan variabel ini berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai di Direktorat Statistik Harga BPS RI. Hasil ini juga sejalan dengan hasil uji hipotesis diperoleh hasil bahwa nilai t_{hitung} pada variabel Beban Kerja sebesar 2,158 sedangkan nilai t_{tabel} sebesar 2,005, yang menunjukkan variabel Beban Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Nilai *Pearson Correlation* sebesar 0,271 dan nilai r_{tabel} sebesar 0,254. Artinya bahwa pada variabel Beban Kerja secara parsial ada korelasi dengan variabel Kinerja Pegawai di Direktorat Statistik Harga BPS RI. Nilai variabel Beban Kerja pada persamaan regresi (b_2) sebesar 0,193 maka penambahan dan atau pengurangan sebesar satu satuan beban kerja pegawai akan mempengaruhi penambahan dan atau pengurangan pada kinerja pegawai di Direktorat Statistik Harga sebesar 0,193 satuan dengan asumsi bahwa variabel lainnya bernilai nol.

Penelitian lain ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Bella Tampenawas (2023) yang mengungkapkan bahwa beban kerja secara parsial berpengaruh kepada kinerja pegawai di lingkungan Dinas Koperasi dan UMKM Daerah Provinsi Sulawesi Utara. Peneliti lain, Anita Octavia G (2023) dalam penelitiannya menyimpulkan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai PT. Bank Lampung.

Berdasarkan pengamatan yang peneliti lakukan serta wawancara dan hasil respon angket yang diedarkan, beban kerja pada pegawai lebih banyak pada faktor waktu yang mendesak untuk menyelesaikan pekerjaan (*time urgency*) dan pekerjaan yang berlebihan (*work overload*) yang memerlukan kemampuan seseorang dengan maksimal. Kedua faktor merupakan dua dari sebelas faktor yang menyebabkan terjadinya beban kerja pada seorang karyawan (Davis dan Newstrom dalam Qastalano 2019: 10).

c. Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja

Pada penelitian ini dihasilkan nilai signifikansi variabel Budaya Organisasi sebesar 0,000 dimana nilai tersebut lebih kecil dari $\alpha = 0,05$ sehingga dapat dikatakan variabel ini berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa nilai t_{hitung} pada variabel Budaya Organisasi sebesar 3,870 sedangkan nilai t_{tabel} sebesar 2,005, artinya variabel Budaya Organisasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai di Direktorat Statistik Harga BPS RI. Dalam penelitian ini diperoleh bahwa antara variabel Budaya Organisasi dengan Kinerja Pegawai memiliki korelasi yang kuat yaitu sebesar 63,8 persen. Nilai variabel Budaya Organisasi pada persamaan regresi yang terbentuk, (b_3) sebesar 0,379 yang artinya jika ada penambahan dan atau pengurangan sebesar satu satuan pada budaya organisasi akan mempengaruhi penambahan dan atau pengurangan sebesar 0,379 satuan pada kinerja pegawai di Direktorat Statistik Harga dengan asumsi bahwa variabel lainnya bernilai nol.

Dari hasil respon angket, dimensi kesadaran diri berupa menaati peraturan-peraturan yang ada merupakan dimensi dengan skor tertinggi pada variabel Budaya Organisasi. Kondisi ini tercermin dari jawaban responden dimana 51 dari 58 responden mengatakan setuju dan sangat setuju bahwa sebagai pegawai harus menaati peraturan-peraturan yang berlaku. Hal ini sesuai apa yang dikemukakan oleh Edison, Anwa, dan Komariyah (2016:131) bahwa untuk menunjang kinerja, sangat diperlukan budaya organisasi yang kuat, di antaranya adalah kesadaran diri.

d. Pengaruh Kompetensi, Beban Kerja, dan Budaya Organisasi Secara Bersama-sama terhadap Kinerja

Variabel Kompetensi, Beban Kerja, dan Budaya Organisasi secara simultan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Pegawai di Direktorat Statistik Harga BPS RI, hal ini diketahui dari nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$, yaitu F_{hitung} sebesar 24,780 sedangkan besarnya F_{tabel} diperoleh nilai 2,184. Ketiga variabel tersebut dapat menjelaskan variabel Kinerja Pegawai sebesar 55,6% dimana sisanya sebesar 44,4 persen dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan ke dalam model penelitian.

Penelitian ini menunjukkan bahwa kinerja pegawai di Direktorat Statistik Harga dapat

ditentukan oleh faktor kompetensi, beban kerja dan budaya organisasi. Kompetensi yang tidak sesuai dengan jabatan pegawai dapat menurunkan kinerja, beban kerja yang diberikan kepada pegawai juga harus disesuaikan dengan jabatan dan tanggung jawabnya sehingga bisa dicapai kinerja yang maksimal dari setiap pegawai. Selain itu budaya organisasi yang sehat akan berpengaruh positif terhadap perilaku dan kinerja pimpinan dan pegawainya.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis data yang telah diuraikan di atas, maka dapat disimpulkan mengenai pengaruh Kompetensi, Beban Kerja, dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai di di Direktorat Statistik Harga BPS RI sebagai berikut:

- 1) Hasil penghitungan uji t dari variabel Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai diperoleh $t_{hitung} = 4,213 > t_{tabel} = 2,005$ dan $sig\ 0,000 < \alpha = 0.05$. Maka dapat disimpulkan H_0 ditolak dan H_1 diterima, yang artinya terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai.
- 2) Hasil penghitungan Uji Statistik t dari variabel Beban Kerja terhadap Kinerja Pegawai diperoleh $t_{hitung} = 2,158 > t_{tabel} = 2,005$ dan $sig\ 0,035 < \alpha = 0.05$. Maka dapat disimpulkan H_0 ditolak dan H_1 diterima, yang artinya terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel Beban Kerja terhadap Kinerja Pegawai.
- 3) Hasil penghitungan uji t dari variabel Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai diperoleh $t_{hitung} = 3,870 > t_{tabel} = 2,005$ dan $sig\ 0,000 < \alpha = 0.05$. Maka dapat disimpulkan H_0 ditolak dan H_1 diterima, yang artinya terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai.
- 4) Hasil penghitungan Uji Statistik F diperoleh nilai $F = 24,780 > F_{tabel} = 2,184$ dan nilai $sig.\ 0,000 < \alpha = 0.05$. Maka dapat disimpulkan H_0 ditolak dan H_1 diterima, yang artinya terdapat pengaruh yang positif dan signifikan pada variabel-variabel Kompetensi, Beban Kerja, dan Budaya Organisasi secara bersama-sama terhadap Kinerja Pegawai

DAFTAR PUSTAKA

Buku

- Amruddin, dkk. (2022). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Sukoharjo: Pradina Pustaka.
- Armstrong, Michael. & Baron, Angela. (2005). *Managing Performance: Performance in Action*. London: Chartered Institute of Personnel and Deelopment (CIPD).
- Armstrong, Michael. (2021). *Manajemen Kinerja: Handbook Manajemen SDM*. (Lita Yusron, Terjemahan). Jakarta: Nusa Media.
- Astuti, Rahma Yudi., dkk. (2021). *Manajemen Kinerja*. Ponorogo: Nata Karya.
- Badan Pusat Statistik (2023). *Hasil Survei Budaya Organisasi Badan Pusat Statistik 2022*. Jakarta: Badan Pusat Statistik.
- Budiastuti, Diah dan Bandur, Agustinus. 2018. *Validitas dan Reliabilitas Penelitian dilengkapi Analisis dengan NVIVO, SPSS, dan AMOS*. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Davis, Keith dan Newstrom, Jhon W. 1985. *Perilaku Dalam Organisasi*. Jakarta: Erlangga.
- Dessler. Gary. 2015. *Human Resources Management (Manajemen Sumber Daya Manusia)*, Edisi Empat Belas Bahasa Indonesia. Jakarta: Indeks.
- Edison, Emron, dkk. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Kesatu April 2016. Bandung: Alfabeta.
- Gawron, V.J. (2008). *Human performance. Workload and situasional awareness measure*. Handbook. CRC Press Taylor and Francis Group
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25 (9th ed.)*. Badan

Penerbit Universitas Diponegoro.

- Handoko, T. Hani. (2014). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta :BPFE-Yogyakarta.
- Hasibuan, Malayu S.P. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Irawan, Prasetyo (2002). *Logika dan Prosedur Penelitian*. Jakarta STIA- LAN
- Koesomowidjojo, Suci (2017). *Panduan Praktis Menyusun Analisis Beban Kerja*. Jakarta: Raih Asa Sukses.
- Mahawati, Ani., dkk. (2021). *Analisis Beban Kerja dan Produktivitas Kerja*. Semarang: Yayasan Kita Menulis.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Noor, Juliansyah. (2013). *Penelitian Ilmu Manajemen: Tinjauan Filosofis dan Praktis*. Jakarta: Prenada Media Group.
- Nuraini, T. (2013). *Manajemen Sumber Daya. Manusia*. Pekanbaru: Yayasan Aini Syam
- O'Donnell, R. D., & Eggemeier, F. T. (1986). *Workload Assessment Methodology*. In K. R. Boff, L. Kaufman, & J. P. Thomas (Eds.), *Handbook of perception and human performance, Vol. 2. Cognitive processes and performance* (pp. 1–49). John Wiley & Sons.
- Schultz, D., & Schultz, S. E. (2006). *Psychology Work Today* (9 Edition). New Jersey: Pearson Education, Inc
- Sedarmayanti. (2005). *Sumber Daya dan Produktivitas Kerja*. Bandung: CV. Mandar Maju.
- Sekaran, Uma., & Bougie, Roger. (2016). *Research Methods for Business – A Skill Building Approach. Seventh Edition*. West Sussex: John Wiley and Sons.
- Simamora, Henry. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi ketiga. Yogyakarta: Penerbit STIE YKPN.
- Simanjuntak, Payaman J. (2005). *Manajemen dan Evaluasi Kinerja*. Jakarta: Penerbit Fakultas Ekonomi UI.
- Sinambela, Lijan P., & Sinambela, Sarton. (2022). *Metodologi Penelitian Kuantitatif. Teori dan Praktik*. Depok: Rajagrafindo Persada.
- Subandriyo, Budi. (2020). *Bahan Ajar: Analisis Korelasi dan Regresi*. Jakarta: Badan Pusat Statistik.
- Sudarmanto. (2009). *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Edisi Kedua, Cetakan ke-1. Bandung: Alfabeta, CV.
- Sujarweni, V. Wiratna. (2019) *Metodologi Penelitian Bisnis & Ekonomi*. Yogyakarta: Pustaka Baru Press.
- Sutrisno, Edy. 2010. *Budaya Organisasi*. Jakarta: Prenadamedia Group
- Umar, Husein. 2019. *Metode Riset Manajemen Perusahaan*. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama
- Vanchapo, A. R. (2020). *Beban Kerja dan Stres Kerja*. Pasuruan: Qiara Media
- Wibowo (2014). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Wibowo (2016). *Budaya Organisasi: Sebuah Kebutuhan Untuk Meningkatkan Kinerja Jangka Panjang, Edisi Kedua*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Winarno, A., & Perdana, Y. (2015). *The Effecs of Competence and Motivation on Employee*. International Conference on Business, Marketing & Information System Management (BMISM'15) Nov. 25-26, 2015 Paris (France)

Zwell, Michael. 2000. *Creating a Culture of Competence*. New York: John Wiley & Sons Inc.

Jurnal

Ariyana & Novarini (2018). *Pengaruh Konflik Peran, Kompetensi, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*. *Juima*, VIII (1), 148-161.

Bruggen, A., (2015). *An Empirical Investigation of The Relationship Between Workload and Performance*. *Emerald Insight*. Vol. 53, No. 10, PP. 2377-2389.

Fatmawati, Nia., dkk. (2021). *Pengaruh Kompetensi, Motivasi Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai (Survei pada Pegawai BPS Kabupaten Sragen)*. *Jurnal Ekonomi dan Kewirausahaan*. 20. 10.33061/jeku.v20i4.5001.

Febriastuti, R., dkk. (2015). *Pengaruh Beban Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Biro Kerjasama Teknik Luar Negeri di Kementerian Sekretaris Negara*. *Journal of Public Policy and Management Review*, IV(2), 216-230.

Firmansyah, R, & Nugrohoseno, D.(2022). *Pengaruh Kompetensi dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan*. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 10(3),893–901. <https://doi.org/10.26740/jim.v10n3.p893-901>

Indiyati, Dian., dkk. (2021). *Human Resource Competencies, Organizational Culture, and Employee Performance*. *International Journal of Science and Society*, Volume 3, Issue 1, 2021.

Irawati, R., & Carrollina, D. A. (2017). *Analisis Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Operator Pada Pt Giken Precision Indonesia*. *Jurnal Inovasi Dan Bisnis*, 5(1), 53–58.

Janna, N. M., & Herianto, H. (2021, January 22). *Konsep Uji Validitas dan Reliabilitas Dengan Menggunakan SPSS*. <https://doi.org/10.31219/osf.io/v9j52>

Kadir, Abdul., dkk. (2023). *Pengaruh Beban Kerja dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Panasea Banjarmasin*. *Jurnal Aplikasi Pelayaran dan Kepelabuhanan*, Volume 13, Nomer 2, Maret 2023

Khoirudin, Muhammad., dkk. (2018). *Analisis Budaya Organisasi, Lingkungan kerja, dan Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai di Badan Pusat Statistik Kabupaten Wonogiri*. *Prosiding The National Conferences Management and Business (NCMAB) 2018 “Pemberdayaan dan Penguatan Daya Saing Bisnis Dalam Era Digital”*, ISSN: 2621 – 1572.

Maharisa, I., dkk. (2017). *Analisis Pengaruh Beban Kerja, Komitmen Organisasional, dan Pengawasan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Pusat Statistik Provinsi Riau - Pekanbaru*.

Marnisah, Luis., & dkk. (2022). *Employee Performance Based On Competency, Career Development, and Organizational Culture*. *Journal of Applied Management*, XX(3), 632-650.

Marnisah, Luis., dkk. (2022). *Employee Performance Based on Competency, Career Development, and Organizational Culture*. *Journal of Management (JAM)*, Volume 20 Number 3, September 2022.

Mulia, R. A., & Saputra, N. (2021). *Pengaruh Kompetensi, Lingkungan Kerja, dan Motivasi Berprestasi Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Sekretariat Daerah Kota Padang*. *Jurnal Ilmiah Ekotrans & Erudisi*, 1(1), 1-24. <https://doi.org/10.31933/jiee.v1i1.55>

Ningsih, S., & Dukalang, H. (2019). *Penerapan Metode Suksesif Interval pada Analisis Regresi Linier Berganda*. *Jambura Journal of Mathematics*, Volume 1 Nomor 1, 43–53

Procuratio: Jurnal Ilmiah Manajemen, 5(2), 251-261.
Retrieved from <https://ejournal.pelitaindonesia.ac.id/ojs32/index.php/PROCURATIO/article/view/306>

Restanti, Maya Dhewi., dkk. (2020). *Pengaruh Kompetensi Intelektual dan emosional, serta Sosial Terhadap Kepuasan kerja Guru Sekolah Menengah Kejuruan Negeri 1 di Samarinda*. *Jurnal Bisnis dan Manajemen* Volume 16 Nomor 3, September 2020, ISSN 1441-9366, 225-245.

- Sirait, Mario Marudut., dkk. (2022). *The Effect of Competence on Employee Performance and Organizational Commitment as a Mediatio Variable (Empirical Study at The Office of PT PLN Persero Parent Unit for Papua and West Papua*. Budapest International Research and Critics Institute-Journal (BIRCI-Journal) Volume 5, No 3, August 2022, Page: 22903-22915 e-ISSN: 2615-3076 (Online), p-ISSN: 2615-1715 (Print).
- Sofiana, Efi., dkk. (2020). *Pengaruh Beban Kerja dan Stress Kerja terhadap Kinerja Staf Pengajar Politeknik Negeri Pontianak*. Jurnal Inovasi Bisnis Volume 8 Nomor 1, 2020, ISSN 2338-4840, e-ISSN 2614-6983, 1-15.
- Sulistiawan, Hendry., dkk. (2023). *Hubungan Kompetensi dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Kecamatan Bawen Kabupaten Semarang*. Journal of Public Policy and Management Review, XII(4), 179-189.
- Tampenawas, Bella., & dkk. (2023). *The Effect of Workload, Organizational Commitment, and Organizational Culture on Employee Performance at The Regional Office Cooperatives and Small, Medium Enterprises of North Sulawesi Province*. Jurnal EMBA, Vol 11 No. 4 November 2023, 1108-1117.
- Wijaya, Deni Wahyu Eka dan Fauji, Diah Ayu Septi. (2021). *Determinan Kinerja Karyawan pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Nganjuk*. Journal of Law, Administration, and Social Science, I(2),84-94.

Peraturan Perundangan

- Keputusan Kepala Badan Pusat Statistik Nomor 281 Tahun 2021 tentang Rekapitulasi Jabatan Hasil Analisis Beban Kerja di Lingkungan Badan Pusat Statistik Tahun 2021
- Keputusan Kepala Badan Pusat Statistik Nomor 9 Tahun 2017 tentang Organisasi dan Tata Kerja Badan Pusat Statistik
- Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Nomor 1 Tahun 2020 tentang Pedoman Analisis Jabatan dan Analisis Beban Kerja.
- Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Nomor 7 Tahun 2022 tentang Penyederhanaan Organisasi.