

## **The Influence of Organizational Culture and Workload on Employee Work Performance at PT Angkasa Pura I (Persero) Ahmad Yani International Airport Semarang**

**M Hafiidh Lutvi, Rara Ririn Budi Utamingtyas<sup>2</sup>, Umar Farouk**

Jurusan Administrasi Bisnis, Politeknik Negeri Semarang Semarang, Indonesia

### **ABSTRACT**

*This study aims to determine the influence of the organizational culture and workload on employee work achievement at PT Angkasa Pura I (Persero) Jenderal Ahmad Yani International Airport Semarang both simultaneously and partially. Data collection methods used in this study were observation, interviews and questionnaires. The population used in this study was 115 employees of PT Angkasa Pura I (Persero) Jenderal Ahmad Yani International Airport Semarang. The sample in this study was 60 employees of PT Angkasa Pura I (Persero) Jenderal Ahmad Yani International Airport Semarang. The sampling technique used is purposive sampling. The types of data used in this study are primary data and secondary data. The data analysis model used is multiple linear regression. Data analysis techniques for hypothesis testing used the F test, t test and R<sup>2</sup> test. This study indicates that (1) organizational culture has a positive and significant effect on employee work achievement. (2) workload has a significant positive effect on employee work achievement. (3) organizational culture and workload have a significant effect on employee work achievement, and (4) partially the dominant influence is workload. Organizational culture and workload contributed 37,3% to employee work achievement. This means that 62,7% is explained by other factors not examined in this study. The next researcher should be able to use variables that are not used in this study. namely work discipline, work environment, loyalty, work motivation and job satisfaction.*

**Keywords:** *Organizational Culture, Workload, Work Achievement, PT Angkasa Pura I Jenderal Ahmad Yani International Airport, Semarang.*

## **Pengaruh Budaya Organisasi dan Beban Kerja terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada PT Angkasa Pura I (Persero) Bandara Internasional Ahmad Yani Semarang**

### **Abstrak**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi dan beban kerja terhadap prestasi kerja karyawan pada PT Angkasa Pura I (Persero) Bandara Internasional Jenderal Ahmad Yani Semarang baik secara simultan maupun parsial. Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah observasi, wawancara dan angket. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah 115 karyawan PT Angkasa Pura I (Persero) Bandara Internasional Jenderal Ahmad Yani Semarang. Sampel dalam penelitian ini adalah 60 karyawan PT Angkasa Pura I (Persero) Bandara Internasional Jenderal Ahmad Yani Semarang. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah purposive sampling. Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder. Model analisis data yang digunakan adalah regresi linier berganda. Teknik analisis data untuk pengujian hipotesis menggunakan uji F, uji t dan uji R<sup>2</sup>. Penelitian ini menunjukkan bahwa (1) budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan. (2) beban kerja berpengaruh positif signifikan terhadap prestasi kerja karyawan. (3) budaya organisasi dan beban kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pegawai, dan (4) secara parsial pengaruh yang dominan adalah beban kerja. Budaya organisasi dan beban kerja memberikan kontribusi sebesar 37,3% terhadap prestasi kerja pegawai. Artinya 62,7% dijelaskan oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Peneliti selanjutnya sebaiknya dapat menggunakan variabel yang tidak digunakan dalam penelitian ini. yaitu disiplin kerja, lingkungan kerja, loyalitas, motivasi kerja dan kepuasan kerja.

**Kata Kunci :** Budaya Organisasi, Beban Kerja, Prestasi Kerja, PT Angkasa Pura I Bandara Internasional Jenderal Ahmad Yani Semarang.

## **PENDAHULUAN**

Setiap perusahaan memiliki tujuan untuk maju dan berkembang sesuai dengan target yang telah direncanakan. Tumbuh dan berkembangnya suatu perusahaan ditentukan oleh beberapa faktor diantaranya sumber daya manusia. Setiyawan dan Waridin (2006) dalam Victoria, Christoffel, dan Agusta (2018:515) menyatakan bahwa, sumber daya manusia merupakan tokoh utama dalam sebuah organisasi agar manajemen dapat berjalan dengan baik. Menurut Hasibuan (2007) dalam Syafrina (2018), manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dalam mengatur hubungan tenaga kerja demi terwujudnya tujuan perusahaan yang efektif dan efisien. Menurut Gregorius, Peggy dan Jantje (2018:936), prestasi kerja adalah suatu bentuk dari hasil kerja seorang karyawan, hasil kerja tersebut nantinya akan dinilai oleh atasan maupun perusahaan. Untuk meningkatkan prestasi kerja karyawan, organisasi dituntut untuk lebih memperhatikan faktor-faktor yang mempengaruhinya seperti budaya organisasi dan beban kerja. Dicky dan Siti Nurhasalah (2018:10) dalam bukunya yang berjudul Teori Organisasi menerangkan bahwa, budaya organisasi adalah seperangkat nilai yang mengendalikan aturan interaksi antara satu individu organisasi dengan individu lain, dengan pemasok, pelanggan, dan dengan orang lain di luar lingkungan organisasi itu sendiri. Suci Koesomowidjojo (2018:22), beban kerja adalah proses dalam menetapkan jumlah jam kerja sumber daya manusia yang bekerja, digunakan, dan dibutuhkan dalam menyelesaikan suatu pekerjaan untuk kurun waktu tertentu. PT Angkasa Pura I (Persero) Bandar Udara Internasional Jenderal Ahmad Yani Semarang merupakan sebuah perusahaan Badan

Usaha Milik Negara (BUMN) yang memberikan pelayanan lalu lintas udara dan bisnis bandar udara di Indonesia yang menitikberatkan pelayanan pada kawasan Indonesia bagian tengah dan bagian timur. Berdasarkan observasi dan wawancara yang dilakukan, didapatkan hasil bahwa karyawan belum menerapkan budaya organisasi dengan baik dan beban kerja yang diberikan tidak sesuai dengan kapasitas karyawan.

Masalah dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut: (1) Bagaimana pengaruh budaya organisasi terhadap prestasi kerja karyawan PT Angkasa Pura I (Persero) Bandar Udara Internasional Jenderal Ahmad Yani Semarang, (2) Bagaimana pengaruh beban kerja terhadap prestasi kerja karyawan PT Angkasa Pura I (Persero) Bandar Udara Internasional Jenderal Ahmad Yani Semarang, (3) Bagaimana pengaruh budaya organisasi dan beban kerja terhadap prestasi kerja karyawan PT Angkasa Pura I (Persero) Bandar Udara Internasional Jenderal Ahmad Yani Semarang, dan (4) Faktor manakah yang lebih dominan mempengaruhi prestasi kerja karyawan pada PT Angkasa Pura I (Persero) Bandar Udara Internasional Jenderal Ahmad Yani Semarang.

## **Landasan Teori**

### **Prestasi Kerja**

Gregorius, Peggy dan Jantje (2018:936), prestasi kerja adalah suatu bentuk dari hasil kerja seorang karyawan, hasil kerja tersebut nantinya akan dinilai oleh atasan maupun perusahaan. Prestasi kerja berperan sebagai umpan balik dari berbagai hal seperti kemampuan, keletihan, kekurangan dan potensinya yang pada gilirannya bermanfaat untuk menentukan tujuan, jalur, rencana dan pengembangan karirnya.

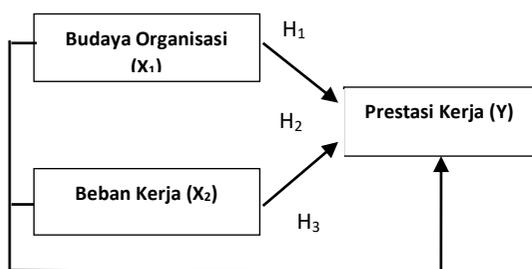
### Budaya Organisasi

Dicky dan Siti Nurhasalah (2018:10) dalam bukunya yang berjudul Teori Organisasi menerangkan bahwa, budaya organisasi adalah seperangkat nilai yang mengendalikan aturan interaksi antara satu individu organisasi dengan individu lain, dengan pemasok, pelanggan, dan dengan orang lain di luar lingkungan organisasi itu sendiri.

### Beban Kerja

Suci Koesomowidjojo (2018:22), beban kerja adalah proses dalam menetapkan jumlah jam kerja sumber daya manusia yang bekerja, digunakan, dan dibutuhkan dalam menyelesaikan suatu pekerjaan untuk kurun waktu tertentu.

Berdasarkan teori diatas menyatakan bahwa budaya organisasi dan beban kerja sangat berperan penting dalam peningkatan prestasi kerja karyawan. Apabila pihak perusahaan memperhatikan hal-hal tersebut maka akan meningkatkan prestasi kerja karyawan yang akan berdampak pencapaian tujuan organisasi. Dari pernyataan tersebut kerangka pikir akan berbentuk sebagaimana Gambar 1.



Gambar 1. Kerangka pikir

H<sub>1</sub>: Budaya Organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap prestasi kerja karyawan PT Angkasa Pura I (Persero) Bandar Udara Internasional Jenderal Ahmad Yani Semarang.

H<sub>2</sub>: Beban kerja berpengaruh secara signifikan terhadap prestasi kerja

karyawan PT Angkasa Pura I (Persero) Bandar Udara Internasional Jenderal Ahmad Yani Semarang.

H<sub>3</sub>: Budaya organisasi dan beban kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan PT Angkasa Pura I (Persero) Bandar Udara Internasional Jenderal Ahmad Yani Semarang.

### METODE PENELITIAN

Desain penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Populasi pada penelitian ini adalah 115 karyawan dan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah 60 karyawan PT Angkasa Pura I (Persero) Bandar Udara Internasional Jenderal Ahmad Yani Semarang. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah *purposive sampling* merupakan suatu teknik yang digunakan untuk mendapatkan sampel penelitian dengan beberapa pertimbangan tertentu. Metode pengumpulan data yang dilakukan dalam penelitian ini adalah observasi, wawancara dan kuesioner. Skala pengukuran pada penelitian ini menggunakan skala likert modifikasi. Skala yang digunakan dalam kuesioner adalah skala likert modifikasi dengan penjelasan sebagai berikut.

S	: Setuju	skor 4
CS	: Cukup Setuju	skor 3
KS	: Kurang Setuju	skor 2
TS	: Tidak Setuju	skor 1

### Uji Instrumen Penelitian

#### Uji Validitas

Ghozali (2018:51), uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner.

#### Uji Reliabilitas

Suatu kuesioner dikatakan reliabel jika jawaban seseorang terhadap

pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu (Ghozali, 2018:45).

**Uji Asumsi Klasik**

**a. Uji Normalitas**

Ghozali (2018:161) menyatakan bahwa “uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal.”

**b. Uji Multikolonieritas**

Ghozali (2018:107) menjelaskan, bahwa “uji multikolonieritas digunakan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen).”

**c. Uji Heteroskedastisitas**

Menurut Ghozali (2018:137), “uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain.”

**Model Analisis Data**

Model analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda. Analisis regresi pada dasarnya adalah model yang digunakan untuk menganalisis pengaruh dari beberapa variabel independen terhadap satu variabel dependen. Adapaun model tersebut diformulasikan sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1X_1 + \beta_2X_2 + e$$

Keterangan:

- Y = Prestasi Kerja.
- $\alpha$  =Konstanta
- X1 = Budaya Organisasi.
- X2 = Beban Kerja.
- b<sub>1</sub> = Koefisien regresi dari Budaya Organisasi
- b<sub>2</sub> = Koefisien regresi dari Beban Kerja
- e = Error

**Uji Hipotesis**

**Uji F**

Ghozali (2018:98) uji F menguji *joint* hipotesis bahwa b<sub>1</sub> dan b<sub>2</sub> secara bersama-sama dengan nol.**Uji T**

Ghozali (2018:98) menyatakan bahwa uji statistik t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel penjelas/independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen.

**Analisis Koefisien Determinasi**

Koefisien determinasi (R<sup>2</sup>) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara 0 (nol) dan 1 (satu).

**HASIL DAN PEMBAHASAN**

**Uji Validitas**

Hasil pengujian validitas dari keseluruhan indikator dalam variabel budaya organisasi, beban kerja, dan prestasi kerja. Hasil pengujian menunjukkan bahwa semua indikator yang digunakan dalam penelitian ini adalah valid. Hal ini ditandai dengan hasil yang menunjukkan nilai r hitung > dari r tabel sebesar 0,316.

**Tabel 1.** Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Nilai Alpha	Keterangan
Prestasi Kerja (Y)	0,753	0,6	Reliabel
Budaya Organisasi (X1)	0,857	0,6	Reliabel
Beban Kerja (X2)	0,745	0,6	Reliabel

Berdasarkan pada tabel 1 terlihat bahwa nilai *Cronbach's Alpha* > 0,6 atau 60 %. Jadi dapat disimpulkan bahwa instrumen dalam penelitian ini adalah reliabel dan layak digunakan.

**Uji Asumsi Klasik**  
**Uji Normalitas**

**Tabel 2. Uji Normalitas**

Tes Kolmogorov-Smirnov Satu Sample		
		Residual Non- Standar
N		60
Parameter Normal <sup>a,b</sup>	Mean	.000000 0
	Std. Deviasi	4.84224 116
	Perbedaan Paling Ekstrim	Mutlak .083 Positif .053 Negatif -.083
Tes Statistik		.083
Asymp. Sig. (2-arah)		.200 <sup>c,d</sup>
a. Tes distribusi adalah Normal.		

Hasil Uji Statistik Non-Parametik Kolomogorov-Smirnov (K-S) di tabel 2 diketahui nilai signifikansi sebesar 0,200 lebih besar dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa data dalam<sup>a</sup> penelitian ini berdistribusi normal.

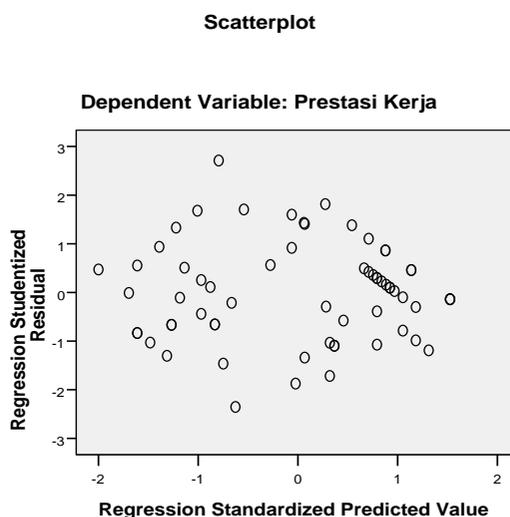
**b.**

**Uji Multikolonieritas<sup>c</sup>**

Dapat diketahui bahwa variabel yang terdiri dari budaya organisasi dan beban kerja menunjukkan tidak adanya nilai *Tolerance* dan VIF pada masing-masing variabel independen, sehingga tidak adanya multikolonieritas. Pada hasil perhitungan nilai *Tolerance*, variabel independen memiliki<sup>d</sup> nilai *Tolerance* > 0,01. Begitu juga dengan hasil perhitungan nilai VIF, variabel independen memiliki

nilai VIF < 10. Sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolonieritas.

**Uji Heteroskedastisitas**



**Gambar 2. Uji Heteroskedastisitas**

Dalam penelitian ini tidak terjadi heteroskedastisitas karena titik-titik pada *scatterplot* menyebar secara acak, serta tersebar baik diatas maupun di bawah angka 0 pada sumbu Y.

**Analisis Regresi Linier Berganda**

Persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = 17,733 + 0,305 X1 + 0,609 X2$$

Berdasarkan persamaan regresi di atas, dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

**Konstanta = 17,733**

Konstanta sebesar 17,733 menunjukkan bahwa jika variabel independen yaitu budaya organisasi dan beban kerja bernilai konstan, maka variabel prestasi kerja bernilai positif 17,733.

**Koefisien Budaya organisasi = 0,305**

Hal ini menunjukkan bahwa variabel budaya organisasi berpengaruh

positif terhadap prestasi kerja pada PT Angkasa Pura I (Persero) Bandar Udara Internasional Jenderal Ahmad Yani Semarang. Setiap terjadi peningkatan pada variabel budaya organisasi sebesar 1 (satu) satuan, maka prestasi kerja pada PT Angkasa Pura I (Persero) Bandar Udara Internasional Jenderal Ahmad Yani Semarang akan meningkat sebesar 0,305, dengan asumsi variabel lainnya tetap.

#### **Koefisien Beban kerja = 0,609**

Hal ini menunjukkan bahwa variabel beban kerja berpengaruh positif terhadap prestasi kerja pada PT Angkasa Pura I (Persero) Bandar Udara Internasional Jenderal Ahmad Yani Semarang. Setiap terjadi peningkatan pada variabel beban kerja sebesar 1 (satu) satuan, maka prestasi kerja pada PT Angkasa Pura I (Persero) Bandar Udara Internasional Jenderal Ahmad Yani Semarang akan meningkat sebesar 0,609, dengan asumsi variabel lainnya tetap.

#### **Uji Hipotesis**

##### **Uji T**

Berdasarkan tabel hasil uji statistik t, dapat dilakukan pembuktian hipotesis terhadap masing-masing variabel sebagai berikut:

1. Pengaruh variabel budaya organisasi ( $X_1$ ) terhadap prestasi kerja (Y)  
Berdasarkan tabel dihasilkan t hitung untuk variabel budaya organisasi adalah  $2,289 > t \text{ tabel} = 2,001$  atau signifikansi =  $0,026 < 0,05$ , yang berarti terdapat pengaruh yang signifikan antara budaya organisasi secara parsial terhadap prestasi kerja.  
Dengan demikian  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Maka dapat disimpulkan bahwa “variabel budaya organisasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pada PT Angkasa Pura I (Persero) Bandar Udara

Internasional Jenderal Ahmad Yani Semarang”.

2. Pengaruh variabel beban kerja ( $X_2$ ) terhadap prestasi kerja (Y)

Berdasarkan tabel dihasilkan t hitung untuk variabel beban kerja adalah  $4,470 > t \text{ tabel} = 2,001$  atau signifikansi =  $0,000 < 0,05$ , yang berarti terdapat pengaruh yang signifikan antara beban kerja secara parsial terhadap prestasi kerja. Dengan demikian  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Maka dapat disimpulkan bahwa “variabel beban kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pada PT Angkasa Pura I (Persero) Bandar Udara Internasional Jenderal Ahmad Yani Semarang”.

##### **Uji F**

$F_{\text{tabel}}$  dalam penelitian ini adalah sebesar 3,16, dimana besarnya  $\alpha$  yang ditentukan adalah 5%. Berdasarkan tabel dihasilkan  $F_{\text{hitung}} = 18,528 > F_{\text{tabel}} = 3,16$  atau signifikansi =  $0,000 < 0,05$ , yang berarti terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel budaya organisasi dan beban kerja secara simultan terhadap prestasi kerja.

##### **Uji Koefisien Determinasi**

Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi pada tabel. dihasilkan nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,373 atau 37,3%. Artinya variabel budaya organisasi dan beban kerja memberikan kontribusi pengaruh terhadap prestasi kerja sebesar 37,3%. Sedangkan sisanya sebesar 62,7% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

#### **KESIMPULAN DAN SARAN**

##### **Kesimpulan**

- a. Variabel budaya organisasi ( $X_1$ ) dan beban kerja ( $X_2$ ) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja (Y) pada PT Angkasa Pura I (Persero) Bandar Udara Internasional

Jenderal Ahmad Yani Semarang yang dibuktikan dengan uji statistik F.  $F_{hitung} = 18,528 > F_{tabel} = 3,16$  atau signifikansi  $= 0,000 < 0,05$ .

- b. Variabel budaya organisasi ( $X_1$ ) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja (Y) pada PT Angkasa Pura I (Persero) Bandar Udara Internasional Jenderal Ahmad Yani Semarang dan dibuktikan dengan  $T_{hitung} = 2,289 > t_{tabel} = 2,001$  atau signifikansi  $= 0,026 < 0,05$ .
- c. Variabel beban kerja ( $X_2$ ) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja (Y) pada PT Angkasa Pura I (Persero) Bandar Udara Internasional Jenderal Ahmad Yani Semarang dan dibuktikan dengan  $4,470 > t_{tabel} = 2,001$  atau signifikansi  $= 0,000 < 0,05$ .

#### Saran

- a. Beban kerja merupakan variabel yang paling dominan mempengaruhi prestasi kerja karyawan pada PT Angkasa Pura I (Persero) Bandar Udara Internasional Jenderal Ahmad Yani Semarang, sehingga diharapkan perusahaan bisa lebih memperhatikan beban kerja karyawan. Seperti menyesuaikan beban kerja dengan kapasitas kemampuan masing-masing karyawan.
- b. Perusahaan diharapkan melakukan pengenalan kembali budaya organisasi bagi setiap karyawan. Pengenalan kembali budaya organisasi bisa dilakukan dengan cara sosialisasi, sebagai contoh dengan membuat poster kecil di setiap sudut ruang kerja. Selain itu, disarankan perusahaan perlu mengadakan pengawasan terhadap penerapan nilai-nilai budaya organisasi secara rutin oleh karyawan yang ditunjuk.
- c. Dalam penelitian ini masih ada keterbatasan diantaranya penelitian ini hanya menggunakan dua variabel

independen untuk menganalisis pengaruh prestasi kerja. Saran bagi peneliti selanjutnya untuk mencari variabel lain yang mempengaruhi prestasi kerja karyawan misalnya, disiplin kerja, lingkungan kerja, loyalitas, motivasi kerja hingga kepuasan kerja.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Ahmad, Jamaluddin. 2018. *Metode Penelitian Administrasi Publik*. Yogyakarta: Gava Media.
- Darsono P., & Tjatjuk Siswandoko. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Abad 21*. Jakarta: Nusantara Consulting.
- Echdar, Saban. 2018. *Metode Penelitian Manajemen Dan Bisnis*. Bogor:Ghalia Indonesia.
- Handoko, T. Hani. 2018. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPEE.
- Hasibuan, Melayu S.P..2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Revisi Keenam Belas*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Hendriyadi, Suryani. 2018. *Metode Riset Kuantitatif Teori dan Kualitatif pada Penelitian Manajemen dan Ekonomi Islam*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Herlambang, A. G., Mohammad A.M., Gunawan, E.N.. 2014. Pengaruh Motivasi Kerja dan Budaya organisasi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Studi pada Karyawan Bagian Produksi PT Karmand Mitra Andalan Surabaya). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*. Vol. 13. Nomor 01.
- Iman, M.T., Pegy A.M., Greis M.S.. 2014. Beban kerja, Motivasi dan Kompensasi Pengaruhnya Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT Bank SULUT Cabang Calaca. *Jurnal EMBA*. Vol. 02. Nomor 02.
- Indra, S.L., Bambang S., Gunawan E.N.. 2014. Pengaruh Motivasi Kerja dan Beban kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT. AXA Financial Indonesia Sales Office

- Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*. Vol. 07. Nomor. 01.
- Indriani, D.S., Eddy M.S.. 2018. Hubungan Budaya organisasi, Beban kerja, dan Prestasi Kerja Karyawan. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan (JMK)*. Vol. 17. Nomor 02.
- Intan, Tiya P.S.. 2018. *Pengaruh Budaya organisasi Dan Beban kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus pada Pusat Pendidikan dan Pelantikan Pegawai Kementrian Pendidikan dan Kebudayaan)*. Skripsi. Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah Jakarta.
- Ghozali, Imam. 2018. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25 Edisi 9*. Semarang: Badan Penerbit UNDIP.
- Gregorius, D.L, Peggy A.L., Jantje, L.S.. 2014. Pelatihan, Beban kerja dan Kualitas Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pada PT. PLN (Persero) Area Manado. *Jurnal EMBA*. Vol. 02. Nomor 02.
- Katiandagho, C., Silvy L.M., Lisbeth M.. 2014. Pengaruh Beban kerja, Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai pada PT PLN (Persero) Wilayah SULUTENGGO Area Manado. *Jurnal EMBA*. Vol. 02. Nomor 03.
- Narbuko, Cholid dan Abu Achmadi. 2008. *Metodologi Penelitian*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Nasution, S. 2019. *Metode Research (Penelitian Ilmiah)*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Parhusip, C.M.D, Mochammad A.M., Gunawan, E.N.. 2014. Pengaruh Beban kerja Terhadap Prestasi Kerja (Studi Pada Karyawan AJB Bumiputera 1912 Cabang Kayitangan Kota Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*. Vol. 09. Nomor. 01.
- Pawirosumarto, S., Purwanto K.S., Rachmad G.. 2019. The Effect of Work Environment, Leadership Style, and Organizational Culture Towards Job Satisfaction and Its Implication Towards Employee Performance in Parador Hotels and Resort, Indonesia. *International Journal of Law and Management*. Vol. 59. No. 06.
- Razak, A., Sarpan S., Ramlan R.. 2018. Effect of Leadership Style, Motivation and Work Discipline Employee Performance in PT. ABC Makasar. *International Review of Management and Marketing*. Vol 08. Issue 07.
- Rivai, Veithzal, Ella Sagala. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Jakarta: PT Rajagrafindo Persada.
- Sedarmayanti. 2018. *Tata Kerja dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju.
- Sedarmayanti. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung: Refika Aditama.
- Sugiyono. 2018. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Penerbit Alfabeta.
- Sugiyono. 2014. *Cara Mudah Menyusun: Skripsi, Tesis, dan Disertasi*. Bandung: Penerbit Alfabeta.
- Sugiyono. 2018. *Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D)*. Bandung: Penerbit Alfabeta.
- Surjosuseno, Daniel. 2018. Pengaruh Budaya organisasi dan Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada Bagian Produksi UD Pabrik ADA Plastic. *Jurnal AGORA*. Vol. 03. Nomor 02.
- Sutrisno, Edy. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia Cetakan Kesembilan*. Jakarta: Kharisma Putra Utama.
- Syafrina, Nova. 2018. Pengaruh Beban kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT Suka Fajar Pekanbaru. *Jurnal Eko dan Bisnis (Riau Economics and Business Review)*. Vol. 08. Nomor 04.
- Usman, Husaini dan Purnomo S.A. 2018. *Metodologi Penelitian Sosial edisi ketiga*. Jakarta: Bumi Aksara.

Victoria, Jouita P., Christoffel K., Agusta L.R.  
2019. Pengaruh Motivasi Kerja, Beban  
kerja dan Kepemimpinan Terhadap

Prestasi Kerja Pegawai di Badan  
Perpustakaan Provinsi Sulawesi Utara.  
*Jurnal EMBA*.Vol.04. Nomor. 01.