

Pengaruh Budaya Kerja dan Beban Kerja terhadap Prestasi Kerja melalui Motivasi Kerja sebagai Variabel Intervening

Oktaviyeni^{1✉}, Yulasmi², Lusiana³

^{1, 2, 3} Jurusan Magister Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Putra Indonesia “YPTK” Padang

oktaviyeni83@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh budaya kerja dan beban kerja terhadap prestasi kerja melalui motivasi kerja sebagai variabel intervening pada RSUD Pasaman Barat. Metode yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda dan analisis jalur. dengan mengedarkan kuesioner sebanyak 64 responden. Hasil diperoleh bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan budaya kerja terhadap motivasi kerja pada RSUD Pasaman Barat. Terdapat pengaruh positif dan signifikan beban kerja terhadap prestasi kerja pada RSUD Pasaman Barat. Terdapat pengaruh positif dan signifikan budaya kerja terhadap prestasi kerja pada RSUD Pasaman Barat. Terdapat pengaruh positif dan signifikan motivasi kerja terhadap prestasi kerja pada RSUD Pasaman Barat. Motivasi kerja memediasi pengaruh budaya kerja terhadap prestasi kerja. Motivasi kerja memediasi pengaruh beban kerja terhadap prestasi kerja. Penulis menyarankan kepada RSUD Pasaman Barat untuk lebih meningkatkan motivasi kerja, budaya kerja dan memperhatikan beban kerja sehingga diharapkan prestasi kerja pegawai meningkat.

Kata kunci: Budaya kerja, beban kerja, motivasi kerja, prestasi kerja, regresi linear.

Journal of Business and Economics is licensed under a Creative Commons Attribution-Share Alike 4.0 International License.



1. Pendahuluan

Sumber daya manusia memegang peran penting guna menghadapi perubahan yang terjadi serta merupakan harta atau aset yang berharga dan paling penting dimiliki oleh suatu organisasi, karena keberhasilan organisasi sangat ditentukan oleh unsur manusia. Salah satu bentuk perencanaan organisasi yang baik adalah dalam perubahan pendayagunaan SDM yang berkualitas. SDM yang memiliki peranan penting dalam sebuah perusahaan adalah orang-orang yang menyediakan tenaga, kreativitas dan bakat. Mereka memiliki tugas untuk mengarahkan karena organisasi harus berjalan menjadi lebih maju, mengembangkan organisasi agar semakin besar dan mencapai produktivitas yang tinggi. Karena itu, organisasi harus berupaya mempertahankan SDM yang potensial agar tidak berdampak pada perpindahan pegawai (Ine, 2021).

Rumah sakit sebagai salah satu instansi yang dikategorikan sebagai penyedia layanan jasa dituntut untuk memiliki kecepatan pelayanan, keramahan, efektifitas tindakan serta kenyamanan bagi pasien dan pengunjung yang menjadi faktor keberhasilan dalam pengelolaan rumah sakit. Kemajuan pengetahuan dan teknologi di bidang kesehatan berdampak besar terhadap peningkatan mutu pelayanan keperawatan. Pelayanan keperawatan yang dilaksanakan oleh tenaga perawat profesional, dalam melaksanakan tugasnya dapat bekerja secara mandiri dan dapat pula bekerja sama dengan profesional lain (Ismani, 2020).

Rumah sakit merupakan bagian integral dari keseluruhan sistem pelayanan kesehatan yang melayani pasien dengan berbagai jenis pelayanan. Kesehatan mempunyai peranan besar dalam meningkatkan derajat hidup masyarakat, dalam pemberian pelayanan kesehatan yang optimal di rumah sakit diperlukan sumber daya yang berkualitas, dengan menggunakan sumber daya yang ada diharapkan rumah sakit dapat menghasilkan suatu output yang maksimal. Untuk masalah-masalah tersebut haruslah disadari bahwa keberhasilan rumah sakit antara lain disebabkan sumber daya manusia, sehingga sumber daya manusia dipandang sebagai asset rumah sakit, bahkan merupakan investasi rumah sakit apabila tenaga tersebut merupakan tenaga yang terampil (Rommy, 2021).

Keberhasilan pelayanan kesehatan di rumah sakit tidak terlepas dari berbagai faktor pelayanan keperawatan yang biasa disebut dengan asuhan keperawatan. Oleh karena itu, agar dapat terus mengembangkan dirinya dan untuk kelangsungan hidup organisasi, manajemen rumah sakit perlu melakukan peningkatan kinerja pegawai. Dalam hal ini peningkatan kinerja pegawai yang diharapkan adalah agar mampu meningkatkan kinerjanya semaksimal mungkin untuk memberikan pelayanan yang memuaskan (Ismani, 2020).

Keberhasilan suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh kinerja pegawainya. Setiap organisasi maupun perusahaan akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja pegawai dengan harapan apa yang menjadi tujuan perusahaan tercapai. Kinerja merupakan bentuk

nyata dari kesuksesan atau kegagalan seseorang dalam menunjukkan hasil kerjanya. Kinerja atau performance adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok yang dalam suatu organisasi sesuai dengan kewenangan dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan, secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan norma dan etika.

Prestasi kerja merupakan hal yang sangat penting dalam organisasi untuk mencapai tujuannya, sehingga organisasi melakukan berbagai usaha untuk meningkatkannya. Prestasi dalam bekerja merupakan salah satu kebutuhan yang ingin dicapai setiap orang dalam bekerja. Prestasi kerja tidak sama hasilnya, hal

ini disebabkan karena setiap pegawai mempunyai kemampuan dan kemauan yang berbeda untuk melaksanakan pekerjaan. Prestasi kerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Pegawai dapat dikatakan memiliki prestasi kerja yang baik apabila dapat memberikan hasil terbaik untuk pekerjaannya artinya karyawan tersebut dapat mencapai atau melebihi standar atau kriteria tertentu yang ditetapkan perusahaan (Ine, 2021). Berikut ini prestasi kerja pegawai RSUD Pasaman Barat tahun 2020-2021 masih belum tercapai secara maksimal dapat dilihat pada Tabel 1.

Tabel 1. Prestasi Kerja pegawai RSUD Pasaman Barat tahun 2020-2021

No	Indikator Sasaran	2020		2021	
		Target	Realisasi	Target	Realisasi
1	Kepuasan pelanggan	86%	86%	88%	90%
2	<i>Customer loyalty</i>	96%	99%	100%	97%
3	Karyawan yang mendapat pelatihan minimal 20 jam pertahun	85%	78%	85%	75%
4	Pemberi pelayanan gawat darurat yang bersertifikasi	85%	90%	85%	73%
5	Pencapaian standar pelayanan minimal rumah sakit	83%	73%	85%	75%
6	Meningkatkan tata kelola rumah sakit yang mandiri dan akuntabel	79%	72%	80%	82%

Berdasarkan Tabel 1. dapat dilihat bahwa terdapat 6 indikator sasaran pada RSUD Pasaman Barat tahun 2020. Dari data tersebut terdapat 3 indikator sasaran yang belum mencapai target yang sudah ditentukan yaitu karyawan yang mendapat pelatihan minimal 20 jam pertahun, pencapaian standar pelayanan minimal rumah sakit dan meningkatkan tata kelola rumah sakit yang mandiri dan akuntabel sedangkan 3 indikator sasaran yang sudah mencapai target yang sudah ditentukan yaitu kepuasan pelanggan, customer loyalty dan pemberi pelayanan gawat darurat yang bersertifikasi. Terdapat 6 indikator sasaran pada RSUD Pasaman Barat tahun 2021. Dari data tersebut terdapat 4 indikator sasaran yang belum mencapai target yang sudah ditentukan yaitu customer loyalty, karyawan yang mendapat pelatihan minimal 20 jam pertahun, Pemberi pelayanan gawat darurat yang bersertifikasi, dan pencapaian standar pelayanan minimal rumah sakit, sedangkan 2 indikator sasaran yang sudah mencapai target yang sudah ditentukan yaitu kepuasan pelanggan, dan Meningkatkan tata kelola rumah sakit yang mandiri dan akuntabel. Data tersebut menggambarkan target kerja yang di capai pegawai RSUD Pasaman Barat masih belum sepenuhnya mendapatkan hasil yang sempurna. Dari keterangan data di atas dapat disimpulkan bahwa hasil prestasi kerja pegawai belum optimal, dan motivasi kerja masih rendah disenyalir disebabkan oleh budaya kerja dan beban kerja.

Faktor pertama yang mempengaruhi prestasi kerja adalah budaya kerja. Budaya organisasi sebagai

kerangka kerja kognitif yang terdiri dari sikap, nilai-nilai, norma perilaku dan harapan yang diterima bersama oleh anggota organisasi. Masalah yang terjadi adalah kurangnya budaya kerja pegawai di RSUD Pasaman Barat.

Faktor kedua yang mempengaruhi prestasi kerja adalah beban kerja. Beban kerja adalah sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh pegawai dalam waktu yang ditentukan. Masalah yang terjadi adalah beban kerja pegawai masih tinggi pada RSUD Pasaman Barat sehingga hasil kinerja belum maksimal.

Faktor ketiga yang mempengaruhi prestasi kerja adalah motivasi kerja. Motivasi adalah konsep yang kita gunakan untuk menggambarkan kekuatan bertindak pada atau di dalam setiap individu yang menggerakkan dan mengarahkan perilaku. Masalah yang terjadi adalah masih rendahnya motivasi kerja pegawai pada RSUD Pasaman Barat.

Hipotesis penelitian adalah sebagai berikut:

H1: Diduga budaya kerja berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja pada RSUD Pasaman Barat

H2: Diduga beban kerja berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja pada RSUD Pasaman Barat

H3: Diduga budaya kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pada RSUD Pasaman Barat

H4: Diduga beban kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pada RSUD Pasaman Barat

H5: Diduga motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pada RSUD Pasaman Barat

H6: Diduga pengaruh budaya kerja terhadap prestasi kerja melalui motivasi kerja sebagai variabel intervening pada RSUD Pasaman Barat

H7: Diduga pengaruh beban kerja terhadap prestasi kerja melalui motivasi kerja sebagai variabel intervening pada RSUD Pasaman Barat.

2. Metodologi Penelitian

Penelitian berjudul pengaruh budaya kerja dan beban kerja terhadap prestasi kerja melalui motivasi kerja sebagai variabel intervening pada RSUD Pasaman Barat. Objek penelitian pegawai RSUD Pasaman Barat. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai PNS RSUD Pasaman Barat berjumlah 178 orang. Adapun sampel yang menjadi wakil dari populasi tersebut yang berjumlah 178 orang.

Analisis data menggunakan uji asumsi klasik, yang terdiri dari uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas. Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan analisis regresi berganda. Analisis data ini dengan menggunakan *multiple regression* atau regresi berganda. Analisis ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel bebas yaitu: budaya kerja (X1), beban kerja (X2), terhadap variabel terikatnya yaitu prestasi kerja (Z) variabel intervening

dengan motivasi kerja (Y). Persamaan regresi sebagai berikut :

Model 1, analisis regresi tanpa variabel intervening :

$$Y = a + b_1x_1 + b_2x_2 + e \quad (1)$$

Model 2, analisis regresi dengan variabel intervening :

$$Z = a + b_1x_1 + b_2x_2 + b_3Y + e \quad (2)$$

Dimana

Y = Motivasi kerja

Z = Prestasi kerja

X1 = Budaya kerja

X2 = Beban kerja

a = konstanta

b = koefisien regresi masing-masing variabel X (b₁, b₂).

e = Standar Error

3. Hasil dan Pembahasan Hasil

3.1 Model Regresi I

Untuk mengetahui pengaruh antara budaya kerja dan Beban kerja terhadap motivasi kerja maka digunakan analisis regresi linear berganda, dimana variabel bebasnya adalah budaya kerja (X1) dan beban kerja (X2) serta variabel terikatnya adalah motivasi kerja (Y). Berikut uji regresi model I yang dilakukan:

Tabel 2. Hasil Perhitungan Regresi Linear Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.
	B	Std. Error	Beta			
1 (Constant)	14.712	2.498			5.890	.000
budaya kerja (X1)	0.436	0.069	0.523		6.314	.000
beban kerja (X2)	0.250	0.048	0.432		5.219	.000

Berdasarkan tabel 4.16 di atas maka dapat dilihat persamaan regresinya yaitu sebagai berikut:

$$Y = 14.712 + 0,436 X_1 + 0,250 X_2 + e$$

Persamaan regresi tersebut menunjukkan bahwa:

1. Nilai konstanta sebesar 14.712, artinya jika budaya kerja (X1) dan beban kerja (X2) bernilai tetap atau bernilai nol (0) maka motivasi kerja (Y) nilainya adalah sebesar 14.712.

2. Koefisien regresi budaya kerja terhadap motivasi kerja adalah 0,436 artinya apabila budaya kerja ditingkatkan satu satuan bobot dengan asumsi beban kerja bernilai tetap atau bernilai nol (0) maka motivasi kerja akan mengalami peningkatan sebesar 0,436.

3. Koefisien regresi beban kerja terhadap motivasi kerja adalah 0,250 artinya apabila beban kerja

ditingkatkan satu satuan bobot dengan asumsi budaya kerja bernilai tetap atau bernilai nol (0) maka motivasi kerja akan mengalami peningkatan sebesar 0,250.

3.2 Model Regresi II

Untuk mengetahui pengaruh antara budaya kerja, Beban kerja dan motivasi kerja terhadap prestasi kerja guru, maka digunakan analisis regresi linear berganda, dimana variabel bebasnya adalah budaya kerja (X1), beban kerja (X2) dan motivasi kerja (Y) serta variabel terikatnya adalah prestasi kerja (Z). Berikut uji regresi model II yang dilakukan:

Tabel 3. Hasil Perhitungan Regresi Linear Berganda II

Mode I		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.947	1.377		2.139	.036
	motivasi kerja (Y)	0.742	0.056	0.763	13.171	.000
	budaya kerja (X1)	0.100	0.039	0.123	2.558	.013
	beban kerja (X2)	0.086	0.025	0.152	3.381	.001

Berdasarkan tabel 4.17 di atas dapat diketahui persamaan regresinya sebagai berikut:

$$Z = 2.947 + 0,100 X1 + 0,086 X2 + 0,742 Y + e$$

Persamaan regresi tersebut menunjukkan bahwa:

1. Nilai konstanta sebesar 2.947, artinya jika budaya kerja (X1), beban kerja (X2) dan motivasi kerja (Y) bernilai tetap atau bernilai nol (0) maka prestasi kerja (Z) nilainya adalah sebesar 2.947.

2. Koefisien regresi budaya kerja terhadap prestasi kerja adalah 0,100 artinya apabila budaya kerja ditingkatkan satu satuan bobot dengan asumsi beban kerja dan motivasi kerja bernilai tetap atau bernilai nol (0) maka prestasi kerja akan mengalami peningkatan sebesar 0,100.

3. Koefisien regresi beban kerja terhadap prestasi kerja adalah 0,086 artinya apabila beban kerja ditingkatkan satu satuan bobot dengan asumsi budaya kerja dan motivasi kerja bernilai tetap atau bernilai nol (0) maka

prestasi kerja akan mengalami peningkatan sebesar 0,086.

4. Koefisien regresi motivasi kerja terhadap prestasi kerja adalah 0,742 artinya apabila motivasi kerja ditingkatkan satu satuan bobot dengan asumsi budaya kerja dan beban kerja bernilai tetap atau bernilai nol (0) maka prestasi kerja akan mengalami peningkatan sebesar 0,742.

Uji F yang digunakan untuk menguji ada tidaknya pengaruh variabel-variabel dependen secara simultan (bersama-sama). Hasil uji F dapat dilihat pada lampiran dengan hipotesis yang diajukan. Hasil perhitungan statistik menunjukkan nilai F-hitung = 63.783 > F-tabel 2,76 dengan signifikansi 0,000 < 0,05. Berarti secara bersama-sama budaya kerja dan beban kerja berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja dapat dilihat pada Tabel 4.

Tabel 4. Pengujian Hipotesis Semua Variabel Secara Simultan (Uji F)

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	1701.317	.2	850.658	63.783	.000 ^b
Residual	813.542	.61	13.337		
Total	2514.859	.63			

Uji F yang digunakan untuk menguji ada tidaknya pengaruh variabel-variabel dependen secara simultan (bersama-sama). Hasil uji F dapat dilihat pada lampiran dengan hipotesis yang diajukan. Hasil perhitungan statistik menunjukkan nilai F-hitung =

286.900 > F-tabel 2,76 dengan signifikansi 0,000 < 0,05. Berarti secara bersama-sama budaya kerja, beban kerja dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja dapat dilihat pada Tabel 5.

Tabel 5. Pengujian Hipotesis Semua Variabel Secara Simultan (Uji F)

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	2224.886	.3	741.629	286.900	.000 ^b
Residual	155.098	.60	2.585		
Total	2379.984	.63			

Analisa koefisien determinasi dalam regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui persentase sumbangan pengaruh variabel independen yang terdiri

dari budaya kerja (X1), beban kerja (X2) terhadap motivasi kerja (Y) dapat dilihat pada Tabel 6.

Tabel 6. Hasil Koefisien Determinasi Variabel Budaya Kerja (X1), Beban Kerja (X2) secara simultan terhadap Motivasi Kerja (Y)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.822a	0,677	0.666	3.65195

Berdasarkan Tabel 6. diperoleh angka Adjusted R2 sebesar 0,666 atau 66,6%, hal ini menunjukkan bahwa persentase sumbangan variabel independen

budaya kerja (X1), beban kerja (X2) terhadap variabel dependen motivasi kerja (Y) sebesar 0,666 atau 66,6%. Sedangkan sisanya sebesar

33,4% dipengaruhi oleh variabel lain di luar penelitian ini.

Analisa koefisien determinasi dalam regresi linear berganda digunakan untuk

mengetahui persentase sumbangan pengaruh variabel independen yang terdiri dari budaya kerja (X1), beban kerja (X2), motivasi kerja (Y) terhadap prestasi kerja (Z) dapat dilihat pada Tabel 7.

Tabel 7. Hasil Koefisien Determinasi Variabel Budaya kerja (X1) Beban kerja (X2) dan Motivasi kerja (Y) secara simultan terhadap Prestasi kerja (Z)

Model	R	R Square	Adjusted RSquare	Std. Error of the Estimate
1	.967a	.935	.932	1.60778

Berdasarkan Tabel 7. diperoleh angka Adjusted R² sebesar 0,932 atau 93,2%, hal ini menunjukkan bahwa persentase sumbangan variabel independen budaya kerja (X1), beban kerja (X2) dan motivasi kerja (Y) terhadap variabel dependen prestasi kerja (Z) sebesar 0,932 atau 93,2%. Sedangkan sisanya sebesar 6,8% dipengaruhi oleh variabel lain di luar penelitian ini.

Pembahasan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, maka penulis dapat mengimplikasikan hal-hal sebagai berikut :

1. Pengaruh budaya kerja terhadap motivasi kerja

Hasil dari penelitian menemukan bahwa budaya kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja. Dibuktikan dengan nilai sig (0,000) < (0,05). Berdasarkan hasil yang diperoleh maka H₀ ditolak dan H₁ diterima untuk variabel budaya kerja. Dengan demikian, maka hipotesis satu (H₁) diterima. Maka dapat disimpulkan bahwa secara parsial variabel budaya kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja. Hasil penelitian ini sejalan dengan Penelitian yang dilakukan oleh Sunarti, Rasyid, dan Gunawan (2020) yang menyatakan bahwa budaya kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja.

2. Pengaruh beban kerja terhadap motivasi kerja

Hasil dari penelitian menemukan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja. Dibuktikan dengan nilai sig (0,000) < (0,05). Berdasarkan hasil yang diperoleh maka H₀ ditolak dan H₂ diterima untuk variabel beban kerja. Dengan demikian, maka hipotesis dua (H₂) diterima. Maka dapat disimpulkan bahwa secara parsial variabel beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja.

3. Pengaruh budaya kerja terhadap prestasi kerja

Hasil dari penelitian menemukan bahwa budaya kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja. Dibuktikan dengan nilai sig (0,013) < (0,05). Berdasarkan hasil yang diperoleh maka H₀ ditolak dan H₃ diterima untuk variabel budaya kerja. Dengan

demikian, maka hipotesis ke tiga (H₃) diterima. Maka dapat disimpulkan bahwa secara parsial variabel budaya kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja.

4. Pengaruh beban kerja terhadap prestasi kerja

Hasil dari penelitian menemukan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja. Dibuktikan dengan nilai sig (0,001) < (0,05). Berdasarkan hasil yang diperoleh maka H₀ diterima dan H₄ diterima untuk variabel beban kerja. Dengan demikian, maka hipotesis ke empat (H₄) diterima. Maka dapat disimpulkan bahwa secara parsial variabel beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja.

5. Pengaruh motivasi kerja terhadap prestasi kerja

Hasil dari penelitian menemukan bahwa motivasi kerja berpengaruh Positif dan Signifikan terhadap prestasi kerja. Dibuktikan dengan nilai sig (0,000) < (0,05). Berdasarkan hasil yang diperoleh maka H₀ ditolak dan H₅ diterima untuk variabel motivasi kerja. Dengan demikian, maka hipotesis ke lima (H₅) diterima. Maka dapat disimpulkan bahwa secara parsial variabel motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja.

6. Pengaruh langsung dan tak langsung budaya kerja terhadap prestasi kerja

Hasil dari penelitian menemukan bahwa pengaruh tidak langsung budaya kerja terhadap prestasi kerja (Z) melalui motivasi kerja (Y) lebih besar dibandingkan dengan pengaruh langsung budaya kerja (X1) terhadap prestasi kerja (Z). Dibuktikan dengan nilai Indirect effect > direct effect atau 0,399 > 0,123, maka dapat dijelaskan bahwa motivasi kerja mampu berperan sebagai variabel intervening atau motivasi kerja memediasi pengaruh budaya kerja terhadap prestasi kerja.

7. Pengaruh langsung dan tak langsung beban kerja terhadap prestasi kerja

Hasil dari penelitian menemukan bahwa pengaruh tidak langsung beban kerja (X2) terhadap prestasi kerja melalui motivasi kerja (Y) lebih besar dibandingkan dengan pengaruh langsung beban kerja

(X2) terhadap prestasi kerja (Y). Dibuktikan dengan nilai Indirect effect > direct effect $0,329 > 0,152$, maka dapat dijelaskan bahwa motivasi kerja mampu berperan sebagai variabel intervening atau motivasi kerja memediasi pengaruh beban kerja terhadap prestasi kerja.

4. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data dan interpretasi hasil penelitian dan pembahasan yang telah disampaikan sebelumnya, maka dapat dikemukakan beberapa kesimpulan dari hasil penelitian sebagai berikut: Terdapat pengaruh positif dan signifikan budaya kerja terhadap motivasi kerja pada RSUD Pasaman Barat. Terdapat pengaruh positif dan signifikan beban kerja terhadap motivasi kerja pada RSUD Pasaman Barat. Terdapat pengaruh positif dan signifikan budaya kerja terhadap prestasi kerja pada RSUD Pasaman Barat. Terdapat pengaruh positif dan signifikan beban kerja terhadap prestasi kerja pada RSUD Pasaman Barat. Terdapat pengaruh positif dan signifikan motivasi kerja terhadap prestasi kerja pada RSUD Pasaman Barat. Motivasi kerja memediasi pengaruh budaya kerja terhadap prestasi kerja. Motivasi kerja memediasi pengaruh beban kerja terhadap prestasi kerja.

Daftar Rujukan

- Baraba, (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit Grasindo.
- Baratasir. (2020). The effect work culture on work performance of BRI New York Agency.
- Dodik & Mardiana (2018). The effect of motivation on work performance of the tax office in Surakarta.
- Ester, M., dan Dhea P.C., (2021). Pengaruh fungsi budaya kerja, beban kerja, dan budaya organisasi terhadap Prestasi kerja pegawai pada Direktorat Jenderal Energi Baru, Terbarukan Dan Konservasi Energi. *Jurnal Ekonomi, Bisnis & Entrepreneurship* Vol. 9, No. 1, April 2021, 56-67 ISSN 2443-0633.
- Fikri, D., Hendra, N., dan Jane, G.P., (2019). pengaruh budaya kerja, beban kerja, dan budaya organisasi terhadap Prestasi kerja karyawan PT. Bank Syariah Mandiri Cabang Bitung. *Jurnal EMBA* Vol.7 No.1 Januari 2019, Hal. 31 – 40.
- Fikri & Jane (2019). The effect workload on work performance on PT. Bank Syariah Mandiri Cabang Bitung.
- Handoko, T.H., (2016). *Manajemen Personalial dan Sumber Daya Manusia*. Cetakan Kedua. Belas. Yogyakarta: BPFE.
- Hapy, S.N., dan Bulan, P., (2021). Pengaruh Pelatihan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja. *E-Jurnal Manajemen Pelatihan, Budaya Organisasi, Kinerja Karyawan*.
- Hastya, P., dan Wayan, G.S., (2019). Pengaruh motivasi kerja dan budaya organisasi terhadap Prestasi kerja melalui kepuasan kerja pada PT. KAI Daop 5 Purwokerto. *E-Jurnal Manajemen*, Vol. 8, No. 7, 2019 :4619-4646.
- Ine, R. C., (2021). Pengaruh budaya kerja, motivasi, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan (studi kasus pada PT. Tritunggal Mulia Wisesa Surakarta). *Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Surakarta* 2021.
- Impiansi & Endratno. (2016). The effect of workload on work performance of BRI Singapore Branch.
- Mangkunegara., (2017). *Manajemen Personalial*, Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Maratu, S., (2017). Pengaruh motivasi kerja dan budaya kerja terhadap Prestasi kerja pegawai pada Pemerintah Kota Makassar. *Jurnal Ecobisma* Vol 1 No. 1, 2017.
- Maria, H., (2017). Pengaruh motivasi kerja dan budaya kerja terhadap Prestasi kerja (Studi kasus pada Badan Keuangan Dan Aset Daerah Kabupaten Sleman). (*Jurnal EMBA*.Vol.5 No.2 Juni 2017, Hal. 1846–1851)
- Maratu. (2019). The effect of motivation on work performance on Pemerintah Kota Makassar.
- Maria. (2017). The effect of motivation on work performance Badan Keuangan Dan Aset Daerah Kabupaten Sleman.
- Mulyasa, T.E., (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Grasindo.
- Rina, I. I., dan Ari, P. (2018). Pengaruh peran ganda, stres kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan perempuan. *Jurnal Administrasi Bisnis* Volume 7, Nomor 2, September 2018, pp. 83-94 P-ISSN: 2252-3294 E-ISSN: 2548-4923.
- Rommy et al., (2021). Pengaruh beban kerja, motivasi, dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Kanwil Ditjen Kekayaan Negara Suluttenggamalut. Vol.4 No.2 Juni 2021, Hal. 254-264.
- Sayuti, H., (2015). *Kepemimpinan Mengefektifkan Organisasi*. Yogyakarta: UGM Gajah Mada University Press.
- Sedarmayanti. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi Dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Siagian, P.S., (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Simomara. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sugiyono. (2016). *Metode penelitian*. Bandung: Alfabeta.

- Sunarti, Rasyid, dan Gunawan. (2020). Pengaruh budaya kerja, beban kerja, dan pelatihan terhadap Prestasi kerja Bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Soppeng. *Jurnal Mirai Management*, Volume 2 Nomor 1 Oktober 2020.
- Sutrisno, E., (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Suwandana (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit Erlangga.
- Tewal et al., (2017). *Perilaku Organisasi*. Patra Media Grafindo: Bandung.
- Tjiptono, Fandy. 2016. "Dasar-Dasar Manajemen Sumber Daya Manusia". Yogyakarta: Andi.
- Umar, H., (2014). *Metode Penelitian Untuk Skripsi dan Tesis Bisnis*. Edisi-2. Cetakan ke-13. Jakarta: Rajawali Pers.
- Usman, V., & Sobari. (2015). *Metodologi Penelitian Bisnis Ekonomi*, Yogyakarta: Pustaka Baru Press.
- Utomo, M., (2017). *Perilaku Organisasi: Konsep Dasar Dan Aplikasinya*. Jakarta: PT Raja grafindo Persada.
- Veriyanto, A.P., Made., dan Igam, A.D., (2020). Pengaruh beban kerja, budaya kerja dan motivasi kerja pada Prestasi kerja penyusun laporan keuangan satuan kerja melalui motivasi kerja. *E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana* 6.7 (2020): 2789-2818.
- Wahibur, R., & Amirul, F., (2018). Pengaruh Pelatihan Dan Budaya Organisasi Terhadap Efektifitas Kinerja Karyawan. *E-Jurnal Manajemen Tahun 2018*.
- Wibowo. (2016). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Parsada.
- Wirawan. (2016). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.