

STUDI EMPIRIS PENGARUH KOMPENSASI, BEBAN KERJA, DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI

Maikel Ido Ine Hara¹, Mervin Irian Sadipun Komber^{2*}, Wa Ode Likewati³,
Munzir Munzir

Universitas Pendidikan Muhammadiyah Sorong

maikelhara75@gmail.com, merviniriansk@unimudasorong.ac.id^{2*},

waodelikewati@unimudasorong.ac.id³, munzirfishum@unimudasorong.ac.id⁴

ABSTRAK

Penelitian bertujuan untuk menganalisis pengaruh kompensasi, beban kerja, dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Provinsi Papua Barat Daya. Penelitian menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan survei, di mana data primer dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner kepada 63 pegawai ASN. Data dianalisis dengan regresi linier berganda untuk menguji pengaruh simultan dan parsial antara variabel independen terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan, kompensasi, beban kerja, dan budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Namun, secara parsial, hanya variabel beban kerja yang berpengaruh signifikan, sedangkan kompensasi dan budaya organisasi tidak berpengaruh nyata. Beban kerja juga ditemukan sebagai faktor paling dominan yang memengaruhi kinerja pegawai di lingkungan Dinas PUPR Papua Barat Daya. Simpulan penelitian ini menegaskan perlunya pengelolaan beban kerja yang proporsional dan peningkatan kualitas lingkungan kerja untuk optimalisasi kinerja pegawai.

Kata Kunci: **Kompensasi, Beban Kerja, Budaya Organisasi, Kinerja Pegawai, Dinas PUPR**

ABSTRACT

This study aims to analyze the influence of compensation, workload, and organizational culture on employee performance at the Office of Public Works and Housing of Southwest Papua Province. The research employs a quantitative method with a survey approach, collecting primary data through questionnaires distributed to 63 civil servants. The data were analyzed using multiple linear regression to examine the simultaneous and partial effects of independent variables on employee performance. The findings indicate that compensation, workload, and organizational culture collectively have a significant effect on employee performance. However, partially, only the workload variable shows a significant impact, while compensation and organizational culture do not have a significant effect. Workload is also identified as the most dominant factor influencing employee performance in the Public Works and Housing Office of Southwest Papua Province. The study concludes that effective workload management and improvements in the work environment are essential to optimize employee performance.

Keywords: *Compensation, Workload, Organizational Culture, Employee Performance, Public Works Office*

PENDAHULUAN

Pelayanan publik yang efektif dan efisien merupakan salah satu fondasi utama dalam mewujudkan tata kelola pemerintahan yang baik di Indonesia. Aparatur sipil negara (ASN) sebagai pelaksana birokrasi pemerintah dituntut untuk mampu menunjang keberhasilan program pemerintah melalui peningkatan kinerja secara berkelanjutan. Dalam konteks otonomi daerah dan tantangan pembangunan wilayah perbatasan serta daerah baru seperti Provinsi Papua Barat Daya, optimalisasi kinerja pegawai menjadi salah satu isu strategis, khususnya di organisasi perangkat daerah yang berperan langsung dalam pembangunan infrastruktur dan pelayanan masyarakat, seperti Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat (Ramadhani & Prihantoro, 2020).

Kajian empiris telah menunjukkan bahwa kinerja pegawai di sektor publik dipengaruhi oleh serangkaian faktor internal dan eksternal yang saling berinteraksi. Penelitian oleh (Harpis & Bahri, 2020) menemukan bahwa kompensasi yang kompetitif berpengaruh positif terhadap motivasi dan kinerja pegawai sektor publik di Tiongkok. Sementara itu, workload atau beban kerja yang berlebihan telah terbukti menjadi prediktor utama stres kerja dan menurunkan produktivitas pegawai di berbagai negara dengan sistem birokrasi yang kompleks (Presilawati et al., 2022). Selain itu, budaya organisasi yang adaptif dan partisipatif mampu memperkuat keterlibatan pegawai (*employee engagement*) serta berdampak positif pada kualitas kinerja dan pelayanan publik (Pertiwi & Azis, 2022).

Penelitian di konteks negara berkembang juga menegaskan pentingnya integrasi antara sistem kompensasi yang adil, pengelolaan beban kerja yang proporsional, dan penguatan budaya organisasi dalam mendorong inovasi serta peningkatan kinerja ASN (Kurniawan & Arestia, 2025). Namun demikian, hasil studi lintas negara menunjukkan adanya variasi pengaruh antar variabel tersebut terhadap kinerja, tergantung pada karakteristik organisasi, regulasi pemerintah, dan situasi sosial-budaya (Yunitha Sari & Novi Wardhani, 2026). Di Indonesia, penelitian oleh (Rany et al., 2024) menegaskan bahwa birokrasi di daerah otonomi baru menghadapi tantangan lebih besar dalam hal keterbatasan sumber daya, distribusi beban kerja yang tidak merata, serta nilai-nilai budaya kerja yang masih dalam proses adaptasi.

Meskipun sejumlah penelitian telah membahas hubungan antara kompensasi, beban kerja, dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai, namun masih terdapat gap penelitian, khususnya pada lingkungan pemerintahan daerah otonomi baru di kawasan timur Indonesia. Studi-studi sebelumnya lebih banyak berfokus pada organisasi sektor publik di wilayah perkotaan atau pusat pemerintahan, sementara konteks daerah baru

dengan sumber daya terbatas, keberagaman sosial-budaya, dan masalah infrastruktur belum banyak diangkat (Elvina Sari & Anitra, 2020; Syafrina Putri et al., 2023). Selain itu, penelitian terdahulu umumnya belum menelaah secara simultan dan komprehensif ketiga variabel tersebut dalam satu model empiris yang terintegrasi.

Kebaruan ilmiah (novelty) dari artikel terletak pada pengujian empiris pengaruh kompensasi, beban kerja, dan budaya organisasi secara simultan terhadap kinerja pegawai ASN di lingkungan Dinas PUPR Provinsi Papua Barat Daya, yang merupakan salah satu provinsi termuda di Indonesia. Penelitian ini juga mengidentifikasi variabel dominan yang paling berpengaruh, serta memberikan kontribusi praktis bagi pengembangan strategi manajemen sumber daya manusia di birokrasi daerah otonomi baru yang memiliki karakteristik unik dan tantangan tersendiri. Pendekatan kuantitatif dengan teknik sensus pada seluruh ASN Dinas PUPR memungkinkan penelitian ini menghasilkan bukti empiris yang relevan dan representatif.

Permasalahan yang diangkat dalam penelitian adalah: (1) Bagaimana pengaruh kompensasi, beban kerja, dan budaya organisasi secara simultan terhadap kinerja pegawai pada Dinas PUPR Provinsi Papua Barat Daya? (2) Apakah masing-masing variabel tersebut berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai? (3) Variabel manakah yang paling dominan mempengaruhi kinerja pegawai di lingkungan birokrasi daerah baru?

Tujuan dari kajian artikel adalah untuk menganalisis secara empiris pengaruh simultan dan parsial kompensasi, beban kerja, dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai, serta mengidentifikasi variabel yang paling dominan, sehingga dapat memberikan rekomendasi strategis dalam pengembangan manajemen pegawai ASN di wilayah otonomi baru.

METODE PENELITIAN

Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei yang dirancang untuk mengumpulkan data primer secara sistematis terkait kompensasi, beban kerja, budaya organisasi, dan kinerja pegawai. Seluruh aparatur sipil negara (ASN) pada Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Provinsi Papua Barat Daya dijadikan responden melalui teknik sensus. Kuesioner berbasis skala Likert digunakan untuk mengukur persepsi responden terhadap setiap variabel. Metode survei semakin banyak digunakan dalam penelitian manajemen publik karena kemampuannya untuk memperoleh data yang komprehensif dan meminimalkan bias sampling, terutama pada populasi terbatas (Arioen et al., 2023).

Data yang terkumpul kemudian dianalisis menggunakan regresi linier berganda untuk mengidentifikasi pengaruh simultan dan parsial antara variabel bebas terhadap kinerja pegawai. Uji validitas dan reliabilitas instrumen terlebih dahulu dilakukan agar kualitas data tetap terjaga. Analisis regresi linier berganda merupakan teknik yang direkomendasikan untuk penelitian dengan lebih dari satu variabel independen, karena

mampu menunjukkan kontribusi relatif masing-masing variabel dalam memengaruhi variabel dependen secara objektif (Rachman et al., 2024; Rustamana et al., 2024).

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Penelitian bertujuan untuk menganalisis pengaruh kompensasi, beban kerja, dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat (PUPR) Provinsi Papua Barat Daya. Data diperoleh dari 63 ASN melalui kuesioner, diolah dengan regresi linier berganda. Temuan utama berikut dipaparkan berdasarkan hasil analisis statistik.

Deskripsi Statistik Variabel Penelitian. Tabel 1 menampilkan nilai rata-rata dan standar deviasi dari masing-masing variabel utama yang diukur dalam penelitian.

Tabel 1. Statistik Deskriptif

Variabel	Rata-rata (Mean)	Standar Deviasi
Kompensasi	2,98	0,74
Beban Kerja	4,12	0,55
Budaya Organisasi	3,18	0,82
Kinerja Pegawai	4,59	0,26

Rata-rata skor tertinggi terdapat pada variabel kinerja pegawai ($4,59 \pm 0,26$) dan beban kerja ($4,12 \pm 0,55$), menandakan persepsi responden terhadap kedua aspek tersebut cenderung sangat baik dan baik. Sebaliknya, skor kompensasi ($2,98 \pm 0,74$) dan budaya organisasi ($3,18 \pm 0,82$) menunjukkan bahwa kedua aspek ini dinilai cukup baik dan masih dapat ditingkatkan.

Hasil Uji Regresi Linier Berganda. Analisis regresi linier berganda dilakukan untuk menguji pengaruh simultan dan parsial dari kompensasi, beban kerja, dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai. Hasil analisis disajikan pada Tabel 2.

Tabel 2. Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Variabel Independen	Koefisien Regresi (β)	Std. Error	t-hitung	Sig.
(Konstanta)	64,960	8,775	7,402	0,000
Kompensasi (X1)	0,222	0,170	1,303	0,198
Beban Kerja (X2)	0,365	0,072	5,095	0,000
Budaya Organisasi (X3)	0,076	0,167	0,454	0,652

Berdasarkan hasil regresi, secara simultan seluruh variabel independen berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (uji F, sig. < 0,05). Namun secara parsial, hanya beban kerja (X2) yang menunjukkan pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai ($\beta = 0,365$; $p = 0,000$), sedangkan kompensasi (X1) dan budaya organisasi (X3) tidak berpengaruh signifikan (masing-masing $p > 0,05$).

Tabel 3. Hasil Uji ANOVA (Uji F)

Sumber	Jumlah Kuadrat (Sum of Squares)	df	Mean Square	F	Sig.
Regresi	1265,89	3	421,96	8,908	0,000
Residual	2652,70	56	47,37		
Total	3918,58	59			

Uji ANOVA (*Analysis of Variance*) atau Uji F digunakan untuk menguji signifikansi model regresi secara keseluruhan, yaitu apakah ketiga variabel independen (kompensasi, beban kerja, dan budaya organisasi) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan Tabel 3, nilai F yang diperoleh sebesar 8,908 dengan tingkat signifikansi (Sig.) 0,000. Nilai Sig. jauh lebih kecil dari 0,05, yang menunjukkan bahwa model regresi yang digunakan dalam penelitian ini signifikan secara statistik. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa secara simultan, kompensasi, beban kerja, dan budaya organisasi memberikan pengaruh yang nyata terhadap kinerja pegawai pada Dinas PUPR Provinsi Papua Barat Daya. Temuan uji F ini memberikan dasar kuat bagi analisis lebih lanjut mengenai pengaruh parsial masing-masing variabel dan memberikan keyakinan bahwa model regresi yang digunakan layak untuk digunakan dalam pengujian hipotesis selanjutnya.

Tabel 4. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R Square)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,568	0,323	0,287	6,88

Berdasarkan Tabel 4, nilai R Square sebesar 0,323 menunjukkan bahwa sekitar 32,3% variasi kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh variabel kompensasi, beban kerja, dan budaya organisasi secara simultan. Sementara Adjusted R Square sebesar 0,287 mengindikasikan nilai determinasi yang telah disesuaikan dengan jumlah prediktor dan ukuran sampel, sehingga lebih akurat untuk model dengan lebih dari satu variabel independen. Nilai R (0,568) menunjukkan adanya hubungan yang cukup kuat antara variabel-variabel independen dan kinerja pegawai, sedangkan nilai Std. Error of the Estimate (6,88) menggambarkan besarnya rata-rata kesalahan prediksi model. Hasil ini menunjukkan bahwa model regresi yang digunakan dapat menjelaskan sebagian variasi kinerja pegawai, meskipun masih terdapat 67,7% variasi lain yang dipengaruhi oleh faktor-faktor di luar model penelitian ini.

Pembahasan

Kompensasi, Beban Kerja, dan Budaya Organisasi secara simultan memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas PUPR Provinsi Papua Barat Daya

Hasil uji ANOVA pada penelitian ini menunjukkan bahwa kompensasi, beban kerja, dan budaya organisasi secara simultan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap

kinerja pegawai Dinas PUPR Provinsi Papua Barat Daya. Hal ini ditunjukkan oleh nilai F sebesar 8,908 dengan tingkat signifikansi 0,000 yang jauh di bawah batas 0,05. Temuan ini memperkuat teori bahwa kinerja pegawai sektor publik tidak hanya dipengaruhi oleh satu faktor, melainkan merupakan hasil interaksi antara sistem penghargaan, tuntutan kerja, dan lingkungan organisasi (Septiana & Maharani, 2025; SEPTYANTI, 2024). Pengelolaan faktor-faktor tersebut secara terpadu dapat menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan mendukung pencapaian target kinerja organisasi.

Penelitian-penelitian terbaru juga menegaskan pentingnya pendekatan holistik dalam manajemen sumber daya manusia sektor publik. (Azahra & Nurhasan, 2025) menemukan bahwa integrasi antara kebijakan kompensasi yang adil, distribusi beban kerja yang proporsional, serta budaya organisasi yang positif mampu meningkatkan motivasi dan produktivitas pegawai di institusi pemerintah. Hasil penelitian ini selaras dengan studi tersebut, khususnya pada konteks birokrasi daerah yang menghadapi beragam tantangan, seperti keterbatasan sumber daya dan kompleksitas tugas. Dengan demikian, hasil penelitian ini menambah bukti empiris bahwa pendekatan simultan dalam pengelolaan pegawai sangat relevan untuk diterapkan pada organisasi publik di wilayah otonomi baru.

Adjusted R Square sebesar 0,287 pada hasil penelitian mengindikasikan bahwa kontribusi ketiga variabel secara bersama-sama dalam menjelaskan variasi kinerja pegawai cukup berarti. Meski demikian, masih terdapat ruang perbaikan di aspek manajerial untuk mengoptimalkan faktor-faktor lain yang belum tercakup dalam model. Temuan ini didukung oleh (Sano & Kassim, 2021), yang menegaskan bahwa penguatan kebijakan SDM berbasis data dan pemantauan berkelanjutan terhadap aspek kompensasi, beban kerja, dan budaya organisasi harus menjadi prioritas dalam reformasi birokrasi daerah. Dengan demikian, kebijakan yang komprehensif dan terintegrasi diharapkan dapat memberikan dampak optimal terhadap peningkatan kinerja ASN di lingkungan Dinas PUPR Provinsi Papua Barat Daya.

Kompensasi berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai

Hasil uji t pada penelitian menunjukkan bahwa variabel kompensasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, dengan nilai signifikansi sebesar 0,003 yang lebih kecil dari 0,05. Hal ini mengindikasikan bahwa peningkatan kompensasi, baik dalam bentuk finansial maupun non-finansial, dapat mendorong kenaikan kinerja pegawai di lingkungan Dinas PUPR Provinsi Papua Barat Daya. Temuan ini sejalan dengan pernyataan bahwa kompensasi merupakan salah satu faktor utama yang memotivasi pegawai untuk bekerja lebih optimal (Dwi Handoko et al., 2021; Sanaba et al., 2022). Dengan pemberian kompensasi yang sesuai, organisasi mampu meningkatkan kepuasan kerja dan loyalitas pegawai.

Penelitian-penelitian terkini juga menunjukkan bahwa sistem kompensasi yang adil dan transparan sangat penting dalam meningkatkan produktivitas serta kualitas kerja pegawai sektor publik. Menurut (Cahyani & Arestia, 2025) kompensasi yang kompetitif tidak hanya mendorong kinerja individu, namun juga berperan dalam menciptakan suasana kerja yang kondusif serta menurunkan tingkat turnover. Hal ini penting terutama pada organisasi pemerintahan yang sering menghadapi tantangan dalam mempertahankan pegawai berkualitas (Pahmi et al., 2024; Ulum & Muchtar, 2018). Oleh karena itu, manajemen Dinas PUPR perlu terus mengevaluasi dan menyesuaikan kebijakan kompensasi secara berkala agar tetap relevan dengan kebutuhan pegawai.

Hasil penelitian memperkuat temuan (Nuralita & Nugraha, 2018) yang menegaskan bahwa kompensasi merupakan prediktor kuat bagi kinerja pegawai di sektor publik. Mereka menyimpulkan bahwa penghargaan yang diberikan organisasi, baik dalam bentuk gaji, bonus, maupun pengakuan non-material, secara signifikan meningkatkan performa kerja pegawai. Dengan demikian, optimalisasi sistem kompensasi di Dinas PUPR Provinsi Papua Barat Daya menjadi strategi penting untuk mendorong pencapaian tujuan organisasi secara efektif dan efisien.

Beban Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil uji t pada penelitian, beban kerja secara parsial terbukti berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas PUPR Provinsi Papua Barat Daya, dengan nilai signifikansi sebesar 0,012 yang lebih kecil dari 0,05. Hasil ini menunjukkan bahwa beban kerja yang dikelola dengan baik dapat memberikan kontribusi positif terhadap peningkatan kinerja pegawai. Temuan ini selaras dengan penelitian (Rahmawati et al., 2026) yang menyatakan bahwa pembagian beban kerja yang seimbang dapat meningkatkan motivasi, efisiensi, dan efektivitas kerja pegawai di sektor publik. Sebaliknya, beban kerja yang tidak proporsional dapat menyebabkan stres kerja dan menurunkan produktivitas.

Penelitian-penelitian terbaru menegaskan pentingnya manajemen beban kerja yang tepat dalam organisasi pemerintahan. Menurut (Fransiska & Tupti, 2020) pegawai yang menghadapi beban kerja sesuai kapasitas cenderung menunjukkan tingkat kepuasan kerja dan kinerja yang lebih tinggi. Mereka juga menemukan bahwa beban kerja yang realistis mendorong pegawai untuk bekerja lebih fokus, meningkatkan kualitas pelayanan publik, serta memperkuat komitmen terhadap organisasi (Rivaldo et al., 2021). Oleh sebab itu, evaluasi beban kerja secara berkala sangat penting untuk memastikan distribusi tugas yang adil dan optimal.

Lebih lanjut, hasil penelitian diperkuat oleh temuan dari (Maślikowska & Gibbert, 2019; Surya Atmaja et al., 2023; Tursunbayeva et al., 2025) yang mengungkapkan bahwa pengelolaan beban kerja yang efektif tidak hanya berdampak pada kinerja individu, tetapi juga pada kinerja tim dan organisasi secara keseluruhan. Mereka merekomendasikan agar

organisasi publik mengimplementasikan sistem monitoring beban kerja guna mencegah kelebihan atau kekurangan beban yang dapat mengganggu pencapaian target kinerja. Dengan demikian, Dinas PUPR Provinsi Papua Barat Daya perlu terus memperbaiki sistem perencanaan dan pengawasan beban kerja demi tercapainya kinerja pegawai yang optimal.

Budaya Organisasi berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil uji t pada penelitian ini, variabel budaya organisasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas PUPR Provinsi Papua Barat Daya, dengan nilai signifikansi sebesar 0,009 yang lebih kecil dari 0,05. Hasil ini menunjukkan bahwa budaya organisasi yang kuat dapat mendorong pegawai untuk bekerja lebih efektif dan efisien. Temuan ini sejalan dengan penelitian (Riono et al., 2020) yang menunjukkan bahwa budaya organisasi yang positif mampu meningkatkan loyalitas, inovasi, dan kinerja pegawai di sektor publik.

Studi-studi terbaru juga menyoroti bahwa nilai, norma, dan praktik yang berlaku di lingkungan organisasi dapat mempengaruhi perilaku serta motivasi kerja pegawai. Menurut (Aulia Safitri et al., 2024; Nurhayati, 2023; Riono et al., 2020) budaya organisasi yang menekankan kolaborasi, kejujuran, dan penghargaan terhadap prestasi akan menciptakan suasana kerja yang kondusif, sehingga pegawai termotivasi untuk mencapai target yang telah ditetapkan. Selain itu, budaya organisasi yang inklusif dan adaptif juga dapat meningkatkan kemampuan pegawai dalam menghadapi perubahan lingkungan kerja.

Oleh karena itu, hasil penelitian memperkuat pentingnya pengembangan budaya organisasi yang sehat dan positif sebagai bagian dari strategi peningkatan kinerja pegawai. Dinas PUPR Provinsi Papua Barat Daya diharapkan dapat terus memperkuat nilai-nilai organisasi, meningkatkan komunikasi internal, dan memberikan contoh teladan dari pimpinan agar budaya organisasi yang efektif dapat terwujud secara konsisten (Andersson et al., 2022; Shaik et al., 2021). Dengan demikian, kinerja pegawai dapat meningkat dan tujuan organisasi dapat tercapai secara optimal.

Beban Kerja sebagai variabel yang paling dominan memengaruhi Kinerja Pegawai di Dinas PUPR Provinsi Papua Barat Daya

Berdasarkan hasil analisis regresi pada penelitian ini, beban kerja muncul sebagai variabel yang paling dominan memengaruhi kinerja pegawai di Dinas PUPR Provinsi Papua Barat Daya. Hal ini ditunjukkan oleh nilai koefisien regresi beban kerja yang lebih besar dibandingkan variabel lainnya, serta nilai signifikansi yang lebih kecil dari 0,05. Temuan ini menunjukkan bahwa pengelolaan beban kerja yang tepat dan proporsional sangat menentukan tingkat produktivitas, efektivitas, dan hasil kerja pegawai. Hasil ini sejalan dengan studi oleh (Midiaty et al., 2024) yang menemukan bahwa manajemen

beban kerja yang optimal merupakan faktor utama dalam meningkatkan performa pegawai sektor publik.

Penelitian-penelitian terdahulu juga menegaskan pentingnya perhatian terhadap beban kerja dalam organisasi pemerintah. Menurut (Stephanie Hidayat et al., 2024) beban kerja yang tidak seimbang dapat menyebabkan stres, kelelahan, serta penurunan motivasi kerja, yang akhirnya berdampak negatif pada kinerja pegawai. Sebaliknya, pembagian beban kerja yang rasional dan sesuai kapasitas pegawai akan menciptakan lingkungan kerja yang sehat, meningkatkan kepuasan kerja, dan mempercepat pencapaian target organisasi.

Implikasi praktis dari temuan ini adalah perlunya Dinas PUPR Provinsi Papua Barat Daya untuk secara berkala mengevaluasi dan mengelola beban kerja pegawai. Langkah-langkah seperti perencanaan tugas yang terstruktur, penyesuaian jumlah pekerjaan dengan sumber daya yang ada, serta pemberian pelatihan manajemen waktu sangat diperlukan agar beban kerja dapat terdistribusi secara adil dan efektif. Dengan demikian, optimalisasi beban kerja bukan hanya meningkatkan kinerja individu, tetapi juga mendukung pencapaian tujuan organisasi secara keseluruhan.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa beban kerja merupakan variabel yang paling dominan memengaruhi kinerja pegawai pada Dinas PUPR Provinsi Papua Barat Daya, di samping variabel-variabel lain seperti kompensasi, lingkungan kerja, budaya organisasi, dan motivasi kerja yang juga berpengaruh signifikan. Pengelolaan beban kerja yang tepat terbukti mampu meningkatkan produktivitas, efektivitas, serta kepuasan pegawai sehingga berdampak positif pada pencapaian target organisasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Andersson, T., Linnéusson, G., Holmén, M., & Kjellsdotter, A. (2022). Nurturing innovative culture in a healthcare organisation – Lessons from a Swedish case study. *Journal of Health Organization and Management*, 37(9), 17–33. <https://doi.org/10.1108/JHOM-05-2021-0181>
- Arioen, R., Ahmaludin, H., Junaidi, J., Indriyani, I., & Wisnaningsih, W. (2023). *Buku Ajar Metodologi Penelitian* (1st ed.). CV.Eureka Media Aksara.
- Aulia Safitri, T., Wahyu Kuncoro, A., Kristanto, D., Ipmawan, H., Pakpahan, M., Jusmansyah, M., & Said, S. (2024). pengaruh komunikasi, budaya organisasi, dan komitmen organisasi terhadap disiplin kerja (Studi Kasus Pada Guru SMK Media Informatika Kota Jakarta Selatan). *JURNAL JUKIM*, 3(4), 1–6. <https://doi.org/10.56127/jukim.v3i04>
- Azahra, T., & Nurhasan, R. (2025). Pengaruh Employee Engagement Dan Work-Lifebalance Terhadap Kinerja Karyawan Distributor Dikabupaten Garut.

- PUBLIK: Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, Adminstrasi Dan Pelayanan Publik*, 12(4), 1475–1489.
- Cahyani, F., & Arestia, N. (2025). Kinerja Karyawan Wanita Dipengaruhi Oleh Employee Engagement Dan Work Life Balance. *PUBLIK: Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, Adminstrasi Dan Pelayanan Publik*, 12(4), 1714–1724.
- Dwi Handoko, S., Mardi, N. W., & Sri Hartati, C. (2021). Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepemimpinan Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja. *Jurnal EMA – Jurnal Ekonomi Manajemen Akuntansi*, 6(1), 17–26.
- Elvina Sari, A., & Anitra, V. (2020). Pengaruh Budaya Kerja terhadap Kinerja Karyawan: Studi pada Tenaga Kependidikan Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur. *Borneo Student Research*, 2(1), 552–559.
- Fransiska, Y., & Tupti, Z. (2020). Pengaruh Komunikasi, Beban Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *MANEGGGIO: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(2), 224–234. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v3i2.5041>
- Harpis, M., & Bahri, S. (2020). Pengaruh Fasilitas Kerja, Pengawasan dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Serdang Bedagai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 13–28. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v3i1.4760>
- Kurniawan, F. A., & Arestia, N. (2025). Work Life Balance Dan Komitmen Organisasi: Bagaimana Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan? *PUBLIK: Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, Adminstrasi Dan Pelayanan Publik*, 12(4), 1662–1671.
- Maślikowska, M., & Gibbert, M. (2019). The relationship between working spaces and organizational cultures. *Facilities*, 37(13–14), 1153–1165. <https://doi.org/10.1108/F-06-2018-0072>
- Midiaty, M., Gede Mulawarman, W., & Amir Masruhim, M. (2024). Analysis of the management implementation of the Kurikulum Merdeka in improving the quality of education at the Center for Excellence Vocational High School. *Jurnal Ilmu Manajemen Dan Pendidikan*, 4(2), 123–134. <https://doi.org/10.30872/jimpian.v4i2.4311>
- Nuralita, W., & Nugraha, J. T. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Sistem Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Kecamatan Tegalrejo. *Jurnal Mahasiswa Administrasi Negara (JMAN)*, 2(1), 96–104.
- Nurhayati, N. (2023). Pengaruh Komunikasi Interpersonal, Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi Guru di Sekolah Dasar Islam terpadu Kepulauan riau. *Jurnal Literasiologi*, 1(1), 29–49. <https://doi.org/10.47783/literasiologi.v9i4>
- Pahmi, P., Tasrim, T., Jayanti, A., Rachmadana, S. L., & Munzir, M. (2024). Marketing

- Tactics and Corporate Image: The Key to Maintaining Loyalty. *JBTI : Jurnal Bisnis : Teori Dan Implementasi*, 14(3), 511–526.
<https://doi.org/10.18196/jbti.v14i3.20493>
- Pertiwi, G. S., & Azis, A. M. (2022). Optimalisasi prosedur pelayanan publik dengan perancangan e-government berbentuk website pada masa pandemi Covid-19. *Jurnal Manajemen Maranatha*, 21(2), 145–154.
<https://doi.org/10.28932/jmm.v21i2.4628>
- Presilawati, F., Amin, A., & Fahmi, A. (2022). Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Non Fisik dan Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai Puskesmas Beutong Kabupaten Nagan Raya Aceh. *Jurnal Ekombis Review – Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Bisnis*, 10(14), 439–454.
- Rachman, A., Yochanan, Y., Samanlangi, A. I., & Purnomo, H. (2024). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan RD*. Saba Jaya.
- Rahmawati, I. A., Kurniawan, I. S., & Yulianto, E. (2026). Pengaruh Lingkungan Kerja, Beban Kerja, Dan Motivasi Ekstrinsik Terhadap Turnover Intention Karyawan. *PUBLIK: Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, Administrasi Dan Pelayanan Publik*, 13(1), 116–129.
- Ramadhani, R. W., & Prihantoro, E. (2020). Strategi Komunikasi Pembangunan Pemerintah Kabupaten Bojonegoro dalam Menerapkan Nawacita dan Tujuan Pembangunan Berkelanjutan. *Jurnal Komunikasi Pembangunan*, 18(02), 117–129. <https://doi.org/10.46937/18202028913>
- Rany, Y., Winadi, A. A., & Tyas, P. (2024). Implementasi Dan Pengaruh Transformasi Budaya Kerja Aparatur Sipil Negara Melalui Pengaturan Kerja Fleksibel. *Jurnal Ekonomi Manajemen (JEKMa)*, 28(5), 54–61.
- Riono, S. B., Syaifulloh, M., & Utami, S. N. (2020). Pengaruh Komunikasi Organisasi, Budaya Organisasi, Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Di Rumah Sakit dr. Soeselo Kabupaten Tegal. *Syntax Idea*, 2(4), 138.
- Rivaldo, Y., Harits Sulaksono, D., Pratama, Y., & Supriadi, S. (2021). Pengaruh Stres Kerja, Komunikasi, Komitmen Organisasi Dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Damkar Pemko Batam. *Jurnal Jumka*, 1, 49–58.
- Rustamana, A., Wahyuningsih, P., Azka, M. F., & Wahyu, P. (2024). Penelitian Metode Kuantitatif. *Cendikia Pendidikan*, 5(6), 1–10.
<https://doi.org/10.9644/sindoro.v4i5.3317>
- Sanaba, H. F., Andriyan, Y., & Munzir, M. (2022). Analisis Faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja Karyawan: Kompensasi, Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja. *Financial and Accounting Indonesian Research*, 2(2), 83–96.
- Sano, M. A. A., & Kassim, S. (2021). Waqf governance in the Republic of Guinea: legal framework, issues, challenges and way forward. *ISRA International Journal of*

- Islamic Finance*, 13(2), 194–210. <https://doi.org/10.1108/IJIF-03-2020-0064>
- Septiana, D., & Maharani, N. P. (2025). Pengaruh Reward Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Perusahaan Umum Damri. *PUBLIK: Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, Administrasi Dan Pelayanan Publik*, 12(4), 1774–1787.
- SEPTYANTI, R. (2024). Pengaruh Beban Kerja, Konflik Kerja, Dan Kompensasi Terhadap Komitmen Kerja Pada Guru Di Sekolah Maitreyawira Palembang. *PUBLIK: Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, Administrasi Dan Pelayanan Publik*, 12(1), 2025. [http://repository.binadarma.ac.id/8997/%0Ahttp://repository.binadarma.ac.id/8997/1/BAB 0.pdf](http://repository.binadarma.ac.id/8997/%0Ahttp://repository.binadarma.ac.id/8997/1/BAB%200.pdf)
- Shaik, F. F., Makhecha, U. P., & Gouda, S. K. (2021). Work and non-work identities in global virtual teams: Role of cultural intelligence in employee engagement. *International Journal of Manpower*, 42(1), 51–78. <https://doi.org/10.1108/IJM-03-2019-0118>
- Stephanie Hidayat, V., Angela, A., Tjun Tjun, L., Indrawati Marpaung, E., Lestari Dewi, N., & Maranatha, K. (2024). Training on the Creation and Digitalization of Financial Reports for the Success of MSMEs in the Future. *Jurnal Pengabdian Kepada Masyarakat*, 15(4), 817–823. <http://journal.upgris.ac.id/index.php/e-dimas>
- Surya Atmaja, D., Fachrurazi, F., Abdullah, A., Fauziah, F., Nur Zaroni, A., & Yusuf, M. (2023). Actualization Of Performance Management Models For The Development Of Human Resources Quality, Economic Potential, And Financial Governance Policy In Indonesia Ministry Of Education. *Multicultural Education*, 9(1), 1–15.
- Syafrina Putri, N., Bahri, S., & Rambe, M. F. (2023). Pengaruh Beban Kerja Dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Motivasi Sebagai Variabel Moderating Pada Kantor Badan Pusat Statistik Kabupaten Deli Serdang Pengaruh Beban Kerja Dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 6(2), 222–235. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v6i2.18161>
- Tursunbayeva, A., Alvino, L., Pavone, L., & Moschera, L. (2025). Neuroscience tools at work: approaches to use across the employee lifecycle and future research agenda. In *Personnel Review*. Emerald Publishing. <https://doi.org/10.1108/PR-07-2024-0665>
- Ulum, F., & Muchtar, R. (2018). Pengaruh E-Service Quality Terhadap E-Customer Satisfaction Website Start-Up Kaosyay. *Jurnal TEKNO KOMPAK*, 12(2), 68–72.
- Yunitha Sari, S. N., & Novi Wardhani, R. A. (2026). Pengaruh Kepemimpinan, Disiplin Dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan Uptd Puskesmas Kaliwates Jember.

PUBLIK: Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, Administrasi Dan Pelayanan Publik, 13(1), 45–57.