

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, MOTIVASI DAN BEBAN KERJA
TERHADAP KINERJA DENGAN KOMUNIKASI SEBAGAI MODERASI
(STUDI PADA TENAGA AHLI DPR-RI)**

TUGAS AKHIR



HILMAN AL QODRIAN
1231911024

PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN ILMU SOSIAL
UNIVERSITAS BAKRIE
JAKARTA
2025

HALAMAN PERNYATAAN ORISINALITAS

**Tugas Akhir ini adalah hasil karya saya sendiri, dan
semua sumber baik yang dikutip maupun dirujuk
telah saya nyatakan dengan benar.**

Nama : Hilman Al Qodrian

NIM : 1231911024

Tanda Tangan : 

Tanggal : 16 September 2025

HALAMAN PENGESAHAN

Tugas Akhir ini diajukan oleh:

Nama : Hilman Al Qodrian
NIM : 1231911024
Program Studi : Manajemen
Fakultas : Ekonomi dan Ilmu Sosial
Judul Skripsi : PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, MOTIVASI,
BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA DENGAN
KOMUNIKASI SEBAGAI MODERASI
(STUDI PADA TENAGA AHLI DPR-RI)

Telah berhasil dipertahankan di hadapan Dewan Penguji dan diterima sebagai bagian persyaratan yang diperlukan untuk memperoleh gelar Sarjana Manajemen pada Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial, Universitas Bakrie.

DEWAN PENGUJI

Pembimbing : Mirsa Diah Novianti, S.T., M.T., IPM ()
Penguji : Dr Ananda Fortunisa, S.E., M.Si. ()
Penguji : Dr. Ir. Urip Sedyowidodo, MM, IPM. ()

Ditetapkan di : Jakarta

Tanggal : 14 September 2025

KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis panjatkan kepada Tuhan Yang Maha Esa, karena atas berkat dan rahmat-Nya, penulis dapat menyelesaikan Tugas Akhir ini. Penulisan Tugas Akhir ini dilakukan dalam rangka memenuhi salah satu syarat untuk mencapai gelar Sarjana Manajemen Program Studi Manajemen pada Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Bakrie. Saya menyadari bahwa, tanpa bantuan dan bimbingan dari berbagai pihak, dari masa perkuliahan sampai pada penyusunan Tugas Akhir ini, sangatlah sulit bagi saya untuk menyelesaikannya. Oleh karena itu, saya mengucapkan terima kasih kepada :

- 1) Alhamdulillah rabbil ‘alamin, segala puji dan syukur penulis panjatkan ke hadirat Tuhan Yang Maha Esa atas limpahan rahmat, hidayah, serta ridha-Nya. Berkat pertolongan-Nya, penulis dapat melalui seluruh proses perkuliahan hingga akhirnya menyelesaikan Tugas Akhir ini sebagai salah satu syarat memperoleh gelar Sarjana Manajemen pada Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Bakrie.
- 2) Mirsa Diah Novianti, S.T., M.T., IPM, selaku dosen pembimbing yang telah menyediakan waktu, tenaga, dan pikiran untuk mengarahkan saya dalam penyusunan skripsi ini;
- 3) Para Tenaga Ahli yang merupakan rekan-rekan saya telah banyak membantu dalam usaha memperoleh data yang saya perlukan dan bersedia menyempatkan waktunya untuk mengisi kuesioner serta menjadi Narasumber untuk di wawancarai;
- 4) Dr.(c) Husen Basri, M.Ak., CA., ASEAN CPA, yang telah banyak memberikan arahan dan gambaran besar dalam penulisan Tugas Akhir ini, sehingga penulis dapat menyusun penelitian dengan lebih terarah;
- 5) Saya mengucapkan rasa terima kasih dan penghargaan yang setinggi-tingginya kepada Ibu saya dan kakak perempuan saya atas dukungan dan doa yang tak henti-hentinya diberikan. Tanpa bantuan dan dorongan mereka, saya mungkin tidak akan mampu menyelesaikan skripsi ini dengan baik;
- 6) Maharani Prima Wijayanti S.H., CLD selaku kekasih saya yang telah menjadi support system saya yang terus memberikan dukungan dengan tulus dalam membantu berjuang menyelesaikan skripsi ini dari awal hingga tuntas dan

- 7) tak terkecuali juga sahabat saya M. Doli Arifan Siregar S.M. yang telah bekerja sama selama kuliah hingga semester terakhir dalam merancang dan melaksanakan penelitian ini.
- 8) Syukur Iman Lase, S.E., CTT, dan Relina Nofti Kurnia, S.M, atas kontribusi besar dalam penelitian ini, baik dalam diskusi maupun dalam proses analisis yang sangat membantu penyusunan skripsi;
- 9) Hasan Basri, S.E., sahabat sekaligus rekan bisnis penulis, yang telah mempertemukan penulis dengan kedua tokoh hebat di atas, serta selalu memberikan dukungan dalam perjalanan akademik maupun profesional.

Akhir kata, penulis berharap Tuhan Yang Maha Esa berkenan membalas segala kebaikan semua pihak yang telah membantu. Semoga Tugas Akhir ini membawa manfaat bagi pengembangan ilmu.

Jakarta, 14 September 2025



Hilman Al Qodrian
Penulis

HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI

Sebagai sivitas akademik Universitas Bakrie, saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Hilman Al Qodrian
NIM : 1231911024
Program Studi : Manajemen
Fakultas : Ekonomi dan Ilmu Komunikasi
Jenis Tugas Akhir : Skripsi

demikian pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Bakrie **Hak Bebas Royalti Noneksklusif (*Non-exclusive Royalty-Free Right*)** atas karya ilmiah saya yang berjudul:

“PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, MOTIVASI, BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA DENGAN KOMUNIKASI SEBAGAI MODERASI (STUDI PADA TENAGA AHLI DPR-RI)”

beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan Hak Bebas Royalti Non-eksklusif ini Universitas Bakrie berhak menyimpan, mengalih media/formatkan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (*database*), merawat, dan mempublikasikan tugas akhir saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta untuk kepentingan akademis.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di : Jakarta

Pada tanggal : 14 September 2025

Yang menyatakan



(Hilman Al Qodrian)

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, MOTIVASI, BEBAN KERJA
TERHADAP KINERJA DENGAN KOMUNIKASI SEBAGAI MODERASI
(STUDI PADA TENAGA AHLI DPR-RI)**

Hilman Al Qodrian

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh budaya organisasi, motivasi, dan beban kerja terhadap kinerja tenaga ahli DPR-RI, dengan komunikasi sebagai variabel moderasi. Metode penelitian yang digunakan adalah kuantitatif dengan pendekatan survei melalui kuesioner. Responden dalam penelitian ini adalah tenaga ahli DPR-RI yang dipilih dengan teknik purposive sampling. Analisis data dilakukan dengan menggunakan Structural Equation Modeling-Partial Least Square (SEM\PLS) melalui aplikasi SmartPLS 4. Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi, motivasi, dan beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Selain itu, komunikasi terbukti memoderasi hubungan antara budaya organisasi dan kinerja, serta antara beban kerja dan kinerja, namun tidak memoderasi hubungan antara motivasi dan kinerja. Temuan ini memberikan implikasi praktis bagi pengelolaan sumber daya manusia, khususnya dalam meningkatkan kinerja tenaga ahli DPR-RI melalui penguatan budaya organisasi, peningkatan motivasi, pengelolaan beban kerja, dan optimalisasi komunikasi.

Kata Kunci : Budaya organisasi, motivasi, beban kerja, komunikasi, kinerja, DPR-RI.

ABSTRACT

This study aims to analyze the influence of organizational culture, motivation, and workload on the performance of DPR-RI expert staff, with communication as a moderating variable. The research method employed is quantitative, using a survey approach with questionnaires. Respondents consisted of DPR-RI expert staff selected through purposive sampling. Data analysis was conducted using Partial Least Square-Structural Equation Modeling (PLS-SEM) with the SmartPLS 4 application. The results indicate that organizational culture, motivation, and workload significantly affect performance. Furthermore, communication is proven to moderate the relationship between organizational culture and performance, as well as between workload and performance, but does not moderate the relationship between motivation and performance. These findings provide practical implications for human resource management, particularly in enhancing the performance of DPR-RI expert staff through strengthening organizational culture, increasing motivation, managing workload, and optimizing communication.

Keyword : Organizational culture, motivation, workload, communication, performance, DPR-RI.

DAFTAR ISI

HALAMAN PERNYATAAN ORISINALITAS	ii
HALAMAN PENGESAHAN.....	iii
KATA PENGANTAR.....	iv
HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI	vi
ABSTRAK	vii
DAFTAR ISI.....	viii
DAFTAR GAMBAR.....	xi
DAFTAR TABEL	xii
DAFTAR LAMPIRAN.....	xiii
<u>BAB I</u> PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	11
1.3 Tujuan Penelitian.....	11
1.4 Manfaat Penelitian.....	12
1.4.1 Manfaat Teoritis.....	12
1.4.2 Manfaat Praktis	12
<u>BAB II</u> TINJAUAN TEORITIS	14
2.1 Landasan Teori.....	14
2.2 Budaya Organisasi.....	14
2.2.1 Pengertian Budaya Organisasi	14
2.2.2 Indikator Budaya Organisasi	15
2.3 Motivasi.....	17
2.3.1 Pengertian Motivasi Kerja	17
2.3.2 Indikator Motivasi.....	18
2.4 Beban Kerja.....	20
2.4.1 Pengertian Beban Kerja	20
2.4.2 Indikator Beban Kerja.....	21
2.5 Komunikasi	23
2.5.1 Pengertian Komunikasi Organisasi.....	23
2.5.2 Indikator Komunikasi	26

2.6	Kinerja.....	28
2.6.1	Pengertian Kinerja	28
2.6.2	Indikator Kinerja.....	29
2.7	Penelitian Terdahulu	32
2.8	Kerangka Pemikiran.....	35
2.9	Hipotesis.....	37
BAB III METODE PENELITIAN.....		38
3.1	Pendekatan dan Jenis Penelitian.....	38
3.1.1	Pendekatan Penelitian	38
3.1.2	Jenis Penelitian.....	38
3.2	Populasi dan Sampel	39
3.2.1	Populasi	39
3.2.2	Sampel	39
3.3	Variabel Penelitian dan Operasional Variabel	40
3.3.1	Variabel Penelitian.....	40
3.3.2	Operasional Variabel	43
3.4	Teknik Pengumpulan Data	45
3.5	Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen	46
3.5.1	Uji Validitas Konstruk	46
3.5.2	Uji Validitas Konvergen	47
3.5.3	Uji Validitas Diskriminan.....	48
3.5.4	Uji Reliabilitas	48
3.6	Analisis Data	49
3.6.1	Uji Asumsi	49
3.6.2	Analisis <i>Outer Model</i> (Model Pengukuran)	50
3.6.3	Analisis <i>Inner Model</i> (Model Struktural)	51
3.7	Model Penelitian	52
BAB IV ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN		55
4.1	Deskripsi Data.....	55
4.1.1.	Gambaran Umum Responden	55
4.1.2.	Statistik Deskriptif Variabel Penelitian	57
4.2.	Uji Kualitas Data.....	58
4.2.1.	<i>Outer Model</i>	58

4.2.2	Hasil Untuk Moderasi	59
4.3.	Uji Validitas Dan Realibilitas	60
4.3.1.	Uji Validitas	60
4.3.2.	Uji Realibilitas	63
4.4.	Analisis Regresi.....	65
4.4.1.	Model Regresi Linier	65
4.4.2.	Model Regresi Moderasi.....	67
4.5.	Pembahasan.....	70
4.5.1.	Pembahasan Hasil Pengujian Hipotesis H1	70
4.5.2.	Pembahasan Hasil Pengujian Hipotesis H2	70
4.5.3.	Pembahasan Hasil Pengujian Hipotesis H3	71
4.5.4.	Pembahasan Hasil Pengujian Hipotesis H4	71
4.5.5.	Pembahasan Hasil Pengujian Hipotesis H5	72
4.5.6.	Pembahasan Hasil Pengujian Hipotesis H6	72
4.5.7.	Pembahasan Hasil Pengujian Hipotesis H7	73
<u>BAB V KESIMPULAN DAN SARAN.....</u>		75
5.1.	Kesimpulan	75
5.2.	Saran	77
DAFTAR PUSTAKA.....		79

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran.....	36
Gambar 3.1 Model Penelitian.....	53
Gambar 4.1 Outer Model.....	65
Gambar 4.2 Inner Model Setelah Moderasi.....	67

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Kebutuhan SDM di Lingkungan DPR RI Periode 2023-2024.....	2
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu.....	33
Tabel 3.1 Operasional Variabel Penelitian.....	43
Tabel 4.1 Distribusi Responden Berdasarkan Karakteristik Demokrasi.....	56
Tabel 4.2 Statistik Deskriptif Variabel Penelitian.....	58
Tabel 4.3 Tabel Outer Loading (Loading Factor).....	60
Tabel 4.4 Average variance extracted (AVE).....	62
Tabel 4.5 Validitas Diskriminan.....	63
Tabel 4.6 Cronbach's Alpha dan Composite Reliability.....	64

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Outer Model Awal di SmartPLS 4.....	83
Lampiran 2. Bootstrapping Graphic Model.....	83
Lampiran 3. Pengujian Hipotesis (STDEV, T Value, P Value).....	83
Lampiran 4. Kuesioner Google Form.....	84
Lampiran 5. Hasil Data Kuesioner.....	96