

PENGARUH BEBAN KERJA DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI BAWASLU KABUPATEN MAROS

Miftahul Chair¹⁾, Muh. Alam Nasyrah Hanafi²⁾, Muhammad Nurjaya³⁾

^{1,2,3}Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muslim Maros

email: ¹miftahulchair@gmail.com, ²alamnasyrah@umma.ac.id, ³nurjaya@umma.ac.id

Abstrak

Penelitian ini dilakukan dengan tujuan (1) Untuk mengetahui pengaruh, menganalisis, dan memahami hubungan beban kerja terhadap kinerja pegawai pada Bawaslu Kabupaten Maros (2) Untuk mengetahui pengaruh, menganalisis, dan memahami hubungan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai pada Bawaslu Kabupaten Maros (3) Untuk mengetahui pengaruh dominan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai pada Bawaslu Kabupaten Maros. Jenis data yang kemudian digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif dengan sumber data primer yaitu berupa penyebaran kuesioner dan data sekunder yaitu berupa buku, jurnal, dan data yang diperoleh penulis dari pihak instansi seperti data tentang pegawai. Metode analisis yang digunakan yaitu terdiri dari analisis deskriptif, uji asumsi klasik seperti uji normalitas dan uji multikolinearitas. Uji instrument penelitian atau kuesioner terdiri dari uji validitas dan uji reliabilitas. Uji regresi terdiri dari analisis regresi berganda, uji koefisien korelasi (r) dan uji koefisien determinasi. Uji Hipotesis terdiri dari uji t (uji parsial). Berdasarkan hasil penelitian, menunjukkan bahwa Hipotesis 1 terbukti atau diterima. Artinya, beban kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hipotesis 2 terbukti atau diterima. Artinya, budaya organisasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hipotesis 3 terbukti atau diterima. Artinya, budaya organisasi berpengaruh lebih dominan dibandingkan beban kerja terhadap kinerja pegawai pada Bawaslu Kabupaten Maros.

Kata kunci: Beban Kerja, Budaya Organisasi, Kinerja Pegawai

Abstract

This research was conducted with the aim of (1) To determine the influence, analyze and understand the relationship between workload and employee performance at Bawaslu Maros Regency (2) To determine the influence, analyze and understand the relationship between organizational culture and employee performance at Bawaslu Maros Regency (3) To determine the dominant influence of organizational culture on employee performance at Bawaslu Maros Regency. The type of data then used in this research is quantitative with primary data sources, namely in the form of questionnaires and secondary data, namely in the form of books, journals, and data obtained by the author from agencies such as data about employees. The analytical method used consists of descriptive analysis, classical assumption tests such as normality tests and multicollinearity tests. The research instrument or questionnaire test consists of a validity test and a reliability test. The regression test consists of multiple regression analysis, correlation coefficient test (r) and coefficient of determination test. Hypothesis testing consists of the t test (partial test). Based on the research results, it shows that Hypothesis 1 is proven or accepted. This means that workload has a positive and significant influence on employee performance. Hypothesis 2 is proven or accepted. This means that organizational culture has a positive and significant influence on employee performance. Hypothesis 3 is proven or accepted. This means that organizational culture has a more dominant influence than workload on employee performance at Bawaslu Maros Regency.

Keywords: Employee Performance, Organizational Culture, Workload

PENDAHULUAN

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah beban kerja. Beban kerja dan kinerja memiliki hubungan yang sangat erat. Jika beban kerja yang diterima oleh pegawai itu sesuai dan seimbang dengan kemampuan fisik dan kognitif, cenderung lebih produktif, salah satu yang menjadi pertimbangan yang berpengaruh terhadap kinerja pegawai yaitu beban kerja. Beban kerja bisa dikatakan suatu target yang harus dipenuhi dan target yang diberikan oleh organisasi sesuai dengan keahlian pegawai pada bidangnya ataupun jabatannya. Sehingga dapat disimpulkan bahwasanya beban kerja ialah suatu tuntutan dari masing-masing dalam sebuah pekerjaan yang ditempuh dalam jangka waktu tertentu, baik beban kerja mental maupun fisik (Nabawi,2019).

Hal tersebut selaras dengan penelitian yang telah dilakukan oleh bahwa beban kerja yang diterima oleh pekerja harus sesuai dan seimbang dengan kemampuan fisik dan kognitif, maupun keterbatasan masing-masing pekerja dalam menerima beban kerja tersebut. Maka jika pekerja yang merasakan beban kerja melebihi batas normal akan mengalami stres kerja pada fisik dan psikis. Seperti contohnya reaksi emosional, sakit kepala, dan gangguan pencernaan (Arif,2022). Saat beban kerja yang dirasakan sedikit atau tidak terlalu berat akan mengakibatkan kebosanan melakukan pekerjaan. Hal tersebut akan berdampak pada kurangnya motivasi untuk melakukan pekerjaan.

Selain beban kerja, hal lain yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai adalah budaya organisasi, budaya organisasi sebagai suatu sistem makna bersama yang dianut oleh anggota-anggota yang membedakan organisasi tersebut dengan organisasi lain. Setiap pegawai yang menerapkan budaya organisasi dengan baik, tentu akan meningkatkan kinerja pegawai dalam organisasi (Robbins dalam Wahyudi & Tupti,2019). Namun sebaliknya, jika budaya organisasi kurang diterapkan oleh pegawai, hal tersebut akan memberikan dampak negatif bagi organisasi. Hal tersebut sesuai dengan penelitian yang telah dilakukan oleh (Wahyudi & Tupti,2019), (Jufrizien & Rahmadhani,2020), (Waldianto,2021), bahwa budaya organisasi sangat berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Budaya organisasi berkaitan dengan bagaimana pegawai mempersepsi karakteristik dari budaya suatu organisasi, bukannya dengan apa mereka menyukai budaya itu atau tidak. Artinya, budaya itu merupakan suatu istilah deskriptif. Budaya organisasi merupakan suatu persepsi bersama yang dianut oleh semua anggota organisasi. Budaya organisasi memiliki peran yang sangat strategis untuk mendorong dan meningkatkan efektivitas kinerja organisasi, khususnya kinerja pegawai baik dalam jangka pendek maupun jangka panjang. Peran budaya organisasi adalah sebagai alat untuk menentukan arah organisasi, mengarahkan apa yang boleh dan tidak boleh dilakukan, bagaimana mengalokasikan sumber daya organisasional dan juga sebagai alat untuk menghadapi masalah dan peluang dari lingkungan organisasi. Mengingat pentingnya hal tersebut, namun masih ada saja beberapa organisasi yang sampai saat ini kurang memperhatikan beban kerja dan budaya organisasi. Seperti halnya fenomena yang kemudian penulis temukan di objek penelitian dalam hal ini Bawaslu Kabupaten Maros pada laman www.bawaslu.go.id. Dimana beban kerja penyelenggara pemilu yang terlalu tinggi, menjadi salah satu potensi yang bisa menimbulkan masalah. Hal itu terbukti dengan tugas, wewenang, dan kewajiban pengawas pemilu yang begitu kompleks dan memiliki peran yang signifikan.

Dalam membantu tata kerja dan pola hubungan, maka Bawaslu Kabupaten/Kota membentuk badan *ad hoc* yang disebut Panwaslu Kecamatan, terkhusus Bawaslu Kabupaten Maros membentuk 14 Panwaslu yang tersebar di tiap kecamatan yang ada di Kabupaten Maros. Bawaslu juga melakukan berbagai kegiatan-kegiatan edukatif lain seperti melaksanakan pelatihan dan diskusi kepemiluan untuk meningkatkan pengetahuan masyarakat tentang pemilihan umum yang baik dan berdemokrasi. Dengan porsi pekerjaan yang banyak serta beragam namun tidak diimbangi dengan jumlah SDM yang memadai serta evaluasi kinerja yang dilakukan setiap tahunnya. Masalah lain yang ditemukan oleh penulis setelah melakukan pra penelitian yaitu banyak dari staf Bawaslu baik dari kabupaten maupun kecamatan di Kabupaten Maros memiliki latar belakang disiplin ilmu yang tidak sesuai dengan kriteria dari Bawaslu sendiri, dimana Bawaslu lebih mengutamakan penerimaan staf dengan latar belakang Pendidikan Hukum atau Sosial Humaniora sehingga banyak dari para staf yang secara sukarela mempelajari ilmu-ilmu hukum dan pemerintahan yang tidak mereka dapatkan sebelumnya agar dapat menunjang pekerjaan mereka. Bahkan jam kerja pegawai yang membutuhkan waktu lebih lama saat memasuki tahapan Pemilu yang mengharuskan pegawai untuk bekerja paruh waktu dan siap kapan saja ketika dibutuhkan dalam pekerjaan di kantor Bawaslu. Bahkan pada Pemilu Serentak 2019 lalu, ada sekitar 894 petugas penyelenggara pemilu meninggal dunia karena beban kerja yang berat (www.bawaslu.co.id).

Hal tersebut tentunya tidak terjadi begitu saja jika tidak ada hal yang kemudian mempengaruhi. Karena setiap pegawai yang memiliki kinerja yang rendah, memiliki beban kerja

yang tidak stabil. Namun, jika beban kerja stabil, tentunya kinerja juga akan meningkat. Hal tersebut selaras dengan apa yang dikemukakan oleh (Siburian *et al*,2021), bahwa ketika beban kerja yang seimbang dengan kemampuan pegawai, maka menghasilkan kinerja dapat berkelanjutan. Selain hal tersebut, kurangnya budaya organisasi dari pegawai di organisasi tersebut juga dapat tercermin dari pegawai terlambat menyelesaikan tugas yang dibebankan karena beberapa pegawai masih menganggap ini hal biasa, pegawai mengabaikan perintah yang diberikan atasan, pegawai yang absensi kehadirannya tidak sesuai dengan hari kerja yang ditentukan dalam satu bulan tertentu disebabkan mereka menganggap bahwa daftar hadir atau absensi tidak penting. Dengan adanya permasalahan tersebut tentu akan memberikan implikasi yang kurang baik bagi organisasi karena kurangnya penerapan budaya organisasi tersebut dapat membuat pegawai cenderung lalai dalam bekerja. Pegawai dengan budaya organisasi rendah, biasanya memiliki kinerja yang cenderung rendah pula.

Oleh sebab itu, penting bagi pihak organisasi untuk mengatasi hal tersebut karena ketidakseimbangan beban kerja dan kurangnya penerapan budaya organisasi dari pegawai, tentu akan memberikan dampak yang kurang baik terhadap kinerja pegawai. Maka dari itu, peran dari seorang pimpinan sangat dibutuhkan untuk melihat segala fenomena atau permasalahan yang kemudian terjadi di dalam organisasi dan mengatasinya sedini mungkin agar tidak terjadi hal-hal yang tidak diinginkan organisasi. Hal ini dapat dilihat dari penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Karauwan, Lengkong, & Mintardjo,2015) yang menyatakan bahwa budaya organisasi, dan beban kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Penelitian ini juga sejalan dengan penelitian (Yurasti,2014) yang menyatakan Hasil penelitian yang dilakukan, menunjukkan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan antara budaya organisasi dan beban kerja terhadap kinerja pegawai, berdasarkan hal tersebut di atas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Beban Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Bawaslu Kabupaten Maros”**.

METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan menggunakan metode deskriptif dengan tujuan untuk menggambarkan secara sistematis, faktual dan akurat mengenai fakta-fakta, sifat-sifat serta hubungan antar fenomena yang diselidiki.

B. Populasi dan Sampel

Populasi

Populasi dalam penelitian ini seluruh pegawai pada Bawaslu Kabupaten Maros dan Panwaslu Kecamatan yang berjumlah 136 orang.

Sampel

Dalam hal ini sampel yang akan diambil dari populasi tersebut harus betul-betul representatif atau dapat mewakili. Pemilihan sampel pada penelitian ini dihitung dengan menggunakan metode *slorin* yang menggunakan rumus sebagai berikut :

$$n = \frac{136}{1 + Ne^2}$$

Sehingga memperoleh hasil sebagai berikut :

Berdasarkan hal tersebut karena populasi berjumlah 136 orang, maka diambil sampel sebanyak 101 orang. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan *simple random sampling* dengan alasan populasi bersifat homogen dan pengambilan anggota sampel dari populasi dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi.

$$n = \frac{136}{1 + 136(0.05)^2}$$

$$n = \frac{136}{1 + 0.34}$$

$$n = \frac{136}{1.34}$$

$$n = 101.492537$$

C. Teknik dan Alat Pengumpulan Data

Studi Kepustakaan (*Library Research*)

Dalam penelitian ini penulis memperoleh data dengan cara menggunakan dan mempelajari literatur atau bahan bacaan seperti buku, jurnal dan lain-lain yang berkaitan dengan masalah yang penulis teliti.

Kuesioner (Angket)

Dalam penelitian ini, peneliti membagikan kuesioner (angket) yang berhubungan dengan penelitian pada pegawai Bawaslu Kabupaten Maros.

D. Teknik Analisis Data

Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif digunakan untuk menganalisa data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang telah berlaku untuk umum atau generalis (Sugiyono, 2013).

E. Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk menguji apakah pada suatu model regresi, suatu variabel independent dan variabel dependen ataupun keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak normal (Ghozali, 2016).

Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terdapat korelasi antar variabel bebas. Dalam model regresi yang baik, seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel bebas. Uji multikolinearitas dapat dilihat dari *tolerance* dan *Variance Inflation Factor* (VIF) (Suryani & Hendryadi, 2015).

F. Uji Kualitas Data

Uji Validitas

Budiaistuti & Bandur (2018), menyatakan bahwa uji validitas dilakukan untuk menguji apakah jawaban kuesioner dari responden benar-benar cocok untuk digunakan dalam penelitian atau tidak.

Uji Reliabilitas

Budiaistuti & Bandur (2018), mengemukakan bahwa uji reliabilitas bertujuan untuk mengukur konsisten atau tidaknya jawaban dari seseorang terhadap pertanyaan di dalam kuesioner.

G. Analisis Regresi Berganda

Analisis regresi berganda merupakan metode analisis yang digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat (Sari & Asmendri, 2018).

Rumus analisis regresi linear berganda sebagai berikut :

$$Y=b_0 +b_1X_1+b_2X_2 +$$

Keterangan :

Y : Kinerja

b₀ : Konstanta
 b_{1,2} : Koefisien Regresi
 X₁ : Beban Kerja
 X₂ : Budaya Organisasi
 e : Standar Error

Uji Koefisien Korelasi (r)

Koefisien korelasi adalah salah satu metode dalam teknik analisis korelasi yang bertujuan untuk mendapatkan nilai kekuatan hubungan antara dua variabel. Koefisien korelasi merupakan nilai yang menunjukkan kuat tidaknya hubungan linier antar dua variabel (Ibnu, 2022).

Uji Koefisien Determinasi (r²)

Uji koefisien determinasi digunakan untuk mengukur atau mengetahui besarnya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat (Dewi, 2018).

H. Uji Hipotesis

Uji t (Uji Parsial)

Uji t digunakan untuk menguji secara parsial masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat. Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui apakah masing-masing variabel bebas secara individu berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat (Suryani dan Hendryadi, 2015).

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Analisis Regresi Berganda

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh dari variabel bebas atau independen (X) terhadap variabel terikat atau dependen (Y). Hasil perhitungan regresi linear berganda dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan program SPSS sebagai berikut :

Tabel 1. Analisis Regresi Berganda

Model	Coefficients^a				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	7,487	2,969	2,521	.013
1	Beban Kerja (X1)	.260	.129	.180	2,017 .046
1	Budaya Organisasi (X2)	.529	.091	.516	5,782 .000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)

Sumber : Output SPSS Versi 25

Pada tabel *Coefficient* dijelaskan tentang persamaan regresi berganda dalam penelitian ini. Rumus persamaan regresi berganda dalam dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

$$Y = B_0 + B_1 X_1 + B_2 X_2 + e$$

$$Y = 7,487 + 0,260X_1 + 0,529X_2$$

Dari persamaan regresi berganda di atas, maka dapat diinterpretasikan sebagai berikut :

- Nilai konstanta di atas adalah sebesar 7,487 dengan tanda positif menyatakan bahwa apabila variabel beban kerja (X₁) dan budaya organisasi (X₂) dianggap konstan maka nilai kinerja pegawai (Y) adalah 7,487.
- Variabel Beban Kerja memiliki nilai koefisien regresi yang positif yaitu sebesar 0,260. Nilai ini menunjukkan bahwa variabel beban kerja terhadap kinerja pegawai berpengaruh positif. Hal ini menunjukkan bahwa jika terjadi kenaikan sebesar 1% beban kerja terhadap kinerja pegawai, maka kinerja pegawai akan mengalami peningkatan sebesar 26% dengan asumsi bahwa variabel independen yang lain dianggap konstan.
- Variabel Budaya Organisasi memiliki nilai koefisien regresi yang positif yaitu sebesar 0,529. Nilai ini menunjukkan bahwa variabel budaya organisasi terhadap kinerja pegawai berpengaruh positif. Hal ini menunjukkan bahwa jika terjadi kenaikan sebesar 1% budaya organisasi terhadap kinerja pegawai, maka kinerja pegawai akan mengalami peningkatan sebesar 52,9% dengan asumsi bahwa variabel independen yang lain dianggap konstan.

Uji Koefisien Korelasi (r)

Uji koefisien korelasi digunakan untuk mengetahui tingkat kekuatan hubungan antar variabel. Hasil uji koefisien korelasi adalah sebagai berikut :

Tabel 2. Uji Koefisien Korelasi (r)

Model	Coefficients ^a				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
(Constant)	7,487	2,969		2,521	,013
1 Beban Kerja (X1)	,260	,129	,180	2,017	,046
Budaya Organisasi (X2)	,529	,091	,516	5,782	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)

Sumber : Output SPSS Versi 25

Berdasarkan tabel korelasi di atas, jika nilai Signifikansi < 0,05, maka berkorelasi, sedangkan jika nilai Signifikansi > 0,05, maka tidak berkorelasi. Dari hasil uji koefisien korelasi di atas dapat diketahui nilai Signifikansi untuk hubungan beban kerja dan kinerja pegawai adalah sebesar 0,516. Karena nilai Signifikansi > 0,05, maka dapat dikatakan tidak terdapat hubungan antara variabel beban kerja dan variabel kinerja pegawai.

Diketahui pula nilai Signifikansi untuk hubungan budaya organisasi dan kinerja pegawai adalah sebesar 0,000. Karena nilai Signifikansi < 0,05, maka dapat dikatakan terdapat hubungan antara variabel budaya organisasi dan variabel kinerja pegawai.

Berdasarkan data yang telah diperoleh di atas, maka dapat dijelaskan hubungan antara variabel-variabel sebagai berikut :

1. Hubungan beban kerja terhadap kinerja pegawai

Berdasarkan tabel hasil uji koefisien korelasi di atas, diperoleh nilai korelasi antara beban kerja dan kinerja pegawai pada Bawaslu Kabupaten Maros yaitu sebesar 0,065. Hal ini berarti terdapat hubungan yang tergolong sangat rendah karena berada pada rentan interval 0,00 – 0,199.

2. Hubungan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai

Berdasarkan tabel hasil uji koefisien korelasi di atas, diperoleh nilai korelasi antara budaya organisasi dan kinerja pegawai pada Bawaslu Kabupaten Maros yaitu sebesar 0,476. Hal ini berarti terdapat hubungan yang tergolong sedang karena berada pada rentan interval 0,40 – 0,599.

Uji Koefisien Determinasi (r^2)

Uji koefisien determinasi dilakukan untuk mengukur atau mengetahui besarnya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Hasil uji koefisien determinasi adalah sebagai berikut:

Tabel 3. Uji Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,507*	,258	,242	2,214

a. Predictors: (Constant), Budaya Organisasi (X2), Beban Kerja (X1)

Sumber : Output SPSS Versi 25

Berdasarkan tabel uji koefisien determinasi (R^2) di atas, menunjukkan bahwa angka R square adalah sebesar 0,258 (angka pengkuadratan dari koefisien korelasi atau $0,507 \times 0,507 = 0,258$). R square bisa disebut koefisien determinasi, hal ini berarti koefisien determinasi yang disesuaikan R square adalah sebesar 25,8%. Hal ini berarti bahwa variabel kinerja pegawai dipengaruhi oleh variabel beban kerja dan budaya organisasi sebesar 25,8%. Sementara sisanya (100% - 25,8% = 75,2%) dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak ada dalam penelitian.

Pengujian Hipotesis

Uji t (Uji Parsial)

Uji t dilakukan untuk mengetahui apakah masing-masing variabel independen berpengaruh secara parsial atau individu terhadap variabel dependen. Jika nilai $Sig < 0,05$ atau $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$, maka variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen. Sedangkan jika nilai $Sig > 0,05$ atau $t \text{ hitung} < t \text{ tabel}$, maka variabel independen tidak berpengaruh terhadap variabel dependen.

Tabel 4. Uji t (Uji Parsial)

Model	Coefficients*				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	7,487	2,969		2,521	.013
1 Beban Kerja (X1)	.260	.129	.180	2,017	.046
Budaya Organisasi (X2)	.529	.091	.516	5,782	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)

Sumber : Output SPSS Versi 25

Berdasarkan tabel uji t di atas, diketahui bahwa nilai Signifikansi Beban Kerja (X1) adalah sebesar 0,046. Karena nilai signifikansi $0,046 < 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa H1 atau Hipotesis pertama diterima atau dengan kata lain terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel beban kerja (X1) terhadap variabel kinerja pegawai (Y).

Berdasarkan tabel uji t di atas, diketahui bahwa nilai signifikansi budaya organisasi (X2) adalah sebesar 0,000. Karena nilai signifikansi $0,000 < 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa H2 atau hipotesis kedua diterima atau dengan kata lain terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel budaya organisasi (X2) terhadap variabel kinerja pegawai (Y).

Berdasarkan tabel uji t di atas, diketahui nilai t hitung variabel beban kerja (X1) adalah sebesar 2,017. Karena nilai t hitung $2,017 > 1,660$ maka dapat disimpulkan bahwa H1 atau hipotesis pertama diterima. Dengan kata lain terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel beban kerja (X1) terhadap variabel kinerja pegawai (Y). Berdasarkan tabel uji t di atas, diketahui nilai t hitung variabel budaya organisasi (X2) adalah sebesar 5,782. Karena nilai t hitung $5,782 > 1,660$ maka dapat disimpulkan bahwa H2 atau hipotesis kedua diterima. Dengan kata lain terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel budaya organisasi (X2) terhadap variabel kinerja pegawai (Y).

Berdasarkan tabel uji t di atas, menunjukkan bahwa dibandingkan variabel beban kerja (X1) yang memiliki nilai *Standardized Coefficients* sebesar 0,180, variabel budaya organisasi (X2) memiliki nilai *Standardized Coefficients* yang lebih besar yaitu sebesar 0,516. Dengan melihat nilai *Standardized Coefficients* pada masing-masing variabel, dapat diketahui bahwa nilai *Standardized Coefficients* variabel budaya organisasi (X2) lebih besar dibandingkan variabel beban kerja (X1). Maka dapat disimpulkan bahwa variabel independent yang lebih dominan berpengaruh terhadap variabel dependen adalah variabel budaya organisasi (X2). Dengan demikian, maka dapat disimpulkan bahwa H3 atau hipotesis ketiga diterima. Dengan kata lain, variabel budaya organisasi (X2) memiliki pengaruh yang lebih dominan terhadap kinerja pegawai (Y) dibandingkan variabel beban kerja (X1).

Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil penelitian, menunjukkan bahwa variabel beban kerja (X1) memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap variabel kinerja pegawai (Y) pada Bawaslu Kabupaten Maros. Hasil penelitian juga menunjukkan bahwa beban kerja dapat memberikan implikasi atau pengaruh terhadap kinerja pegawai. Kinerja pegawai dapat tercipta karena adanya beban kerja yang menjadi sebab. Beban kerja pegawai dapat tercipta karena adanya indikator yang mempengaruhi. Indikator tersebut antara lain seperti kondisi pekerjaan, penggunaan waktu kerja, dan target yang harus dicapai. Jika pegawai diberikan pekerjaan di kantor setiap hari yang mampu diselesaikannya, kemudian waktu kerja sudah sesuai dengan tingkat pekerjaan pegawai di kantor, serta pegawai diberikan target kerja yang harus diselesaikan dalam jangka waktu yang sudah ditentukan, maka hal tersebut dapat membuat beban kerja sesuai dan seimbang sehingga kinerja pegawai dapat meningkat sejalan dengan sesuatunya beban kerja pegawai.

Hal tersebut di atas selaras dengan teori *multiple resource theory* (MRT) yang kemudian dikemukakan oleh Wickens, bahwa kelebihan beban kerja disebabkan oleh sebuah penugasan yang menggunakan sumber daya yang sama akan menyebabkan masalah-masalah dan kesalahan serta penugasan yang pelan, begitu juga bila penugasan yang dilakukan bersamaan dengan permintaan pada komponen yang sama akan menghasilkan kelebihan dalam beban kerja. Beban kerja dan kinerja hubungannya sangat kompleks, tidak selalu disebabkan oleh beban kerja yang meningkat kinerjanya turun, kinerja dapat dipengaruhi oleh beban kerja yang tinggi atau terlalu rendah. Beban kerja yang terlalu rendah dapat mengakibatkan kebosanan, kehilangan kepedulian situasi dan mengurangi kepekaan. Seorang pegawai dengan tingkat beban kerja yang sesuai dan seimbang akan menunjukkan sikap yang positif terhadap pekerjaan mereka. Seperti meningkatkan produktivitas kerja pegawai. Oleh sebab itu, beban kerja memegang peranan penting dalam meningkatkan kinerja pegawai. Sebuah organisasi yang memiliki pegawai dengan beban kerja yang baik akan meningkatkan kinerja pegawai. Namun sebaliknya, jika beban kerja tidak seimbang, hal tersebut memungkinkan pegawai memiliki kinerja yang rendah pula. Oleh sebab itu, dapat dikatakan bahwa beban kerja memiliki peran penting dalam meningkatkan kinerja pegawai.

Hasil penelitian ini selaras dengan penelitian yang kemudian dilakukan oleh Fauzan Hakim, Dian Esha, dan Latifa pada tahun 2021 dengan judul Pengaruh Etos Kerja, Budaya Organisasi dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Jatiuwung yang menunjukkan bahwa beban kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Kemudian juga pernah melakukan penelitian yang hampir sama dengan judul Pengaruh Beban Kerja dan Jam Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Grup Global Sumatera yang juga menunjukkan hasil bahwa terdapat hubungan yang kuat atau pengaruh yang positif antara beban kerja dan kinerja karyawan (Alpin Neksen, Muhammad Wadud dan Susi Handayani,2018)

Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil penelitian, menunjukkan bahwa variabel budaya organisasi (X2) memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap variabel kinerja pegawai (Y) pada Bawaslu Kabupaten Maros. Hasil penelitian ini juga menunjukkan bahwa budaya organisasi dapat memberikan implikasi atau pengaruh terhadap kinerja pegawai. Kinerja pegawai juga dapat meningkat akibat budaya organisasi yang diterapkan pegawai. Budaya organisasi dapat tercipta karena adanya indikator yang kemudian membuat pegawai mampu menerapkannya di dalam organisasi. Indikator tersebut antara lain seperti aturan serta norma yang berlaku dalam organisasi, pedoman atau kepercayaan dalam organisasi, kepercayaan diri saat diberikan tanggung jawab, kode etik organisasi dalam melaksanakan setiap pekerjaan, aturan yang berlaku, serta kondisi dan sejarah organisasi. Indikator tersebut dapat membuat pegawai menerapkan budaya organisasi. Terutama jika indikator tersebut terpenuhi, maka hal tersebut dapat membuat kinerja pegawai meningkat seiring dengan terpenuhinya indikator yang kemudian dapat membuat pegawai menerapkan budaya organisasi.

Hal tersebut selaras dengan apa yang dijelaskan dalam teori Jaring Laba- Laba yang kemudian dikemukakan oleh Pacanowsky dan Trujilo, bahwa budaya organisasi adalah perumpamaan (metaphor) laba-laba yang membuat sarang berupa jaring dengan desain atau bentuk yang rumit dan setiap jaring yang dibuat tidak sama satu dengan lainnya. Manusia sebagai anggota organisasi adalah laba-laba yang tergantung pada jaring yang mereka ciptakan melalui pekerjaan mereka. Seperti sebuah organisasi harus menciptakan rasa bersama, menciptakan komunikasi atau interaksi yang baik antara pegawai dengan atasan maupun pegawai dengan pegawai lainnya agar bisa menciptakan budaya organisasi yang baik dan bisa ditaati oleh semua anggota yang berada didalam sebuah organisasi.

Budaya organisasi yang baik harus dimiliki oleh seorang pegawai dalam suatu organisasi. Karena dengan budaya organisasi yang baik, akan membuat pegawai lebih antusias dalam bekerja sehingga kinerja dari pegawai pun dapat meningkat pula. Namun jika pegawai memiliki budaya organisasi yang buruk atau pegawai tidak mampu menerapkan budaya organisasi, tentunya akan

memberikan dampak yang kurang baik bagi organisasi karena dengan budaya organisasi yang cenderung buruk, akan membuat kinerja pegawai menurun.

Hasil penelitian ini selaras dengan penelitian yang kemudian dilakukan oleh Ilham, Adolfinia, dan Lucky O.H. Dotulong dengan judul Pengaruh Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja, dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Kantor Wilayah Badan Pertanahan Nasional Provinsi Sulawesi Utara (2021) yang menunjukkan bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian serupa juga pernah dilakukan (Raynald Karauwan, Victor P.K. Lengkong, dan Christoffel Mintardjo,2015), yang juga menunjukkan bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

Budaya Organisasi Berpengaruh Dominan Terhadap Beban Kerja

Berdasarkan hasil penelitian, menunjukkan bahwa variabel budaya organisasi (X2) memiliki pengaruh yang lebih dominan terhadap variabel kinerja pegawai (Y) dibandingkan variabel beban kerja (X1). Hal tersebut dapat dilihat dan dibuktikan berdasarkan hasil uji t yang menunjukkan bahwa nilai *Standardized Coefficients* budaya organisasi adalah sebesar 0,588 yang lebih tinggi dibandingkan dengan nilai *Standardized Coefficients* variabel beban kerja yaitu sebesar 0,165. Berdasarkan hal tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa variabel budaya organisasi memiliki pengaruh yang lebih dominan dibandingkan beban kerja terhadap kinerja pegawai pada Bawaslu Kabupaten Maros.

Hal tersebut selaras dengan penelitian yang kemudian dilakukan oleh Fauzan Hakim, Dian Esha, dan Latifa dengan judul pengaruh etos kerja, budaya organisasi dan beban kerja terhadap kinerja pegawai pada kantor Kecamatan Jatiuwung (2021) yang menunjukkan hasil bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh yang lebih dominan dibanding beban kerja terhadap kinerja pegawai. Budaya organisasi memiliki peran penting dalam meningkatkan kinerja pegawai. Oleh sebab itu, budaya organisasi yang baik harus diterapkan oleh setiap pegawai agar pekerjaan dapat terselesaikan dengan baik dan maksimal. Budaya organisasi tentunya harus diterapkan agar aktivitas atau proses bekerja dapat berjalan sebagaimana mestinya. Apabila suatu organisasi mampu menerapkan budaya organisasi terhadap pegawainya, maka hal tersebut akan meningkatkan kinerja pegawai dan organisasi pula. Namun budaya organisasi tidak tercipta begitu saja, tetapi ada fungsi yang kemudian membuat pegawai mampu menerapkan budaya organisasi dalam bekerja.

Hal tersebut selaras dengan apa yang dijelaskan dalam fungsi budaya organisasi yang dikemukakan oleh Kreitner dan Kinicki, yakni memberi anggota identitas organisasional seperti bekerja inovatif dengan mengembangkan produk baru, memfasilitasi komitmen kolektif dalam artian pegawai mempunyai komitmen bersama tentang norma-norma dalam organisasi yang harus diikuti dan tujuan bersama yang harus dicapai, kemudian meningkatkan stabilitas sistem sosial dengan membuat lingkungan dan interaksi social berjalan dengan stabil tanpa gejolak, serta membentuk perilaku dengan membantu pegawai menyadari atas lingkungannya.

REFERENCES

- Afandi, P. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori, Konsep, dan Indikator. Zanafa.
- Ahmad, Y., Tewal, B., & Taroreh, R. N. (2019). Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Fif Group Manado the Effect of Work Stress, Workload, and Work Environment on Employee Performance At PT. FIF Group Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 7(3), 2303–1174.
- Ali, H., Sastrodiharjo, I., & Saputra, F. (2022). Pengukuran Organizational Citizenship Behavior: Beban Kerja , Budaya Kerja dan Motivasi (Studi Literature Review). *Jurnal Ilmu Multidisiplin*, 1(1), 83–93.
- Alkautsar, B. (2022). Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi, dan Pelatihan Terhadap Produktivitas Karyawan Queen Garden Hotel Baturraden. Universitas Muhammadiyah Purwokerto.

- Andayani, I., & Tirtayasa, S. (2019). Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 45–54. <http://jurnal.umsu.ac.id/index.php/MANEGGIO/article/view/3367>.
- Arianty, N. (2014). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Manajemen & Bisnis*, 14(02), 144–150.
- Arif, H. (2022). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Arista Auto Prima Pekanbaru. *Universitas Islam Riau Pekanbaru*.
- Artadi, F. F. (2015). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Merapi Agung Lestari. *Universitas Negeri Yogyakarta*.
- Astianto, A., & Suprihhadi, H. (2014). Pengaruh Stres Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PDAM Surabaya. *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen*, 3(7), 1–17. <https://doi.org/10.1017/CBO9781107415324.004>
- Budiastuti, D., & Bandur, A. (2018). Validitas dan Reliabilitas Penelitian. In *Binus*. www.mitrawacanamedia.com
- Burhanuddin, A. (2013). Penelitian Kuantitatif Dan Kualitatif. <https://afidburhanuddin.wordpress.com/2013/05/21/penelitian-kuantitatif-dan-kualitatif/>
- Chandra, R., & Adriansyah, D. (2017). Pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT . Mega Auto Central Finance Cabang di Langsa. *Jurnal Manajemen Dan Keuangan*, 6(1), 670–678.
- Edison, E., Anwar, Y., & Komariyah, I. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Strategi dan Perubahan Dalam Rangka Meningkatkan Kinerja Pegawai Dan Organisasi* (1st ed.). Alfabeta.
- Fahmi, I. (2016). *Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia* (1st ed.). Mitra Wacana Media.
- Fariidah, A. N. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja, Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, dan Locus Of Control Terhadap Kinerja Karyawan Sektor Publik (Studi Kasus Kinerja Karyawan Sektor Publik di Kantor Pelayanan Pajak Pratama Yogyakarta).
- Fauzan, M. O., & Fathiyah, F. (2017). Pengaruh Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan Dan Pengawas Terhadap Motivasi Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pekerjaan Umum (Pu) Kabupaten Batang Hari Jambi. *J-MAS (Jurnal Manajemen Dan Sains)*, 2(2), 183. <https://doi.org/10.33087/jmas.v2i2.29>
- Fransiska, Y. (2020). Pengaruh Komunikasi, Beban Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Labuhan Batu Utara. *Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara*.
- Hakim, A., & Hadipapo, A. (2015). Peran Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Sumber Daya Manusia Di Wawatobi. *Ekonomi Bisnis*, 16(1), 1–11.
- Hutapea, C. I. (2020). Analisis Budaya Organisasi, Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Motivasi Sebagai Variabel Intervening Pada Kantor Imigrasi Ponorogo. *Soetomo Business Review*, 1(2), 96–107.
- Indriyani, A. (2020). Manajemen SDM Dalam Upaya Meningkatkan Mutu dan Kualitas Pelayanan di Ridwan Institute Cirebon. *Syntax Idea*, 2(8), 1–9.
- Irawati, R., & Carollina, D. A. (2017). Analisis Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Operator Pada Pt Giken Precision Indonesia. *Inovbiz: Jurnal Inovasi Bisnis*, 5(1), 51. <https://doi.org/10.35314/inovbiz.v5i1.171>
- Jufrizien, J., & Rahmadhani, K. N. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Lingkungan Kerja Sebagai Variabel Moderasi. *JMD : Jurnal Riset Manajemen & Bisnis Dewantara*, 3(1), 66– 79. <https://doi.org/10.26533/jmd.v3i1.561>
- Khotimah, S., Widiyastuti, L., & Supriyanto, A. (2017). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt Nabati Agrotech Persada Cabang Pangkalan Bun. *Magenta*, 6(1), 21–27.

- Koesomowidjojo, S. R. M. (2017). Panduan Praktis Menyusun Analisis Beban Kerja. Raih Asa Sukses.
- Labola, Y. A. (2019). Konsep Pengembangan Sumber Daya Manusia Berbasis Kompetensi, Bakat dan Ketahanan dalam Organisasi. *Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan*, 7(1). <https://doi.org/10.26905/jmdk.v7i1.2760>
- Lestari, N. A. A. U. (2020). Analisis Pengaruh Budaya Organisasi, Efektivitas Komunikasi, Dan Pelatihan Terhadap Tingkat Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan Bank BNI Graha Pangeran Surabaya). Universitas Wijaya Kusuma Surabaya.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2014). Evaluasi Kinerja SDM. PT. Refika Aditama.
- Nabawi, R. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(2), 170–183. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i2.3667>
- Najib, M. (2019). Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Hevea Bumi Sriwijaya. *Jurnal Media Wahana Ekonomika*, 16(3), 204. <https://doi.org/10.31851/jmwe.v16i3.3421>
- Nasir, M., Basalamah, J., & Murfat, M. Z. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Situasional, Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai. *Equilibrium*, 1(2), 1–11.
- Negeri, M. D. (2008). Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 12 Tahun 2008. Indonesia.
- Paramitadewi, K. F. (2017). Pengaruh Beban Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Pemerintah Daerah Kabupaten Tabanan. *E- Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 6(6), 3370–3397.
- Presiden Republik Indonesia. (2017). Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 7 Tahun 2017 Tentang Pemilihan Umum. In *Undang-Undang Pemilu* (pp. 1–116). <http://rumahpemilu.org/wp-content/uploads/2017/08/UU-No.7-Tahun-2017-tentang-Pemilu.pdf>
- Purba, M. N. B. (2019). Analisis Budaya Organisasi Pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Kabanjahe. *Universitas Quality*.
- Purnawan, H. 2022. "Bawaslu Segera Evaluasi Banyaknya Petugas Pemilu Yang Meninggal".<https://www.bawaslu.co.id/id/berita/bawaslu-segera-evaluasi-banyaknya-petugas-pemilu-yang-meninggal>. diakses pada 10 Mei 2019.
- Purnawan, H. 2022. "Beban Kerja Penyelenggara Tinggi, Bagja: Potensi Timbulkan Masalah". <https://www.bawaslu.co.id/id/Berita/beban-kerja-penyelenggara-terlalu-tinggi-bagja-potensi-timbulkan-masalah>, diakses pada 19 September 2022.
- Putra, A. A., & Laily, N. (2019). Pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai pada PT Para Bathara Surya. *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen*, 8(9), 1–15. <http://jurnalmahasiswa.stiesia.ac.id/index.php/jirm/article/view/2516>
- Putri, W. I. B. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Unit Pelaksana Teknis Latihan Kerja Wilayah I Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Provinsi Riau. *Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau*.
- Rahmawati, A., Hudayah, S., & Fitriadi. (2019). Pengaruh Kepemimpinan dan Budaya Organisasi serta Karakteristik Pekerjaan Terhadap Kepuasan Kerja dan Motivasi. *Jurnal Manajemen*, 11(2), 103–115.
- Riani, A. L. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Masa Kini* (1st ed.). Graha Ilmu.
- Rolos, J. K. R., Sambul, S. A. P., & Rumawas, W. (2018). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Asuransi Jiwasraya Cabang Manado Kota. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 6(4), 19–27.
- Sari, M., & Asmendri. (2018). Penelitian Kepustakaan (Library Research) dalam Penelitian Pendidikan IPA. *Natural Science*, 2(1), 15. <https://ejournal.uinib.ac.id/jurnal/index.php/naturalscience/article/view/1555/1159>

- Septiani, H. (2016). Budaya Organisasi Dan Motivasi Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Akses Nusa Karya Infratek Bandung. Universitas Komputer Indonesia.
- Siagian, T. S., & Khair, K. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen, 1(1), 59–70. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v1i1.2241>
- Siahaan, S., & Bahri, S. (2019). Pengaruh Penempatan, Motivasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen, 2(1), 16–30. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i1.3402>
- Siburian, M. S., Pio, R. J., & Sambul, S. A. P. (2021). Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Kantor Pelayanan Pajak Pratama Balige Sumatera Utara. Productivity, 2(5), 370–377.
- Sukmawati, E. R., & Supriyadi. (2019). Analisis Budaya Organisasi Di Puskesmas Banjaran DTP Kabupaten Bandung. Prosiding FRIMA (Festival Riset Ilmiah Manajemen Dan Akuntansi), 6681(2), 1108–1116. <https://doi.org/10.55916/frima.v0i2.148>
- Sunyoto, D. (2015). Manajemen dan Pengembangan Sumber Daya Manusia. Center for Academic Publishing Service.
- Suryani, & Hendryadi. (2015). Metode Riset Kuantitatif: Teori dan Aplikasi Pada Penelitian Bidang Manajemen dan Ekonomi Islam. In PT. Fajar Interpratama Mandiri.
- Susan, E. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia. Adaara: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam, 9(2), 952–962. <https://doi.org/10.35673/ajmpi.v9i2.429>
- Triatna, C. (2015). Perilaku Organisasi Dalam Pendidikan. PT. Remaja Rosdakarya.
- Wahyudi, W. D., & Tupti, Z. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. Jurnal Ilmiah Magister Manajemen, 2(1), 31–44. <https://doi.org/10.31949/dialogika.v3i1.2112>
- Waldianto, R. (2021). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan di Asuransi Bumida Syariah Kota Bengkulu.
- Wangi, V. K. N., Bahiroh, E., & Imron, A. (2020). Dampak Kesehatan Dan Keselamatan Kerja, Beban Kerja, Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan. Jurnal Manajemen Bisnis, 7(1), 40–50. <https://doi.org/10.33096/jmb.v7i1.407>
- Wiranto, D. (2021). Analisis Kinerja Pegawai Sub Bagian Tata Usaha Kesekretariatan DPRD Provinsi NTB. Universitas Muhammadiyah Mataram.
- Wirawan, F. (2015). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Universitas Diponegoro.
- Yusriadi. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Koeboeraya Bangun Perkasa Kota Pekanbaru. Eko Dan Bisnis (Riau Economics and Business Review), 10(4). <https://ekobis.stieriau-akbar.ac.id/index.php/Ekobis/article/view/178>
- Zahro, F. F. (2020). Analisis Pengaruh Workload, Burnout, dan Islamic Self Efficacy Terhadap Kinerja Karyawan dengan Dukungan Sosial Sebagai Variabel Moderating Pada Karyawan Tenun Ikat Tradisional Lembah Karya Jepara. In Repositori IAIN Kudus.