

## PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA BPKAD KOTA PADANG

Ayuazzahra Yandri<sup>1</sup>, Nazaruddin Aziz<sup>2</sup>

<sup>1,2</sup>Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi KBP, Padang, Indonesia  
[ayuazzahrayandri@gmail.com](mailto:ayuazzahrayandri@gmail.com)

**Abstrak.** Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas ataupun kuantitas yang dicapai oleh seseorang ketika mengerjakan pekerjaan yang dibebankan untuknya sesuai terhadap standar atau kriteria yang sudah ditentukan. Kinerja menyatakan tingkat keberhasilan pegawai dalam melakukan tugas serta tanggung jawabnya. Penelitian ini dimaksudkan guna menguji pengaruh budaya organisasi serta beban kerja terhadap kinerja pegawai pada BPKAD Kota Padang. Merujuk pada teknik *total sampling*, jumlah responden yang dipakai untuk sampel penelitian yakni sebanyak 63 orang. Pengujian hipotesis memakai metode kuantitatif dengan memakai program SPSS 21. Hasil penelitian membuktikan jika budaya organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai, beban kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai.

**Kata kunci:** Budaya Organisasi, Beban Kerja, Kinerja Pegawai.

**Abstract.** Performance is the result of work in quality and quantity achieved by a person in carrying out the tasks assigned to him in accordance with predetermined standards or criteria. Performance shows the level of success of employees in carrying out their duties and responsibilities. This study aims to examine the influence of organizational culture and workload on employee performance at the Regional Financial and Asset Management Agency of Padang City. Based on the total sampling technique, the number of respondents used in the research sample was 63 people. Hypothesis testing uses quantitative methods using the SPSS 21 program. The results show that organizational culture has a significant positive effect on employee performance, workload has a significant positive effect on employee performance.

**Keywords:** Organizational Culture, Workload, Employee Performance.

### Pendahuluan

Perubahan teknologi serta informasi mengharuskan semua unsur guna selalu mengikuti perubahan yang senantiasa berjalan. Perubahan yang terjadi jadi sebuah tantangan yang butuh memperoleh perhatian yang serius dari para pengelola instansi. Perubahan yang timbul sekarang mengharuskan seluruh elemen pada instansi guna selalu mempersiapkan diri khususnya kualitas sumber daya manusia nya untuk menghadapi perkembangan zaman saat ini. Keberhasilan suatu instansi untuk menghadapi perubahan itu bergantung dari kemampuan instansi guna mengelola sejumlah jenis sumber daya yang dipunyai, aspek yang esensial yakni SDM (Pramudia, 2019).

Kinerja yakni hasil kerja secara kualitas ataupun kuantitas yang didapat individu ketika

mengerjakan tugas yang dibebankan untuknya sesuai terhadap ketentuan atau standar yang sudah ditentukan. Kinerja menyatakan tingkat kesuksesan pegawai ketika mengerjakan tugas serta kewajibannya. Berdasarkan hasil pengamatan, permasalahan yang terdapat di BPKAD Kota Padang yaitu pekerjaan yang diberikan kepada pegawai pada seluruh bidang tidak sesuai dengan target yang diberikan.

Kinerja asalnya dari kalimat *Job Performance* atau *Actual Performance* (prestasi kerja atau prestasi sebenarnya yang diraih oleh seseorang). Pendapat Sedarmayanti (2016) kinerja yakni hasil kerja dari pekerja, yang mana hasil kerja itu keseluruhan bisa dibuktikan dengan konkrit serta bisa diukur. Pendapat Moeherton (2017) kinerja pegawai yakni hasil kinerja yang bisa diraih

individu atau kelompok orang pada sebuah organisasi baik sisi kualitatif ataupun kuantitatif, selaras terhadap kewenangan, tugas, serta tanggung jawab setiap pekerja pada usaha meraih tujuan organisasi tersebut dengan sah, tidak melanggar hukum, juga selaras terhadap moral maupun etika. Semua aktivitas yang dijalankan guna menaikkan bisnis perusahaan atau instansi adalah wujud kinerja. Peran pegawai sangat penting kepada sukses atau tidaknya instansi. Instansi dalam hal ini butuh mengawasi kinerja setiap pegawainya apakah mereka telah menjalankan tugas serta kewajibannya sesuai harapan. Penilaian kinerja tersebut esensial guna menentukan apakah perusahaan akan terus mengadakan kerja sama terhadap pegawai bila kinerjanya baik, atau sebaliknya mengakhiri hubungan kerja bila kinerja pegawai tidak sesuai harapan. Melina & Ratnawati (2012) menyatakan jika kinerja yakni hasil kerja dalam kualitas ataupun kuantitas yang didapat oleh individu ketika mengerjakan tugas yang dibebankan untuknya sesuai terhadap ketentuan atau ukuran yang sudah ditentukan. Kinerja menyatakan tingkat keberhasilan pegawai ketika melaksanakan tugas serta kewajibannya.

Menurut penelitian Emil & Sari (2020) budaya organisasi yakni sistem makna, nilai serta kepercayaan yang dipatuhi pada sebuah organisasi yang jadi pedoman guna berperilaku serta membedakan organisasi satu terhadap lainnya. Budaya organisasi kemudian jadi karakter atau identitas pokok organisasi yang dijaga serta dilestarikan. Menurut Emil & Sari (2020), mengadakan studi Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. Organisasi dengan budaya yang kuat bisa mempengaruhi tindakan serta efektifitas kinerja karyawan. Penerapan budaya pada sebuah perusahaan pun bisa membentuk karakter karyawan secara otomatis dalam melakukan tugasnya serta meraih tujuan dari perusahaan hal ini menandakan bertambah tinggi budaya organisasi pegawai maka pegawai akan menunjukkan kinerja terbaiknya. Hasil penelitian tersebut terkandung pengaruh positif diantara budaya organisasi serta kinerja karyawan.

Serta menurut Suyuthie et al (2019) juga melakukan penelitian berjudul Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan menyatakan jika budaya organisasi berpengaruh positif serta signifikan kepada kinerja pegawai, karena budaya organisasi adalah suatu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, alhasil bisa dinyatakan bertambah baik budaya organisasi dari karyawan maka bisa menaikkan kinerja karyawan bersangkutan. Dalam penelitian Pallawagau (2019) Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai menjelaskan perusahaan senantiasa menjaga dan menyelaraskan peran budaya organisasi dalam kehidupan aktifitas perusahaan dan terfokus pada kepentingan dan tujuan perusahaan sehingga bisa menaikkan kinerja karyawan. Dan hasil penelitiannya menyatakan jika budaya organisasi berpengaruh positif serta signifikan kepada kinerja pegawai.

### **H<sub>1</sub> = Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai**

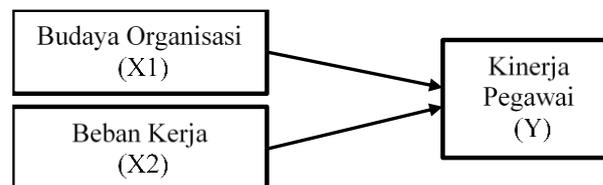
Menurut Tarwaka (2011), beban kerja bisa dimaknai selaku sebuah perbedaan diantara kemampuan atau kapasitas pekerja terhadap tuntutan pekerjaan yang musti dijalankan. Mempertimbangkan pekerjaan manusia sifatnya mental serta fisik, jadi setiap pekerjaan memiliki tingkat pembebanan yang tidak sama. Jumlah pembebanan yang cukup tinggi memungkinkan penggunaan tenaga yang berlebihan serta muncul *overstress*, dan juga intensitas pembebanan yang cukup rendah memungkinkan rasa jenuh serta kebosanan. Selain budaya organisasi, beban kerja juga dapat mempengaruhi kinerja pegawai. Menurut Hartono & Kusuma (2016) yang mengadakan penelitian berjudul Pengaruh Beban Kerja serta Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan yang menyatakan beban kerja berpengaruh positif serta signifikan kepada kinerja karyawan, karna kondisi mengharuskan pegawai guna mengeluarkan yang lebih besar dibanding biasanya untuk mengerjakan tugasnya, tidak seluruh pegawai mempunyai tingkat ketahanan

kepada tekanan dari beban kerja yang seajar.

Selanjutnya diikuti dengan penelitian sebelumnya yang kedua, menurut Adityawarman et al., (2016) berjudul Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan, menunjukkan hasil jika beban kerja berpengaruh positif serta signifikan kepada kinerja karyawan. Maka dari itu bisa dinyatakan jika beban kerja yang tidak tinggi maka kinerja akan meningkat. Pendapat Parashakti & Putriawati (2020) yang melakukan penelitian berjudul Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3), Lingkungan Kerja serta Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan, mengartikan beban kerja selaku perbedaan diantara kemampuan pekerja terhadap tuntutan pekerjaan. Bila kapasitas pekerja lebih tinggi dibanding tuntutan pekerjaan, maka akan timbul rasa jenuh. Tetapi sebaliknya, bila kemampuan pekerja lebih sedikit dibanding permintaan pekerjaan, maka timbul keletihan yang diatas normal. Pada penelitian ini menunjukkan hasil penelitian jika beban kerja berpengaruh positif serta signifikan kepada kinerja karyawan.

**H<sub>2</sub> = Beban Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai**

**Gambar 1. Kerangka Konseptual**



**Metode Penelitian**

Metode yang diterapkan untuk penelitian ini yakni kuantitatif, memanfaatkan data yang diperoleh berlandaskan jawaban kuesioner. Populasi serta sampel pada penelitian ini yakni pegawai BPKAD Kota Padang jumlahnya 63 orang. Teknik yang digunakan yaitu memakai teknik total sampling, dimana seluruh populasi jadi sampel. Teknik Analisis data yakni memakai uji Instrumen yaitu uji Validitas serta uji Reliabilitas, Uji Asumsi Klasik yakni Uji Normalitas, Uji Multikolinearitas, serta Uji Heterokedastisitas serta Analisis Berganda dan Uji Hipotesis.

**Tabel 1. Definisi Operasional Variabel**

Variabel	Pengertian	Indikator	Sumber
Kinerja Pegawai (Y)	Kinerja yakni hasil kerja aspek mutu ataupun jumlah yang didapat oleh individu ketika menjalankan tugas yang diberikan untuknya berdasarkan standar atau parameter yang sudah ditentukan. Kinerja menyatakan tingkat kesuksesan pegawai untuk menjalankan tugas serta tanggung jawabnya.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Jumlah pekerjaan</li> <li>- Kualitas pekerjaan</li> <li>- Ketepatan waktu</li> <li>- Kehadiran</li> <li>- Kemampuan dalam kerja sama</li> </ul>	(Arini, 2015)
Budaya Organisasi (X1)	Budaya organisasi yakni rangkaian asumsi atau sistem keyakinan, nilai serta norma yang ditumbuhkan pada organisasi yang digunakan dasar perilaku bagi anggota-anggotanya guna mengatasi persoalan adaptasi eksternal serta integrasi internal. Kepribadian individu akan dibentuk juga dari lingkungannya serta supaya	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Inovasi dan Keberanian menanggung resiko</li> <li>- Perhatian terhadap rinci</li> <li>- Orientasi Hasil</li> <li>- Orientasi Orang</li> <li>- Orientasi Tim</li> <li>- Keagresifan</li> <li>- Kemantapan</li> </ul>	(Arianty, 2014)

	kepribadian itu condong terhadap sikap serta tindakan yang positif pastinya musti didukung oleh sebuah norma yang diakui mengenai kebenarannya serta dipatuhi selaku panduan untuk.		
Beban Kerja (X2)	Beban kerja bisa diartikan selaku sebuah perbedaan diantara kemampuan atau kapasitas pekerja terhadap kebutuhan pekerjaan yang musti dilakukan. Mempertimbangkan pekerjaan manusia sifatnya mental serta fisik, jika setiap pekerjaan memiliki jumlah beban yang tidak sama. Tingkat beban yang cukup tinggi memungkinkan penggunaan tenaga yang berlebihan serta muncul overstress, sama juga intensitas beban yang cukup rendah memungkinkan rasa bosan. pekerjaan individu bersifat mental serta fisik, maka setiap pekerjaan memiliki kekuatan beban yang tidak sama. Tingkat pembebanan yang cukup tinggi memungkinkan penggunaan tenaga yang berlebihan begitu juga sebaliknya.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Target yang musti didapat</li> <li>- Situasi pekerjaan</li> <li>- Pemakaian waktu</li> <li>- Standar Pekerjaan</li> </ul>	(Putra, 2012)

Teknik analisis data yang dipakai yakni uji instrument yang terbagi dari uji validitas untuk menguji pertanyaan yang diberikan terhadap responden dan reliabilitas guna menguji jawaban yang dijawab oleh responden. Uji asumsi klasik yang terbagi atas uji normalitas guna menguji apakah pada model regresi, variabel residual mempunyai distribusi normal, uji multikolinearitas guna mengetahui ada atau tidaknya multikolinearitas pada variabel uji heteroskedastisitas guna mengetahui apakah regresi timbul ketidaksamaan varian dari residual satu observasi ke observasi lain, memakai analisis regresi linear berganda guna mengolah serta

membahas data yang sudah didapat serta guna menguji hipotesis yang diajukan juga uji T.

### **Hasil Dan Pembahasan**

#### **Uji Normalitas**

Uji normalitas diadakan pada bentuk uji *One Sample Kolmogorov-Smirnov Test* yang dimaksudkan guna menentukan distribusi normal (Sugiyono, 2017). Suatu data dinyatakan berdistribusi normal bila hasilnya  $\geq 0,05$  serta jika tidak normal bila hasilnya mendapatkan  $\leq 0,05$ . Untuk selengkapnya diuraikan di tabel 2:

Tabel 2. Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Standardized Residual
N		63
Normal Parameters <sup>a</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	.98373875
Most Extreme Differences	Absolute	.151
	Positive	.080
	Negative	-.151
Kolmogorov-Smirnov Z		1.195
Asymp. Sig. (2-tailed)		.115
a. Test distribution is Normal.		

Sumber: Data SPSS 16 (Data diolah tahun 2021)

Berlandaskan data diatas bisa dilihat hasil pengujian yang menunjukkan bahwa data terdistribusi secara normal, karena nilai Asymp.Sig. nya 0,115 yaitu lebih besar dari Alpha (0,05). Hal ini menunjukkan bahwa data terdistribusi secara normal, dengan demikian tahapan pengolahan data selanjutnya dapat dilakukan.

### Analisis Regresi Linear Berganda

Berdasarkan pengujian regresi berganda antara budaya organisasi (X1), beban kerja (X2) dan kinerja pegawai (Y) dengan dibantu program SPSS dalam perhitungannya dapat diperoleh hasil sebagai berikut tabel di bawah ini:

Tabel 3. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Variabel Terikat	Konstanta dan Variabel Bebas	Koefisien Regresi
Kinerja Pegawai (Y)	Konstanta (a)	0,429
	Budaya Organisasi (X1)	0,519
	Beban Kerja (X2)	0,328

Sumber: Data SPSS 16 (Data diolah tahun 2021)

Berlandaskan pada tabel tersebut bisa didapat model persamaan regresi dibawah ini:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2$$

$$Y = 0,429 + 0,519 X_1 + 0,328 X_2$$

Makna nya Persamaan regresi tersebut menampakkan hubungan diantara variabel independen dengan variabel dependen secara parsial, berlandaskan persamaan tersebut bisa dinyatakan kesimpulan jika:

1. Nilai konstanta adalah 0,429 makna nya bila pada variabel budaya organisasi serta beban kerja meningkat satu satuan maka kinerja pegawai meningkat 0,429 satuan.
2. Nilai budaya organisasi 0,519 artinya Koefisien regresi budaya organisasi menandakan arah

positif. Hal tersebut artinya bahwa budaya organisasi meningkat maka kinerja pegawai meningkat 0,519 satuan.

3. Nilai beban kerja 0,328 makna nya Koefisien regresi beban kerja menunjukan arah positif. Hal tersebut makna nya jika beban kerja bertambah, kinerja pegawai akan bertambah sejumlah 0,328 satuan.

### Uji T Statistik

Pengujian ini dipakai guna mengetahui pengaruh signifikan atau tidak variabel independen kepada variabel dependen secara parsial atau individu. Untuk penelitian ini variabel independen terbagi atas budaya organisasi serta

beban kerja, dinyatakan berpengaruh signifikan atau tidak terhadap variabel dependen yakni kinerja pegawai (Y). Berdasarkan proses

pengujian sudah didapat hasil seperti diuraikan dalam tabel di bawah ini:

**Tabel 4. Hasil Pengujian Hipotesis**

Variabel Bebas	T Tabel	T hitung	Sig.	Kesimpulan
Budaya Organisasi (X2)	2,00030	7,794	0,000	H <sub>1</sub> diterima
Beban Kerja (X2)	2,00030	2,270	0,027	H <sub>2</sub> diterima

Sumber: Data SPSS 16 (Data diolah tahun 2021)

Berlandaskan tabel uji secara parsial tersebut bisa dinyatakan jika setiap variabel independen organisasi dan beban kerja menghasilkan nilai t-hitung lebih besar dari nilai t-tabel, dimana budaya organisasi menghasilkan nilai t-hitung yakni  $7,794 > t\text{-tabel } 2,00030$  dan beban kerja mempunyai t-hitung yakni  $2,270 > t\text{-tabel } 2,00030$  maka dapat disimpulkan bahwa masing-masing variable independen berpengaruh positif kepada kinerja pegawai (variabel terikat).

a. Pengaruh variabel budaya organisasi terhadap kinerja pegawai (H1)

Variabel budaya organisasi (X1) berpengaruh positif serta signifikan terhadap kinerja pegawai pada BPKAD Kota Padang yang nilai t-hitung lebih besar dari t-tabel ( $7,794 > 2,00030$ ), yang nilai signifikansi lebih kecil dari nilai alpha ( $0,000 < 0,05$ ) maka  $H_0$  ditolak serta H1 diterima, makna nya variabel budaya organisasi berpengaruh positif serta signifikan terhadap kinerja pegawai.

b. Pengaruh beban kerja terhadap kinerja pegawai (H2)

Variabel beban kerja (X2) berpengaruh positif serta signifikan terhadap kinerja pegawai pada BPKAD Kota Padang yang nilai t-hitung lebih besar dari t-tabel ( $2,270 > 2,00030$ ), menggunakan nilai signifikansi lebih kecil dari nilai alpha ( $0,027 < 0,05$ ) maka  $H_0$  ditolak serta H1 diterima, makna nya variabel budaya organisasi berpengaruh positif serta signifikan kepada kinerja pegawai. *Correlation* menunjukkan jumlah  $> 0,300$ , berarti dikatakan valid, sehingga dapat dilanjutkan untuk penelitian selanjutnya.

## Pembahasan

### Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai

Berlandaskan pengujian yang sudah dijalankan, bisa diketahui dari tabel 4 menunjukkan hasil nilai t-hitung budaya organisasi kepada kinerja pegawai mempunyai nilai t-hitung yakni  $7,794$  dengan signifikan  $0,000 < 0,05$ . Diketahui akan nilai t-hitung lebih besar daripada nilai t-tabel juga nilai signifikansi lebih kecil dibanding nilai Alpha. Yang berarti jika hipotesis pertama yang mengatakan variabel budaya organisasi berpengaruh positif serta signifikan kepada kinerja pegawai. Maka bisa dinyatakan jika H1 diterima, artinya bertambah baik Budaya Organisasi maka bertambah baik kinerja pegawai pada BPKAD Kota Padang.

Penelitian ini sejalan terhadap studi Emil & Sari (2020) Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan berpengaruh positif serta signifikan kepada Kinerja pegawai. Penerapan budaya pada sebuah perusahaan pun akan menciptakan karakter karyawan secara otomatis dalam mengerjakan tugasnya serta mencapai tujuan dari perusahaan hal tersebut menandakan bertambah tinggi budaya organisasi pegawai maka pegawai pun menunjukkan kinerja terbaiknya.

### Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Berlandaskan pengujian kedua yang sudah diadakan, bisa dilihat dalam tabel 4 menyatakan hasil nilai t-hitung beban kerja terhadap kinerja pegawai mempunyai nilai t-hitung sejumlah  $2,270$  yang signifikan  $0,027 < 0,05$ . Diketahui dari nilai t-hitung lebih besar dibanding nilai t-tabel juga

nilai signifikansi lebih kecil dari nilai Alpha. Yang berarti jika hipotesis kedua yang mengatakan variabel beban kerja berpengaruh positif juga signifikan kepada kinerja pegawai. Maka bisa dinyatakan jika H2 diterima, artinya bahwa jika beban kerja rendah maka semakin baik kinerja pegawai pada BPKAD Kota Padang.

Selanjutnya penelitian ini juga senada terhadap studi sebelumnya yang kedua yang diadakan Adityawarman et al., (2016) jika beban kerja berpengaruh positif serta signifikan kepada kinerja pegawai. Kemudian bisa dinyatakan jika beban kerja yang tidak tinggi maka kinerja karyawan pun bertambah.

### **Kesimpulan**

Berlandaskan hasil penelitian serta pembahasan yang diolah menggunakan SPSS maka bisa disampaikan Budaya Organisasi berpengaruh positif serta signifikan terhadap kinerja pegawai di BPKAD Kota Padang. Maka kesimpulannya yaitu hipotesis pertama diterima. Kemudian Beban Kerja berpengaruh positif serta signifikan terhadap kinerja pegawai di BPKAD Kota Padang. Kemudian bisa dinyatakan hipotesis kedua diterima.

### **Ucapan Terimakasih**

Penulis menyampaikan terima kasih untuk Kepala BPKAD Kota Padang beserta pegawainya yang sudah memberikan informasi serta data yang penulis perlukan. Serta dosen pembimbing saya Bapak Nazaruddin Aziz SE, MM yang membantu saya dalam pembuatan skripsi ini dan penulis banyak terima kasih untuk kesabaran, kepedulian juga kesempatan yang sudah diberikan, alhasil penyusun bisa mengadakan penelitian ini dengan lancar, juga terima kasih penulis berikan untuk Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi “KBP” yang sudah memberikan dukungan, izin serta tugas terhadap penulis guna mengadakan penelitian serta pembuatan jurnal ini.

### **Daftar Pustaka**

- Adityawarman, Y., Sanim, B., & Sinaga, B. M. (2016). Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (persero) Tbk Cabang Krekot. *Jurnal Manajemen Dan Organisasi*, 6(1), 34. <https://doi.org/10.29244/jmo.v6i1.12182>
- Arianty, N. (2014). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai. *Bisnis, Jurnal Manajemen & Bisnis*, 14(02), 144–150.
- Emil, M., & Sari, S. P. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan Bagian Penjualan pada PT. Agung Automall Paal 10 Jambi. *J-MAS (Jurnal Manajemen Dan Sains)*, 5(1), 125. <https://doi.org/10.33087/jmas.v5i1.159>
- Hartono, W., & Kusuma, M. (2016). *Pengaruh Beban Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Pada Pt.Sembilan Pilar Utama)*. 4(1), 121–130.
- Moehersono. (2017). *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan. Indonesia*.
- Pallawagau, A. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja Karyawan Pt. Kasmar Tiar Raya. *Journal of Chemical Information and Modeling*, 53(9), 1689–1699. <https://doi.org/10.1017/CBO9781107415324.004>
- Pramudia, A. dkk. (2019). Pengaruh Beban Kerja dan Konflik Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Syariah Mandiri Cabang Kendari. *Jurnal Manajemen & Kewirausahaan*, Vol. 11(No. 2), hal. 1-11. <http://ojs.uho.ac.id/index.php/manajemen/article/viewFile/10176/7251>
- Sedarmayanti. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi Dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Sugiyono. (2015). *statistik nonparametrik untuk penelitian*. alfabeta.
- Suyuthie, H., Studi, P., Perhotelan, M., & Negeri, U. (2019). *Jurnal Penelitian Sosial dan Politik MIMBAR Jurnal Penelitian Sosial dan Politik*. 8(2).

Tarwaka. (2011). *Dasar-Dasar Pengetahuan Ergonomi dan Aplikasi di Tempat Kerja* Surakarta Harapan Press.