Pengaruh Beban Kerja Dan Budaya Kerja Terhadap Disiplin Kerja Dan Kinerja Pegawai

by Abadi Sanosra

Submission date: 19-Apr-2021 09:13PM (UTC+0800)
Submission ID: 1563556585
File name: Noverina.pdf (265.76K)
Word count: 5809
Character count: 37156

Pengaruh Beban Kerja Dan Budaya Kerja Terhadap Disiplin Kerja Dan Kinerja Pegawai

Nurul Noverina, Arik Susbiyani,Abadi Sanosra
Universitas Muhammadiyah Jember
Email: nnoverina@gmail.com, ariksusbiyani@unmuhjember.ac.id, abadisanosra78@gmail.com
Diterima: Oktober 2020; Dipublikasikan : Desember 2020

ABSTRAK

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui secara langsung maupun tidak langsung pengaruh beban kerja dan budaya kerja terhadap kinerja pegawai melalui disiplin kerja sebagai variabel intervening pada Pegawai Kantor Kecamatan se-Kabupaten Bondowoso. Jumlah sampel penelitian ini adalah 115. Teknik analisis yang digunakan adalah Structural Equation Model (SEM) dengan menggunakan WarpPLS 5.0. Hasil analisis data menunjukkan bahwa (1) beban kerja berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja, (2) budaya kerja berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja, (3) beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, (4) budaya kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, (5) disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. (6) beban kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai melalui disiplin kerja. (7) budaya kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai melalui disiplin kerja.
Kata Kunci : beban kerja, budaya kerja, disiplin kerja, kinerja pegawai

ABSTRACT

The purpose of this study was to determine directly or indirectly the effect of workload and work culture on employee performance through work discipline as an intervening variable in Bondowoso District Office Staff. The number of samples of this study was 115. The analysis technique used was the Structural Equation Model (SEM) using WarpPLS 5.0. The results of data analysis show that (1) workload has a significant effect on work discipline, (2) work culture has a significant effect on work discipline, (3) workload has a significant effect on employee performance, (4) work culture has a significant effect on employee performance, (5) work discipline has a significant effect on employee performance. (6) workload affects employee performance through work discipline. (7) work culture influences employee performance through work discipline.
Keywords: workload, work culture, work discipline, employee performance

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia memiliki peranan yang sangat menentukan bagi kelangsungan dan kemajuan suatu organisasi, sebab meskipun seluruh sumber daya lainnya tersedia tetapi apabila tidak ada kesiapan dari sumber daya manusianya, organisasi tersebut dipastikan tidak akan berjalan dengan baik. Oleh sebab itu sumber daya manusia harus dikelola dengan baik sehingga memiliki motivasi kerja yang tinggi. Dalam mendukung tercapainya tujuan perusahaan/organisasi, sumber daya manusia harus didukung dengan kinerja yang baik dari sumber daya manusia itu sendiri. Demi mencapai kinerja yang baik, karyawan/pegawai yang ada di dalam suatu perusahaan/organisasi harus memiliki kemampuan dan keahlian dalam mengerjakan dan menyelesaikan pekerjaannya tepat pada waktunya. Dengan memiliki kemampuan dan keahlian juga dapat meningkatkan kinerja dari karyawan/pegawai itu sendiri, yang akan berdampak pada peningkatan kinerja perusahaan/organisasi. Selain kemampuan dan keahlian yang dimiliki guna mendapatkan hasil kerja yang optimal, beban kerja yang diamanahkan juga menjadi tolak ukur dalam menyelesaikan tugas pokok dan fungsi yang diemban. Pengertian beban kerja menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia adalah kemampuan (kesanggupan, kecakapan) yang dimiliki untuk menyelesaikan masalah, sehingga dengan kemampuan yang dimiliki akan dapat berfungsi dan berproduksi secara proporsional sesuai dengan tugas dan fungsi yang dimiliki. Beban kerja identik dengan tekanan atau penekan sehingga beban kerja sama halnya dengan suatu tekanan yang timbul dimana seseorang melakukan pekerjaannya.

Terdapat faktor lain yang mampu mempengaruhi bahkan meningkatkan kinerja seorang karyawan/pegawai adalah budaya kerja. Tika (2008:120) menyatakan bahwa salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai dalam suatu organisasi adalah budaya kerja, dimana faktor tersebut sangat erat kaitannya dalam meningkatkan kinerja pegawai, sebab dengan tercapainya budaya kerja yang baik dan ditunjang juga oleh faktor lainnya, maka akan tercapai hasil yang dapat meningkatkan kinerja pegawai. Peningkatan kinerja pegawai juga tidak terlepas dengan disiplin kerja dalam menjalankan tugas pokok dan fungsinya. Disiplin pegawai yang baik akan mempercepat tercapainya tujuan organisasi, sedangkan disiplin yang rendah akan menjadi penghalang dan memperlambat pencapaian tujuan organisasi. Kedisiplinan dapat diartikan bilamana karyawan selalu datang dan pulang tepat pada waktunya, mengerjakan semua pekerjaan dengan baik, mematuhi semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Sebagaimana

e-ISSN:2541-2566
p-ISSN:2088-916X

Siagian (2008) mengatakan bahwa disiplin merupakan tindakan manajemen untuk mendorong para anggota organisasi memenuhi tuntutan berbagai ketentuan tersebut.

Peningkatan kinerja yang mengacu pada teori yang dibangun sebagai landasan teori guna memberikan solusi akan dampak permasalahan yang terkait dalam penelitian juga didukung dengan adanya hasil studi empiris oleh Penelitian Sugiharjo dan Aldata (2018), dengan hasil penelitian bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian Pranawati, Soegiarto, dan Suyatin (2018) dengan hasil penelitian bahwa budaya kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Penelitian Oktaviani (2017) dengan hasil penelitian bahwa disiplin kerja berpegaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Namun dalam penelitian ini, peneliti mendapatkan beberapa hasil studi empiris yang bertolak belakang dengan hasil teori yang dikemukakan diatas, adapun *research gap* yang di peroleh ialah berdasarkan hasil penelitian Khasifah, Nugraheni (2016) dengan hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja memiliki hubungan positif, tetapi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Penelitian Chandra (2017) dengan hasil penelitian uji t variabel beban kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Adapun objek penelitian yang dipilih ialah pada kantor kecamatan se-Kabupaten Bondowoso, dengan jumlah 23 kecamatan. Kecamatan merupakan sebuah pembagian administratif di bawah Daerah Tingkat II. Sebuah kecamatan dipimpin oleh seorang Camat dan dipecah kepada beberapa kelurahan dan desa-desa. Kecamatan sebagai unsur pelaksana bidang pemerintahan, pembangunan dan kemasyarakatan. Kecamatan dipimpin oleh Camat yang berkedudukan sebagai koordinator penyelenggaraan pemerintahan di wilayah kecamatan yang dalam melaksanakan tugas dan fungsinya berada di bawah dan bertanggung jawab kepada Bupati melalui Sekretaris Daerah. Tugas pokok dan fungsi kecamatan mengacu pada Peraturan Daerah Kabupaten Bondowoso Nomor 7 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Kabupaten Bondowoso dan Peraturan Bupati Nomor 98 tahun 2016 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi serta Tata Kerja Kecamatan Kabupaten Bondowoso. Berdasarkan tugas pokok dan fungsi kantor kecamatan, maka identifikasi, prosedur serta proses pelayanan yang diselenggarakan oleh kantor kecamatan se-Kabupaten Bondowoso disajikan pada Tabel 1.

Tabel 1. Identifikasi Analisis Kinerja Pegawai

No	Penilaian Kinerja Pegawai Kecamatan Se-Kabupaten Bondowoso	Target Realisasi	Realisasi Pelaksanaan
1	Renstra	100 %	75 %
2	Renja	100 %	78 %
3	Iku	100 %	82 %
4	Lkip	100 %	80 %
5	Hasil laporan evaluasi internal	100 %	85 %

Pada tabel 1 di atas, penilaian kinerja pegawai kecamatan se-Kabupaten Bondowoso yaitu berdasarkan Renstra, Renja, IKU, LKIP dan Hasil Laporan Evaluasi Internal. Renstra (Rencana Strategis) merupakan dokumen perencanaan suatu organisasi/lembaga untuk periode 5 (lima) tahun yang berisi tujuan, sasaran, kebijakan, program dan kegiatan yang merupakan proses berkelanjutan dari pembuatan keputusan dalam mencapai tujuan yang diinginkan. Sedangkan Renja (Rencana Kerja) adalah dokumen perencanaan yang memuat program dan kegiatan pembangunan daerah yang menjadi tolak ukur penilaian kinerja kecamatan di bondowoso dalam melaksanakan tugas dan fungsinya selama 1 tahun. Berdasarkan data Identifikasi Analisis Kinerja Pegawai Kantor Kecamatan se-Kabupaten Bondowoso, dapat diketahui adanya renstra dan renja yang belum mencapai target. Berarti terdapat tujuan, sasaran, kebijakan, program dan kegiatan pembangunan yang dilaksanakan oleh kecamatan belum mencapai target waktu penyelesaian. Hal ini juga diperkuat dengan IKU (Indikator Kinerja Utama), LKIP (Laporan Kerja Instansi Pemerintah) dan hasil laporan evaluasi internal kecamatan yang menunjukkan angka di bawah target realisasi. Hal ini menunjukkan bahwa dalam menjalankan tugas pokok dan fungsi yang diselenggarakan oleh kantor kecamatan dalam hal ini pegawai kecamatan masih belum optimal.

Sehingga dalam penelitian ini, peneliti mendapatkan fenomena kinerja pegawai ialah kurangnya efektifitas kinerja pegawai kecamatan se-Kabupaten Bondowoso dalam menjalankan tugas pokok dan fungsinya yang mengacu pada Peraturan Bupati Nomor 98 tahun 2016 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi serta Tata Kerja Kecamatan Kabupaten Bondowoso, yaitu meningkatkan koordinasi penyelenggaraan pemerintahan, pelayanan publik dan pemberdayaan masyarakat desa dan kelurahan. Berdasarkan fenomena yang didapat, maka peneliti mencoba memberikan solusi dalam meningkatkan kinerja

e-ISSN:2541-2566
p-ISSN:2088-916X

pegawai ialah dengan faktor-faktor yang diasumsikan penting dalam meningkatkan kinerja, adapun faktor tersebut ialah beban kerja, budaya kerja dan disiplin kerja.

TINJAUAN PUSTAKA

Grand Theory

Teori utama (grand theory) yang dijadikan dasar dalam penelitian ini adalah teori Perspektif Psikologis. Teori ini merupakan sintesis dari berbagai pandangan ilmiah yang berkaitan dengan psikologi tingkah laku dan psikologi kognitif. Luthans (1985:23) melalui kajiannnya mengenai perilaku organisasi, mengatakan bahwa panduan untuk mempelajari perilaku di dalam organisasi adalah dengan menggunakan pendekatan stimulus-response. Model ini kemudian dikembangkan Luthans menjadi S-O-B-C (Stimulus-Organism-Behavior-Consequences) dengan asumsi yang sama dengan model S-O-R. Kelebihan yang diberikan model S-O-B-C adalah adanya consequences yang menunjukkan orientasi yang akan dicapai melalui prilaku kerja. Setiap perilaku diarahkan kepada peningkatan kinerja. Berdasarkan teori perspektif psikologis yang menganut model S-O-R yang kemudian dikembangkan oleh Luthans menjadi model S-O-B-C maka beban kerja, budaya kerja dan disipin kerja dapat ditempatkan stimulus (S) bagi terbentuknya kinerja pegawai sebagai respon (R/B) yang dilandasi oleh motif dan sikap yang berkembang dalam organisasi (O) individu pegawai. Kinerja pegawai sebagai respon dari model S-O-R merupakan fokus kajian dari penelitian ini. Berkaitan dengan tugas pegawai dalam melaksanakan tugas maka kinerja pegawai dapat dilihat dari kualitas dan kuantitas serta ketepatan waktu dalam melaksanakan pekerjaaan. Kajian terhadap kinerja tidak bisa terlepas dari faktor-faktor yang dapat mempengaruhinya. Sesuai dengan lingkup penelitian yang dilakukan dan mengacu kepada pendapat para ahli diantaranya yang diungkapkan oleh Mangkunegara (2006:16), Dharma (2001:9-11), Mathis and Jackson (2001:82), maka faktor-faktor yang dijadikan dasar kajian adalah disiplin kerja dan lingkungan kerja. Jika diaplikasikan dalam model S-O-R dari teori perspektif psikologis sebagai teori utama maka faktor ini ditempatkan sebagai stimulus (S).

Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Robbins & Coulter, (2014) manajemen adalah proses pengkoordinasian atas pekerjaan-pekerjaan melalui orang lain agar pekerjaan tersebut dapat terselesaikan secara efektif dan efisien. Menurut Terry & Rue, (2015) manajemen adalah merupakan proses yang khusus dengan memanfaatkan ilmu dan seni yaitu terdiri dari : perencanaan (*planning*), pengorganisasian (*organizing*), kepemimpinan (*leading*), pengawasan (*controlling*). Sumber daya manusia merupakan aset penting dan berperan sebagai faktor penggerak utama dalam pelaksanaan seluruh kegiatan atau aktivitas instansi, sehingga harus dikelola dengan baik melalui Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM). Menurut Handoko (2011:3), manajemen sumber daya manusia adalah penarikan, seleksi, pengembangan, pemeliharaan, dan penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai baik tujuan-tujuan individu maupun organisasi.

Beban Kerja

Beban kerja identik dengan tekanan atau penekan sehingga beban kerja sama halnya dengan suatu tekanan yang timbul dimana seseorang melakukan pekerjaannya. Gibson dan lvancevich (2003), menjelaskan: "Tekanan sebagai tanggapan yang dapat menyesuaikan diri, yang dipengaruhi oleh perbedaan individual dan atau proses psikologis, yaitu suatu konsekuensi dari setiap tindakan ekstern (lingkungan, situasi, peristiwa yang terlalu banyak mengadakan tuntutan psikologis dan fisik terhadap seseorang)". Menurut Andina (2007:18) beban kerja mengandung konsep "penggunaan energi pokok den energi cadangan yang tersedia". Tugas dipandang berat (*overload*) jika energi pokok telah habis dipakai dan masih harus menggunakan energi cadangan untuk menyelesaikan tugas tersebut. Sebaliknya suatu tugas dipandang ringan (*underload*) jika energi pokok masih melimpah setelah tugas diselesaikan.

Budaya Kerja

Gering, dkk. (2011), mengemukakan bahwa budaya kerja adalah suatu falsafah dengan didasari pandangan hidup sebagai nilai-nilai yang menjadi sifat, kebiasaan dan juga pendorong yang dibudayakan dalam suatu kelompok dan tercermin dalam sikap menjadi perilaku, cita-cita, pendapat, pandangan serta tindakan yang terwujud sebagai kerja atau bekerja. Pada buku "Pedoman Pengembangan Budaya Kerja Aparatur Negara", yang diterbitkan oleh Kementrian Negara Pendayagunaan Aparatur Negara (2002), budaya kerja adalah cara pandang seseorang dalam memberi makna terhadap kerja. Dengan demikian, budaya kerja merupakan cara pandang seseorang terhadap bidang yang ditekuninya dan prinsip prinsip moral yang dimiliki, yang menumbuhkan keyakinan yang kuat atas dasar nilai nilai yang diyakini, memiliki semangat yang tinggi dan bersungguh sungguh untuk mewujudkan prestasi terbaik.

e-ISSN:2541-2566
p-ISSN:2088-916X

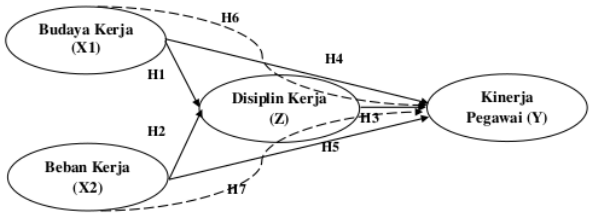
Disiplin Kerja

Menurut Singodimedjo (2002) "Disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk memahami dan mentaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya". Dalam kaitannya dengan pekerjaan, Nitisemito (2001) menyatakan bahwa: "Disiplin kerja merupakan suatu sikap, tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi baik tertulis maupun tidak tertulis". Mangkuprawira (2007) mengemukakan bahwa Kedisiplinan karyawan adalah sifat seorang yang secara sadar mematuhi aturan dan peraturan organisasi tertentu. Hasibuan (2009) menyatakan bahwa: "Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku." Fathoni (2006) mengemukakan bahwa: Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya.

Kinerja Pegawai

Mangkunegara (2011) mendefinisikan kinerja (prestasi kerja) sebagai berikut: "Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya". Sementara itu Hasibuan (2011), mengatakan bahwa: "Kinerja pegawai tergantung pada kemampuan, usaha kerja dan kesempatan kerja yang dinilai dari out put". Timpe (2011), mengemukakan bahwa kinerja (prestasi kerja) adalah: "Tingkat kinerja individu, yaitu hasil yang diinginkan dari perilaku individu. Rivai dan Sagala (2014) mengatakan kinerja merujuk pada tingkat keberhasilan dalam melaksanakan tugas serta kemampuan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Kinerja dinyatakan baik dan sukses jika tujuan yang diinginkan dapat tercapai dengan baik. Hersey dan Blanchard (2013) mendefinisikan kinerja sebagai hasil-hasil yang telah dicapai seseorang dengan menggunakan media tertentu. Kinerja pegawai merupakan hasil kerja seorang pegawai selama satu periode sesuai dengan kemampuan dan kompetensi yang dimiliki (Azhad et al., 2015).

Kerangka Konseptual



Gambat 1. Kerangka Konseptual Penelitian

METODE PENELITIAN

Pada penelitian ini menggunakan metode penelitian deskriptif dan kuantitatif. Menurut Sugiyono (2013:147) metode deskriptif adalah metode untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi. Menurut Sugiyono (2013:13) metode kuantitatif merupakan salah satu jenis penelitian yang klasifikasinya adalah sistematis, terencana dan terstruktur dengan jelas sejak awal hingga pembuatan desain penelitian. Menurut Sangadji (2010:4) metode penelitian adalah ilmu yang mengkaji ketentuan atau aturan mengenai metode yang digunakan dalam penelitian. Penelitian merupakan suatu kegiatan yang salah satu tujuannya adalah mengembangkan pengetahuan, sedangkan ilmu merupakan bagian pengetahuan yang memenuhi kriteria tertentu yaitu rasional dan teruji.

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/ subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2013:90). Populasi dalam penelitian ini adalah Pegawai Kantor Kecamatan se-Kabupaten Bondowoso yang berjumlah 706 pegawai. Jumlah sampel yang di gunakan dalam penelitian ini sebanyak 115 responden. Penelitian ini menggunakan teknik penentuan sampel yaitu *nonprobability sampling* dengan teknik *purposive sampling*. Menurut Sugiyono (2016:85) bahwa: "*purposive sampling* adalah teknik pengambilan sampel sumber data dengan pertimbangan tertentu." Alasan menggunakan teknik *Purposive Sampling* adalah karena tidak semua sampel memiliki kriteria yang sesuai dengan fenomena yang diteliti. Oleh karena itu, penulis memilih teknik *Purposive Sampling* yang menetapkan pertimbangan-pertimbangan atau kriteria-

e-ISSN:2541-2566
p-ISSN:2088-916X

kriteria tertentu yang harus dipenuhi oleh sampel-sampel yang digunakan dalam penelitian ini. Responden yang diperlukan untuk mengisi kuesioner penelitian yaitu setiap Kecamatan se-Kabupaten Bondowoso diwakili oleh 5 orang responden. Kriteria penentuan responden adalah sebagai berikut :

1. Responden yang memiliki jabatan eselon IVa & IVb. Hal ini dikarenakan pejabat tersebut memiliki pengetahuan & kewenangan tentang pembagian beban kerja sesuai dengan tugas pokok dan fungsi di Kecamatan.
2. Responden memiliki masa kerja keseluruhan lebih dari 5th.
3. Responden setidaknya memiliki pangkat dan golongan IIIa sampai dengan IIId.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Uji Validitas

Uji validitas ini menunjukkan kesesuaian setiap indikator dengan teori–teori yang digunakan untuk mendefinisikan suatu konstruk (Hartono, 2008). Kriteria uji validasi adalah dengan menggunakan kriteria faktor loadings (*cross-loadings factor*) dengan nilai lebih dari 0,70 dan *average variance extracted* (AVE) dengan nilai melebihi 0,70 untuk uji validitas konfergen dan untuk uji validitas diskriminan menggunakan perbandingan akar dari AVE dengan korelasi antar variabel. Nilai AVE konstruk seharusnya lebih tinggi dibandingkan dengan korelasi antar variabel laten (Solihin dan Ratmono, 2013). Hasil WarpPLS 6.0 adalah sebagai berikut:

Tabel 2. ***Combined loadings and cross-loadings***

	Beban	Budaya	disiplin	Kinerja	Type (a	SE	P value
X1.1	0.828	0.169	-0.059	0.314	Reflect	0.078	<0.001
X1.2	0.646	0.932	0.181	-0.118	Reflect	0.082	<0.001
X1.3	0.896	0.171	0.066	0.355	Reflect	0.077	<0.001
X1.4	0.751	0.025	0.204	-0.049	Reflect	0.080	<0.001
X1.5	0.749	-0.434	0.402	-0.107	Reflect	0.080	<0.001
X1.6	0.714	-0.046	-0.044	0.315	Reflect	0.084	<0.001
X2.1	0.682	0.752	-0.222	0.389	Reflect	0.082	<0.001
X2.2	0.336	0.861	0.161	-0.222	Reflect	0.077	<0.001
X2.3	-0.003	0.832	-0.087	0.266	Reflect	0.078	<0.001
X2.4	-0.155	0.719	0.406	0.236	Reflect	0.080	<0.001
X2.5	-0.166	0.759	0.360	0.064	Reflect	0.079	<0.001
Z1.1	0.084	0.224	0.848	-0.192	Reflect	0.078	<0.001
Z1.2	0.247	-0.508	0.728	0.788	Reflect	0.080	<0.001
Z1.3	0.076	0.558	0.851	-0.104	Reflect	0.078	<0.001
Y1.1	0.521	0.091	0.363	0.710	Reflect	0.083	<0.001
Y1.2	0.591	0.389	-0.06	0.736	Reflect	0.080	<0.001
Y1.3	0.255	0.568	-0.187	0.761	Reflect	0.079	<0.001
Y1.4	-0.039	-0.614	0.499	0.726	Reflect	0.084	<0.001
Y1.5	-0.367	0.102	-0.128	0.814	Reflect	0.078	<0.001
Y1.6	-0.194	0.013	0.501	0.732	Reflect	0.080	<0.001

Hasil perhitungan WarpPLS 6.0 pada tabel 2 menunjukkan bahwa masing-masing nilai pada cross-loadings factor telah mencapai nilai diatas 0,5 dengan nilai p di bawah 0,001. Dengan demikian kriteria uji validitas konvergen telah terpenuhi.

Tabel 3. Perbandingan Akar dari AVE dengan Korelasi antar Variabel

	Beban	Budaya	disiplin	Kinerja
Beban	0,7640	0,1368	0,1253	0,1183
Budaya	0,1388	0,7846	0,1224	0,1454
disiplin	0,1336	0,0913	0,8096	0,1640
Kinerja	0,1390	0,0778	0,1646	0,7465

Pada Tabel 3 dapat diperoleh informasi bahwa nilai akar AVE variabel yang sama telah lebih tinggi dari pada nilai akar AVE pada variabel yang berbeda. Hal ini menunjukkan bahwa kriteria uji validitas

e-ISSN:2541-2566
p-ISSN:2088-916X

diskriminan telah terpenuhi. Dengan demikian instrumen yang digunakan dalam penelitian ini telah memenuhi semua ketentuan uji validitas.

Uji Reliabilitas

Pengujian reliabilitas dilakukan dengan tujuan untuk memastikan instrumen penelitian yang digunakan dapat menyajikan pengukuran konsep secara konsisten tanpa ada bias. Hasil olah data WarpPLS 6.0 adalah sebagai berikut:

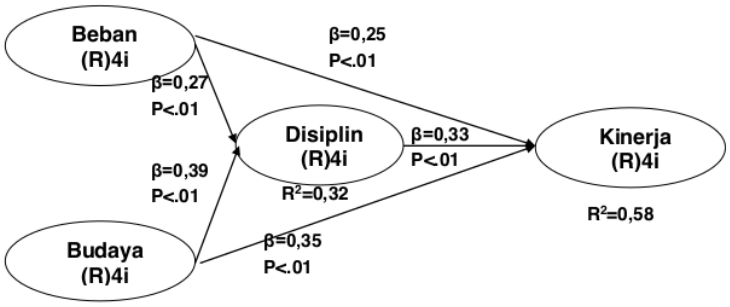
Tabel 4. Uji Reliabilitas

Variabel	*Composite reliability*	*Cronbach's alpha*
Beban Kerja	0.782	0.736
Budaya kerja	0.776	0.715
Disiplin kerja	0.724	0.763
Kinerja	0.745	0.774

Dasar yang digunakan dalam uji reliabilitas adalah nilai *Composite reliability coefficient* dan *Cronbach's alpha coefficients* di atas 0,5. Hasil pada Tabel 5 menunjukkan bahwa instrumen kuesioner dalam penelitian ini telah memenuhi ketentuan uji reliabilitas.

Hasil Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis didasarkan pada hasil analisis model SEM PLS yang mengandung seluruh variabel pendukung uji hipotesis. Model PLS dengan penambahan variabel disiplin kerja sebagai variabel mediasi menerangkan bahwa penambahan variabel akan memberikan kontribusi tambahan sebagai penjelas kinerja pegawai.



Gambar 2. Model Hipotesis

Berdasarkan hasil uji *Outter model* menunjukkan bahwa model yang dibangun memiliki tingkat validasi dan reliabilas yang tinggi dengan nilai aktor loadings (*cross-loadings factor*) dan *average variance extracted* (AVE) lebih dari 0,70. Hasil outter model juga menunjukkan semua hipotesis dalam penelitian ini menunjukkan pengaruh yang signifikan. Rangkuman uji hipotesis disajikan pada table 5.

Tabel 5. Rangkuman Uji Hipotesis

No	Hipotesis	Kesimpulan
1	Beban kerja diduga berpengaruh terhadap disiplin kerja	Diterima
2	Budaya kerja pegawai diduga berpengaruh terhadap disiplin kerja	Diterima
3	Beban kerja diduga berpengaruh terhadap kinerja pegawai	Diterima
4	Budaya kerja pegawai diduga berpengaruh terhadap kinerja pegawai	Diterima
5	Komitmen organisasi diduga berpengaruh terhadap kinerja pegawai	Diterima
6	Beban kerja diduga berpengaruh terhadap kinerja pegawai melalui disiplin kerja	Diterima
7	Budaya kerja pegawai diduga berpengaruh terhadap kinerja pegawai melalui disiplin kerja	Diterima

Pembahasan

Pengaruh Beban Kerja Terhadap Disiplin Kerja

e-ISSN:2541-2566
p-ISSN:2088-916X

Setelah dilakukan pengujian dan analisis data diperoleh hasil yang menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja pegawai kecamatan se-Kabupaten Bondowoso terbukti kebenarannya atau H_1 diterima. Hal ini bisa disebabkan adanya aspek-aspek yang berkaitan dengan beban kerja yang memberikan dampak terhadap disiplin kerja. Aspek-aspek beban kerja diantaranya adalah: rancangan pekerjaan, kondisi lingkungan kerja, pekerjaan yang berlebihan, ketidakjelasan peran, perubahan-perubahan dalam segala bentuk dan perselisihan. Hal ini didukung oleh hasil analisis deskriptif yang menyatakan bahwa secara umum responden setuju atau memberikan respon positif terhadap aspek-aspek beban kerja pegawai kecamatan se-Kabupaten Bondowoso. Salah satu faktor yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan pegawai suatu organisasi menurut Hasibuan (2012) ialah keadilan. Keadilan tersebut adalah kesesuaian antara beban kerja dengan kemampuan pegawai maupun dengan insentif yang diterima pegawai kecamatan di Bondowoso. Pembagian beban kerja di kecamatan se-Kabupaten Bondowoso telah diatur dalam Peratuan Bupati Nomor 87 Tahun 2018. Dimana pejabat eselon III & IV dapat mengatur dan menyesuaikan beban kerja stafnya sesuai bidang tugas maupun kompetensi pegawainya. Hasil penelitian ini terdapat kesamaan hasil yang signifikan dengan penelitian terdahulu oleh Wihara dan Riati (2018); Firdaus, dkk. (2017); Afandi (2019); Priyandi, Ginting, Absah (2020) yang menyatakan terdapat pengaruh signifikan antara beban kerja terhadap disiplin kerja.

Pengaruh Budaya Kerja Terhadap Disiplin Kerja

Setelah dilakukan pengujian dan analisis data diperoleh hasil yang menyatakan bahwa budaya kerja berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja pegawai kecamatan se-Kabupaten Bondowoso terbukti kebenarannya atau H_2 diterima. Hal ini disebabkan adanya aspek-aspek yang berkaitan dengan budaya kerja yang telah memberikan dampak positif terhadap disiplin kerja kecamatan se-Kabupaten Bondowoso. Aspek-aspek budaya kerja tersebut diantaranya adalah: perilaku pemimpin, budaya organisasi, menyusun misi, mengedepankan misi dan motivasi. Hal ini didukung oleh hasil analisis deskriptif yang menyatakan bahwa secara umum responden setuju atau memberikan respon positif terhadap aspek-aspek budaya kerja di kecamatan se-Kabupaten Bondowoso. Kedisiplinan merupakan salah satu dari nilai-nilai budaya kerja yang tertuang dalam Peraturan Bupati Bondowoso Nomor 40 Tahun 2016 tentang Pedoman Pengembangan Budaya Kerja di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Bondowoso. Dengan demikian pegawai kecamatan se-Kabupaten Bondowoso dalam melaksanakan tugas pekerjaannya berpedoman pada peraturan yang berlaku dan secara langsung berpengaruh terhadap tingkat kedisiplinan pegawai yang tinggi pula. Hasil penelitian ini terdapat kesamaan hasil yang signifikan dengan penelitian terdahulu oleh Sudarijati dan Puspita (2018); Cahyantara dan Subudi (2015); Ruliyansa (2018); Rahmah dan Fatmah (2019); Khasifah dan Nugraheni (2016) yang menyatakan terdapat pengaruh signifikan antara budaya kerja terhadap disiplin kerja.

Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Setelah dilakukan pengujian dan analisis data diperoleh hasil yang menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai kecamatan se-Kabupaten Bondowoso terbukti kebenarnnya atau H_3 diterima. Hal ini bisa disebabkan adanya aspek-aspek yang berkaitan dengan beban kerja telah mampu menciptakan kinerja pegawai. Aspek-aspek beban kerja diantaranya adalah: rancangan pekerjaan, kondisi lingkungan kerja, pekerjaan yang berlebihan, ketidakjelasan peran, perubahan-perubahan dalam segala bentuk dan perselisihan. Mengingat semua beban kerja pegawai kecamatan telah tertuang dengan jelas di peraturan daerah kabupaten bondowoso, sehingga mendorong pegawai kecamatan se-Kabupaten Bondowoso untuk meningkatkan kinerjanya. Hal ini membuat pegawai mengatur waktu dan mempersiapkan lebih awal pekerjaannya sesuai dengan tugas pokok dan fungsinya setelah disahkan oleh Bupati. Hasil penelitian ini terdapat kesamaan hasil yang signifikan dengan penelitian terdahulu oleh Chandra (2017); Sugiharjo dan Aldata (2018); Khasifah dan Nugraheni (2016); Nataria, dkk (2018); Oktaviani (2017) yang menyatakan terdapat pengaruh signifikan antara beban kerja terhadap kinerja pegawai.

Pengaruh Budaya Kerja Terhadaap Kinerja Pegawai

Setelah dilakukan pengujian dan analisis data diperoleh hasil yang menyatakan bahwa budaya kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai kecamatan se-Kabupaten Bondowoso, terbukti kebenarannya atau H_4 diterima. Hal ini bisa disebabkan adanya aspek-aspek yang berkaitan dengan budaya kerja telah mampu menciptakan kinerja pegawai kecamatan se-Kabupaten Bondowoso. Budaya kerja kecamatan seluruh kabupaten Bondowoso memiliki keunikan tersendiri di masing-masing wilayah kerja, tergantung faktor geografis, sosial dan budaya. Adanya budaya kerja yang positif dan kuat yang diterapkan pegawai kecamatan se-Kabupaten Bondowoso menyebabkan lingkungan kerja yang nyaman, sehingga para pegawai merasa memperoleh dorongan kerja yang kuat dan meningkatkan kinerjanya dan begitupun sebaliknya, bila budaya

e-ISSN:2541-2566
p-ISSN:2088-916X

kerja yang tercipta itu bersifat negatif maka akan muncul persoalan-persoalan yang menurunkan kinerja pegawai kecamatan se-Kabupaten Bondowoso. Hasil penelitian ini terdapat kesamaan hasil yang signifikan dengan penelitian terdahulu oleh Pranawati, Soegiarto, Suyatin (2018); Untari dan Sugiyarti (2018); Sari, Jonathan, Latif (2016); Mahanani, Lubis dan Widiartanto (2017), (Qomariah et al., 2020), (Qomariah, 2012), (Qomariah et al., 2020), (Adha et al., 2019), yang menyatakan terdapat pengaruh signifikan antara budaya kerja terhadap kinerja pegawai.

Pengaruh Disipin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Setelah dilakukan pengujian dan analisis data diperoleh hasil yang menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai kecamatan se-Kabupaten Bondowoso terbukti kebenarannya atau H_5 diterima. Hal ini bisa disebabkan adanya aspek-aspek disiplin kerja yang berkaitan dengan kinerja pegawai kecamatan se-Kabupaten Bondowoso. Adanya pemberian tunjangan Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) di lingkungan pemerintah daerah Kabupaten Bondowoso mendorong seluruh pegawai tanpa terkecuali untuk lebih disiplin, tidak hanya masalah waktu tetapi juga dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan tugas pokok dan fungsi masing-masing pegawai. Dengan demikian dapat meningkatkan kinerja masing-masing pegawai khususnya pegawai kecamatan se-Kabupaten Bondowoso. Hasil penelitian ini terdapat kesamaan hasil yang signifikan dengan penelitian terdahulu oleh Khasifah dan Nugraheni (2016); Oktaviani (2017); Darmanto (2018); Priyandi, Ginting, Absah (2020); Pawirosumarto, Iriani (2018) yang menyatakan terdapat pengaruh signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja pegawai.

Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Pegawai Melalui Disiplin kerja

Setelah dilakukan pengujian dan analisis data diperoleh hasil yang menyatakan bahwa beban kerja yang diterima pegawai berpengaruh terhadap kinerja pegawai melalui disiplin kerja pegawai kecamatan se-Kabupaten Bondowoso terbukti kebenarannya atau H_6 diterima. Meskipun pengaruh tidak langsung dari beban kerja (X1) terhadap variabel kinerja pegawai (Y) melalui variabel *intervening* disiplin kerja (Z) nilainya lebih kecil dibandingkan dengan pengaruh langsung variabel beban kerja (X1) terhadap variabel kinerja pegawai (Y). Pembagian beban kerja di kecamatan se-Kabupaten Bondowoso telah diatur dalam Peraturan Bupati Nomor 87 Tahun 2018. Dimana pejabat eselon III & IV dapat mengatur dan menyesuaikan beban kerja stafnya sesuai bidang tugas maupun kompetensi pegawainya. Adanya pemberian tunjangan Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) di lingkungan pemerintah daerah Kabupaten Bondowoso sebagai bentuk kesesuaian antara beban kerja dengan kemampuan pegawai maupun dengan imbalan yang diterima, mendorong seluruh pegawai kecamatan se-Kabupaten Bondowoso untuk lebih disiplin, tidak hanya masalah waktu tetapi juga dalam menyelesaikan pekerjaan yang telah dibebankan kepadanya sesuai dengan tugas dan kompetensinya. Dengan demikian terjadi peningkatan kinerja pegawai kecamatan se-Kabupaten Bondowoso melalui disiplin kerja dalam menyelesaikan tugas yang dibebankan. Hasil penelitian ini terdapat kesamaan hasil yang signifikan dengan penelitian terdahulu oleh Nugraheni (2016); Nataria, dkk (2018); Oktaviani (2017).

Pengaruh Budaya kerja terhadap Kinerja Pegawai melalui Disiplin kerja

Setelah dilakukan pengujian dan analisis data diperoleh hasil yang menyatakan bahwa budaya kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai melalui disiplin kerja pegawai kecamatan se-Kabupaten Bondowoso terbukti kebenarannya atau H_6 diterima. Meskipun pengaruh tidak langsung dari variabel budaya kerja (X2) terhadap kinerja pegawai (Y) melalui variabel *intervening* disiplin kerja (Z) nilainya lebih kecil dibandingkan dengan pengaruh langsung variabel budaya kerja (X2) terhadap variabel kinerja pegawai (Y). Kecamatan se-Kabupaten Bondowoso memiliki budaya kerja yang harus dipedomani oleh pegawai sebagai kebiasaannya dalam bekerja, salah satunya adalah disiplin. Kedisiplinan tercantum sebagai salah satu dari nilai-nilai budaya kerja yang tertuang dalam Peraturan Bupati Bondowoso Nomor 40 Tahun 2016 tentang Pedoman Pengembangan Budaya Kerja di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Bondowoso. Dengan adanya disiplin yang dijadikan sebagai kebiasaan, pegawai merasa sadar untuk menaati setiap tata tertib yang berlaku, sehingga dapat berdampak pada meningkatnya kinerja pegawai dan organisasi tersebut. Dengan demikian terjadi peningkatan kinerja pegawai melalui disiplin sebagai budaya kerja pegawai kecamatan se-Kabupaten Bondowoso. Hasil penelitian ini terdapat kesamaan hasil yang signifikan dengan penelitian terdahulu oleh Pranawati, Soegiarto, Suyatin (2018); Untari dan Sugiyarti (2018); Mahanani, Lubis, Widiartanto (2017).

e-ISSN:2541-2566
p-ISSN:2088-916X

KESIMPULAN, KETERBATASAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan temuan penelitian yang telah diuraikan dalam Bab IV, kesimpulan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut : hasil pengujian membuktikan beban kerja, berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja. Hasil ini berhasil menjawab dari penelitian sebelumya yang menyatakan beban kerja berpengaruh terhadap disiplin kerja. Hasil pengujian membuktikan budaya kerja, berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja. Hasil ini berhasil menjawab dari penelitian sebelumya yang menyatakan budaya kerja berpengaruh terhadap disiplin kerja. Hasil pengujian membuktikan beban kerja, berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil ini berhasil menjawab dari penelitian sebelumya yang menyatakan beban kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Hasil pengujian membuktikan budaya kerja, berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil ini berhasil menjawab dari penelitian sebelumya yang menyatakan budaya kerja berpengaruh kinerja pegawai. Hasil pengujian membuktikan disiplin kerja, berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil ini berhasil menjawab dari penelitian sebelumya yang menyatakan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Hasil pengujian membuktikan beban kerja, berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai melalui disiplin kerja. Dengan nilai pengaruh tidak langsungnya lebih kecil dari pada pengaruh langsungnya. Hasil pengujian membuktikan budaya kerja, berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai melalui disiplin kerja. Dengan nilai pengaruh tidak langsungnya lebih kecil dari pada pengaruh langsungnya.

Keterbatasan Penelitian

Dari hasil pembahasan tesis, dengan melihat latar belakang penelitian, justifikasi teori dan metode penelitian, maka dapat disampaikan beberapa keterbatasan dari penelitian ini adalah: penelitian ini membutuhkan waktu pengumpulan data yang cukup lama, mengingat lingkup penelitian ini Seluruh kecamatan diKabupaten Bondowoso. Ada beberapa jabatan pada kecamatan tertentu yang menjadi sasaran pengisian kuesioner tidak ada pegawainya atau jabatannya kosong. Sehingga peneliti perlu menyesuaikan sebaran kuesioner kembali di Kecamatan yang lain. Keterbatasan peneliti membaca output dari hasil Analisa WarpPLS yang berupa notepad juga termasuk keterbatasan dalam penelitian ini.

Saran

Adapun saran yang dapat diberikan berdasarkan hasil penelitian adalah sebagai berikut : mengacu pada kesimpulan yang menyatakan bahwa beban kerja dan budaya kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja dan kinerja pegawai. Disarankan untuk terus meningkatkan kedisiplinan dalam bekerja baik kehadiran maupun penyelesaian pekerjaan yang tepat waktu. Perlu adanya evaluasi dalam menentukan beban kerja sesuai dengan jabatan yang diampu, sehingga tidak ada kecemburuan social maupun kecenderungan terjadi perselisihan antar pegawai. Bagi penelitian yang akan datang disarankan agar mempertimbangkan faktor-faktor lain yang turut berpengaruh terhadap disiplin kerja dan kinerja pegawai seperti kepemimpinan, lingkungan kerja dan motivasi pegawai. Penelitian selanjutnya juga dapat memperluas orientasi penelitian pada lingkup organisasi yang lebih besar atau populasi yang lebih luas.

DAFTAR PUSTAKA

Adha, R. N., Qomariah, N., & Hafidzi, A. H. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember. Jurnal Penelitian IPTEKS, 4(1), 47. https://doi.org/10.32528/ipteks.v4i1.2109

Ali, Sobia & Yasir Aftab Farooqi. 2014. *Effect of Work Overload on Job Satisfaction, Effect of Job Satisfaction on Employee Performance and Employee Engagement (A Case of Public Sector University of Gujranwala Division)*. Vol 5(8).

Azhad, M. N., Anwar, & Qomariah, N. (2015). Manajemen Sumber Daya Manusia. Cahaya Ilmu.

Davis, Keith. 2007. *Perilaku Dalam Organisasi*. Jakarta: PT. Erlangga.

Fathoni, Abdurrahmat. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Rineka Cipta.

Ferdinand, Augusty. 2006. *Metode Penelitian Manajemen: Pedoman Penelitian untuk skripsi, Tesis dan Disertasi Ilmu Manajemen*. Semarang: Universitas Diponegoro.

Ghozali, Imam. 2005. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan SPSS*. Semarang: Badan Penerbit UNDIP Diponegoro.

Handoko, T. Hani. *2008. Manajemen Personalia Sumber Daya Manusia*, Edisi Kedua. Yogyakarta: BPFE.

e-ISSN:2541-2566
p-ISSN:2088-916X

Hasibuan, Malayu S.P. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia,* Edisi revisi cetakan ke tiga belas. Jakarta: PT Bumi Aksara.

Hersey, Paul dan Kenneth. H. Blanchard. 2013. *Kepemimpinan Birokrasi*, Terjemahan Harbani Pasolong. Bandung: Alfabeta.

Mangkunegara, A. A. Anwar Prabu. *2000. Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.

Mangkunegara, A. A. Anwar Prabu. 2011. *Manajemen Sumber Daya Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosda Karya.

Nawawi, Hadari. 2013. *Kepemimpinan Mengefektifan Organisasi*. Yogyakarta: Gajahmada University Press.

Ndraha, Taliziduhu. 2012. *Budaya Organisasi*. Jakarta: Rineka Cipta.

Nelson, U.C., O.M. Chiamaka and Omodu Collins. 2018. *Discipline and Organizational Performance in Nigeria*. Vol 11. Issue 3.

Nitisemito, Alex S.. 2014. *Manajemen Personalia,* Edisi kedua. Jakarta: Ghalia Indonesia.

Nwakoby, N.P. Jane F. Okoye and C.C. Anugwu. 2019. *Effect of Organizational Culture on Employee Performance in Selected Deposit Money Banks in Enugu State*. Vol 2(4).

Omolayo, B.O. & Olajumoke C. Omole. 2013. *Influence of Mental Workload on Job Performance*. Vol 3(15).

Qomariah, N. (2012). Pengaruh Budaya Organisasi, Kepemimpinan Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Dosen Pada Perguruan Tinggi Swasta Di Kabupaten Jember. Conference In Business, Accounting, And Management (CBAM), 1(3), 787–801. http://jurnal.unissula.ac.id/index.php/cbam/article/view/172

Qomariah, N., Hermawan, H., Isnaini, N. H., & Azhad, M. N. (2020). How to Improve Employee Performance at Level 1 Health Facilities During the Covid 19 Pandemic ? International Journal of Engineering Research and Technology, 13(9), 2511–2518.

Ratnawat, R.G. and P.C. Jha. 2014. *Impact of Related Stress on Employee Performance: A Review and Research Agenda*. Vol 16. Issue 11.

Rivai, Veithzal dan Ella Jauvani Sagala. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori ke Parktik*. Jakarta: PT. Rajawali Pers.

Roscoe, J. T. 1975. *Fundamental Research Statistics for the Behavioral Sciences.* New York: Holt, Rinehart and Winston, Inc. hal.189-197

Saad, G.B. Muzaffar Abbas. 2018. *The Impact of Organizational Culture on Job Performance: A Study of Saudi Arabian Public Sector Work Culture*. Vol 16. Issue 3.

Saban, D., S. Basalamah., Achmad Gani and Z. Rahman. 2020. *Impact of Islamic Work Ethics, Competencies, Compensation, Work Culture on Job Satisfaction and Employee Perfomance: The Case of Four Star Hotels*. Vol 5(1).

Sapada A.F.A., H.B. Modding., A. Gani and S. Nujum. 2017. *The Effect of Organizational Culture and Work Ethics on Job Satisfaction and Employees Performance*. Vol 6(12).

Schein, Edgar H. 2014. *Organizational Culture and Leadership*. San Francisco: Josey-Bass Publishers.

Sekaran, Uma. 2006. *Metodologi Penelitian untuk Bisnis*, Edisi 4, Buku 1. Jakarta: Salemba Empat.

Shabbir B, Raza Naqvi SMM. 2017. *Impact Of Workload and Job Complexity on Employee Job Performance with the Moderating Role of ob Stress: A Study of Travel Agencies in Rawalpindi, Islamabad and AJK*. Vol 4. Issue 2.

Siagian, P. Sondang. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia,* Edisi Pertama. Jakarta: Binapura Aksara.

Sugiyono. 2012. Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D. Bandung: Alfabeta

Supriyadi, Gering dan Triguno. 2011. *Budaya Kerja Organisasi Pemerintah*. Jakarta: LAN.

Tjiptono, Fandy. *2004. Strategi Pemasaran*, edisi kedua. Yogyakarta: Andi.

Wakoli, Caroline. 2016. *Effects of Workload on the Teachers' Performance in Kanduyi Division, Bungoma District*. Vol 5(10).

e-ISSN:2541-2566
p-ISSN:2088-916X

Pengaruh Beban Kerja Dan Budaya Kerja Terhadap Disiplin Kerja Dan Kinerja Pegawai

ORIGINALITY REPORT

20%	19%	11%	11%
SIMILARITY INDEX	INTERNET SOURCES	PUBLICATIONS	STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1	journal.ugm.ac.id Internet Source	2%
2	khoirulanis.blogspot.com Internet Source	1%
3	jurnalismewarga.tinewss.com Internet Source	1%
4	grobogan.go.id Internet Source	1%
5	Devi Lusiyana, Arik Susbiyani, Didik Eko. "Kompetensi Sumber Daya Manusia dan Penerapan Sistem Pengendalian Intern Pemerintah terhadap Kualitas Laporan Keuangan", BUDGETING : Journal of Business, Management and Accounting, 2020 Publication	1%
6	ejournal.kahuripan.ac.id Internet Source	1%
7	repository2.unw.ac.id Internet Source	1%

8	openlibrarypublications.telkomuniversity.ac.id Internet Source	1 %
9	Suprihono Setyawan. "Analisis Pengaruh Pemberdayaan dan Motivasi terhadap Kinerja Guru di Lingungan Yayasan Catur Praya Tunggal Semarang", Majalah Ilmiah Gema Maritim, 2020 Publication	1 %
10	ejournal.unp.ac.id Internet Source	1 %
11	vidya.wisnuwardhana.ac.id Internet Source	1 %
12	Submitted to Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya Student Paper	1 %
13	Submitted to Universitas Pamulang Student Paper	1 %
14	Virgana Virgana, Soeparlan Kasyadi. "The effect of organizational culture, personality, job satisfaction, and trust on school supervisor performance", Journal of Education and Learning (EduLearn), 2020 Publication	1 %
15	banjarnegarakab.go.id Internet Source	1 %
16	eksis.unbari.ac.id	

	Internet Source	1 %
17	proceeding.sentrinov.org Internet Source	1 %
18	documents.mx Internet Source	1 %
19	www.pps.unud.ac.id Internet Source	1 %
20	jagoteori.com Internet Source	1 %
21	Submitted to Icon College of Technology and Management Student Paper	1 %
22	aisonhaji.wordpress.com Internet Source	1 %
23	Iman Muazansyah. "PENGARUH KEMAMPUAN KERJA (WORK ABILITY) DAN KUALITAS KERJA (WORK QUALITY) TERHADAP KUALITAS PELAYANAN PUBLIK DIDINAS SOSIAL KABUPATEN BANGKALAN", Aplikasi Administrasi: Media Analisa Masalah Administrasi, 2018 Publication	1 %
24	aqilasn.blogspot.com Internet Source	1 %

25	eprints.polsri.ac.id Internet Source	1 %
26	MAKSI MAKSI MAKSI. "Volume 3 Nomor 1 Juni 2012", JURNAL RISET AKUNTANSI DAN AUDITING "GOODWILL", 2012 Publication	1 %

Exclude quotes	On	Exclude matches	< 1%
Exclude bibliography	On		