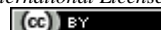


### Pengaruh Komitmen dan Beban Kerja terhadap Kinerja Pilkada di PPS Buleleng: Modal Psikologis sebagai Pemoderasi

Nyoman Adi Pramarta<sup>1\*</sup>, Komang Krisna Heryanda<sup>2</sup>, dan Rudi Irwansyah<sup>3</sup>

<sup>1,2,3</sup> Universitas Pendidikan Ganesha, Indonesia

*Journal of Economics and Management Sciences is licensed under a Creative Commons 4.0 International License.*



#### ARTICLE HISTORY

Received: 15 July 25

Final Revision: 21 July 25

Accepted: 23 July 25

Online Publication: 30 September 25

#### KEYWORDS

Buleleng, Commitment, Workload, Performance, Psychological Capital

#### KATA KUNCI

Buleleng, Komitmen, Beban Kerja, Kinerja, Modal Psikologis

#### CORRESPONDING AUTHOR

[adi.pramarta@student.undiksha.ac.id](mailto:adi.pramarta@student.undiksha.ac.id)

#### DOI

10.37034/jems.v7i4.187

#### ABSTRACT

This study aims to analyze: (1) the effect of commitment on the performance of PPS and PPS secretariat in Buleleng District, (2) the effect of workload on the performance of PPS and PPS secretariat in Buleleng District, (3) psychological capital moderates the effect between commitment on the performance of PPS and PPS secretariat in Buleleng District, and (4) psychological capital moderates the effect between workload on the performance of PPS and PPS secretariat in Buleleng District. The population of this study was all members of PPS and PPS secretariat in Buleleng District, which was 174 people. The determination of the research sample with saturated samples, namely the entire population was used as a sample. Data were collected using a questionnaire. Data were analyzed using SEM PLS. The results of the study show that (1) commitment has a positive effect on the performance of the PPS and PPS secretariat in Buleleng District, (2) workload has a negative effect on the performance of the PPS and PPS secretariat in Buleleng District, (3) psychological capital moderates the effect between commitment on the performance of the PPS and PPS secretariat in Buleleng District, and (4) psychological capital moderates the effect between workload on the performance of the PPS and PPS secretariat in Buleleng District.

#### ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis: (1) pengaruh komitmen terhadap kinerja PPS dan sekretariat PPS di Kecamatan Buleleng, (2) pengaruh beban kerja terhadap kinerja PPS dan sekretariat PPS di Kecamatan Buleleng, (3) modal psikologis memoderasi pengaruh antara komitmen terhadap kinerja PPS dan sekretariat PPS di Kecamatan Buleleng, dan (4) modal psikologis memoderasi pengaruh antara beban kerja terhadap kinerja PPS dan sekretariat PPS di Kecamatan Buleleng. Populasi penelitian ini adalah seluruh anggota PPS dan sekretariat PPS di Kecamatan Buleleng yaitu sebanyak 174 orang. Penentuan sampel penelitian dengan sampel jenuh, yaitu seluruh populasi tersebut dipergunakan sebagai sampel. Data dikumpulkan dengan kuesioner. Data dianalisis dengan SEM PLS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa (1) komitmen berpengaruh positif terhadap kinerja PPS dan sekretariat PPS di Kecamatan Buleleng, (2) beban kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja PPS dan sekretariat PPS di Kecamatan Buleleng, (3) modal psikologis memoderasi pengaruh antara komitmen terhadap kinerja PPS dan sekretariat PPS di Kecamatan Buleleng, dan (4) modal psikologis memoderasi pengaruh antara beban kerja terhadap kinerja PPS dan sekretariat PPS di Kecamatan Buleleng.

#### 1. Pendahuluan

Kualitas pelaksanaan pemilihan umum (Pilkada) di Indonesia sangat ditentukan oleh kinerja para pihak penyelenggaranya, termasuk Panitia Pemungutan Suara (PPS) yang berperan penting di tingkat akar rumput [1]. PPS bertanggung jawab dalam memastikan kelancaran proses Pilkada di lingkungan terkecil, mulai dari pendataan pemilih hingga penghitungan suara di Tempat Pemungutan Suara (TPS) [2]. Kinerja PPS menjadi krusial karena mereka adalah garda terdepan dalam pelaksanaan Pilkada yang bersentuhan langsung dengan masyarakat pemilih [3]. Oleh sebab itu, semakin baik kinerja PPS, maka kredibilitas hasil

Pilkada secara keseluruhan, serta kepercayaan masyarakat terhadap proses demokrasi akan semakin meningkat. Pelaksanaan peran penting PPS dalam memastikan kelancaran dan kejujuran Pilkada sering kali mendapat tantangan-tantangan di lapangan. Berbagai faktor, seperti tekanan politik [4], keterbatasan sumber daya [5], beban kerja yang tinggi [6], serta keterampilan administrasi [7], dapat memengaruhi akurasi dan transparansi proses pemungutan suara. Dalam beberapa kasus, tantangan-tantangan ini dapat menyebabkan penyimpangan kinerja yang berdampak pada legitimasi hasil Pilkada [8].

Penelitian terkait kinerja penyelenggaraan Pilkada akan dilakukan pada konteks lingkungan kerja PPS dan sekretariat PPS di Kecamatan Buleleng, Kabupaten Buleleng, Bali. Dalam beberapa kesempatan, terungkap adanya praktik-praktik kinerja penyelenggara Pilkada yang belum optimal di wilayah kabupaten ini. Misalnya, ditemukan adanya keteledoran pihak penyelenggara Pilkada yang menyebabkan data pemilih dan perolehan suara salah satu calon legislatif tidak sesuai, sehingga jumlah suara salah satu calon naik, sementara jumlah suara untuk partai lain turun secara signifikan.

Selain itu, terdapat juga oknum penyelenggara Pilkada yang memanipulasi suara saat pada proses rekapitulasi sehingga jumlah perolehan suara menjadi tidak sama dengan jumlah pemilih riil yang menggunakan hak suaranya. Lingkungan kerja para penyelenggara Pilkada, termasuk petugas PPS, senantiasa diwarnai dengan tekanan dan konflik kepentingan. Hal ini dapat muncul dari berbagai pihak, termasuk partai politik, kandidat, hingga kelompok masyarakat yang memiliki kepentingan tertentu [4]. Para penyelenggara Pilkada sering kali kemudian harus menghadapi tantangan dalam menjaga komitmen, integritas, dan transparansi dalam setiap tahapan Pilkada.

Konflik kepentingan dan tekanan eksternal tersebut dapat berdampak langsung pada kinerja penyelenggaraan Pilkada, mempengaruhi kualitas pengambilan keputusan, serta efektivitas dalam pelaksanaan tugas dan tanggung jawab mereka. Komitmen memiliki peran penting dalam kinerja penyelenggara Pilkada karena individu yang memiliki komitmen tinggi akan lebih mampu menjaga etika, profesionalisme, serta tanggung jawab mereka dalam menghadapi tekanan dan tantangan di lapangan. Penelitian tertentu mengembangkan konsep tiga dimensi komitmen organisasi, yaitu komitmen afektif (emosional terhadap pekerjaan), komitmen normatif (rasa kewajiban untuk bertahan dalam organisasi), dan komitmen berkelanjutan (pertimbangan konsekuensi jika meninggalkan organisasi) [9]. Dalam konteks PPS, komitmen afektif dapat mencerminkan motivasi mereka dalam melaksanakan tugas Pilkada dengan penuh dedikasi, sedangkan komitmen normatif berperan dalam menjaga netralitas mereka dari tekanan politik.

Indikasi adanya isu terkait komitmen dan beban kerja yang tinggi juga muncul pada lingkungan kerja penyelenggara Pilkada di Kabupaten Buleleng. Dilansir dari portal media pemberitaan, ditemukan adanya oknum PPS yang melakukan pelanggaran kode etik dalam bentuk keikutsertaan aktifnya pada kegiatan kampanye salah satu pasangan calon kepala daerah. Pada konteks yang berbeda, salah satu anggota PPS dilaporkan bahkan harus dilarikan dan dirawat di rumah sakit akibat mengalami kelelahan dalam menjalankan tugasnya di TPS. Penelitian terdahulu

telah menguji hubungan antara komitmen dan kinerja para penyelenggara Pilkada. Komitmen yang rendah berdampak pada menurunnya kinerja penyelenggaraan Pilkada di Kabupaten Rembang, Jawa Tengah [10].

Di sisi lain, ada penelitian yang menemukan adanya dualisme loyalitas Sekretariat PPS Kabupaten Semarang, Jawa Tengah, yang berkonsekuensi pada keterlambatan penyampaian laporan pertanggungjawaban kinerja [11]. Penelitian terkait pengaruh beban kerja dan kinerja para penyelenggara Pilkada juga telah dilakukan dengan hasil temuan yang beragam. Penelitian pada PPS dan sekretariat PPS di Kecamatan Banyakan, Kediri, Jawa Timur menemukan bahwa situasi kerja dengan beban kerja yang rendah berpengaruh positif terhadap kinerja [3]. Di sisi lain, penelitian lain mengungkap bahwa disproporsionalitas beban kerja yang dirasakan oleh anggota PPS Nagari Air Bangis, Pasaman Barat, Sumatera Barat tidak menyebabkan adanya pelanggaran integritas sebagai salah satu indikator kinerja penyelenggaraan Pilkada di Indonesia [6].

Inkonsistensi temuan penelitian sebelumnya, dapat kemudian ditelaah dari perspektif aspek psikologis. Rasa kepercayaan diri, optimisme, harapan, dan resiliensi dalam menghadapi tantangan dan mencapai kesuksesan, diakui turut berperan dalam menentukan tingkat kinerja penyelenggara Pilkada dalam situasi tertentu [12]. Dalam praktiknya, tekanan dari pihak luar, seperti partai politik dan kandidat, sering mengancam komitmen PPS, berdampak pada pengambilan keputusan yang kurang netral dan transparan. Modal psikologis kemudian diyakini dapat membantu PPS menjaga integritas dan profesionalisme, memungkinkan mereka mengelola tekanan dan mempertahankan komitmen untuk meminimalkan dampak negatif pada kinerja.

Penelitian berbeda juga menemukan bahwa kecerdasan emosional mampu meredam pengaruh negatif beban kerja terhadap kinerja [13]. Dengan demikian, dapat diprediksi bahwa dalam situasi tekanan kepentingan dan beban kerja, tingkat kinerja penyelenggara Pilkada akan bervariasi tergantung dari kadar modal psikologis yang dimilikinya.

## **2 Metode Penelitian**

Penelitian ini bertujuan menguji hipotesis atau *Explanatory Research*, yaitu menguji variabel-variabel penelitian berdasarkan hipotesis yang telah dirumuskan, di mana dapat dijelaskan tentang pengaruh antara variabel endogen dan variabel eksogen. Variabel endogen dalam penelitian yaitu komitmen ( $X_1$ ), beban kerja ( $X_2$ ), dan modal psikologis ( $Z$ ) sedangkan variabel eksogennya yaitu kinerja penyelenggaraan Pilkada ( $Y$ ). Adapun pendekatan yang dipergunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif, di mana hasil pengisian kuesioner oleh responden akan dianalisis sebagai acuan untuk mengetahui pengaruh

antara variabel endogen dengan variabel eksogen. Pengambilan data penelitian dilaksanakan di sekretariat PPS se-Kecamatan Buleleng. Pengambilan data penelitian dilaksanakan dari bulan Februari 2025 s/d Maret 2025.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh anggota PPS dan sekretariat PPS di Kecamatan Buleleng yaitu sebanyak 174 orang. Sampel merupakan bagian dari populasi penelitian yang dianggap menggambarkan populasi asalnya atau bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut, di mana ukuran sampel yang layak dalam penelitian adalah antara 30 sampai dengan 500 [14]. Memperhatikan jumlah populasi anggota PPS dan sekretariat PPS di Kecamatan Buleleng se-Kecamatan Buleleng sebanyak 174 orang, sehingga seluruh populasi tersebut dipergunakan sebagai sampel. Hal ini disebut dengan sampel jenuh, yaitu setiap anggota populasi memiliki peluang sama untuk dipilih sebagai bagian dari sampel.

Adapun metode pengumpulan data yang dipergunakan dalam penelitian ini melalui survei. Survei merupakan metode pengumpulan data dengan cara mengumpulkan informasi dari responden yang bertujuan untuk memperoleh informasi terstruktur dan sistematis menyangkut pendapat, preferensi, atau perilaku tentang pengaruh lingkungan kerja, dan komunikasi internal terhadap kinerja dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Pengujian validitas instrumen dalam penelitian ini menggunakan validitas kriteria yang dihitung menggunakan analisis *corrected item correlation*. Melalui analisis ini, instrumen penelitian dikatakan valid apabila memiliki koefisien korelasi di atas 0,40 [15]. Pengolahan data untuk mengukur validitas butir kuesioner tersebut dibantu dengan program *Statistical Package for Social Science (SPSS) 26.0 for Windows*.

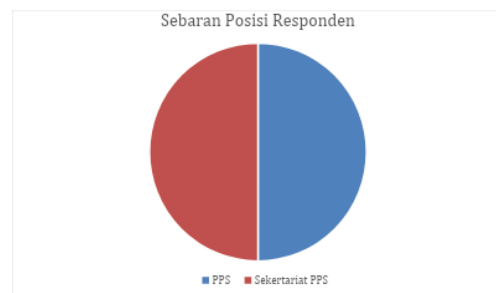
Analisis data pada penelitian ini menggunakan *Software smartPLS SEM (Partial Least Square – Structural Equation Modeling)*. PLS berkemampuan menjelaskan hubungan antar variabel serta berkemampuan melakukan analisis-*analisis* dalam sekali pengujian. Tujuan PLS adalah membantu peneliti untuk mengkonfirmasi teori dan untuk menjelaskan ada atau tidaknya hubungan antara variabel laten. Metode PLS memiliki beberapa keuntungan diantaranya dapat melakukan pemodelan dengan menggunakan banyak variabel independen dan variabel dependen, dapat menangani masalah kolinearitas, menghasilkan estimasi yang kuat meskipun terdapat gangguan atau data yang hilang, mampu menghasilkan prediksi yang akurat, PLS mampu menangani model pengukuran dengan cara yang reflektif dan formatif, dapat digunakan pada

sampel data dalam jumlah kecil, tidak terikat pada bentuk distribusi data apa pun, PLS dapat digunakan untuk berbagai jenis data: nominal, ordinal, interval, atau rasio [16].

### 3 Hasil dan Pembahasan

Berdasarkan serangkaian uji yang dilakukan untuk meneliti pengaruh komitmen dan beban kerja terhadap kinerja penyelenggaraan Pilkada, dengan modal psikologis sebagai variabel pemoderasi. Penelitian ini memperoleh pengaruh yang signifikan diantara variabel. Secara umum, hasil penelitian menunjukkan bahwa komitmen dan beban kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja penyelenggara Pilkada. Selain itu, modal psikologis juga berperan penting dalam memperkuat pengaruh kedua variabel tersebut. Temuan ini mengindikasikan bahwa aspek psikologis dan beban kerja penyelenggara, bila dikelola dengan baik, dapat meningkatkan kinerja secara optimal dalam konteks pelaksanaan Pilkada di tingkat desa/kelurahan.

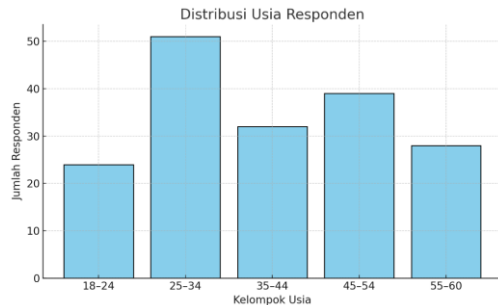
Pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner kepada 174 orang penyelenggara Pilkada, yang terdiri atas anggota PPS dan Sekretariat PPS. Seluruh data yang diperoleh diolah menggunakan pendekatan analisis *Structural Equation Modeling–Partial Least Squares (SEM-PLS)* untuk mengetahui besarnya pengaruh langsung maupun tidak langsung antar variabel yang diteliti. Model penelitian ini mengukur empat variabel utama, yaitu komitmen (X1), beban kerja (X2), modal psikologis (Z), dan kinerja (Y). Dari total 174 orang responden, diperoleh data bahwa sebanyak 87 orang (50%) berasal dari PPS, sedangkan 87 orang (50%) merupakan anggota dari Sekretariat PPS. Sebaran ini mencerminkan struktur pelaksana Pilkada di tingkat paling bawah yang mengacu pada Peraturan Komisi Pemilihan Umum nomor 8 tahun 2022 pada pasal 17 ayat 1 butir (a) dan (b) serta pasal 70 ayat 1 butir (a) dan (b) terkait jumlah PPS dan sekretariat PPS.



Gambar 1 Karakteristik Responden Berdasarkan Posisi

Seimbangny jumlah responden dari kalangan PPS maupun Sekretariat PPS memberikan informasi yang lebih banyak terkait aspek teknis lapangan dalam penyelenggaraan Pilkada, serta kontribusi dari Sekretariat PPS melengkapi gambaran administratif dan koordinatif dalam proses pemilihan. Perbedaan tugas tersebut sudah diatur dalam Peraturan Komisi

Pemilihan Umum nomor 8 tahun 2022 dimulai dari bab III tentang “tata kerja panitia pemungutan suara” pada bagian ketiga untuk PPS serta bab IX tentang “sekretariat panitia pemilihan kecamatan dan sekretariat panitia pemungutan suara” pada bagian kedua untuk sekretariat PPS.



Gambar 2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Hasil pengolahan data menunjukkan bahwa kelompok usia 25–34 tahun menjadi kelompok terbanyak yang berpartisipasi dalam penelitian ini. Mereka merupakan bagian dari generasi muda-dewasa yang dinamis dan memiliki semangat tinggi dalam bekerja serta umumnya telah memiliki pengalaman organisasi yang cukup memadai. Urutan selanjutnya diisi oleh kelompok usia 45–54 tahun dan 35–44 tahun, yang mencerminkan kehadiran kalangan dewasa mapan yang secara umum telah berpengalaman dalam birokrasi atau aktivitas sosial kemasyarakatan lainnya. Kelompok usia ini memiliki keunggulan dalam hal kematangan sikap, kepemimpinan, dan stabilitas kerja.

Dari total 174 responden, diketahui bahwa komposisi berdasarkan jenis kelamin terbagi secara seimbang, yakni masing-masing 120 orang laki-laki (69%) dan 54 orang perempuan (31%). Hal ini mencerminkan bahwa keterlibatan perempuan dalam proses penyelenggaraan Pilkada sudah mendapatkan porsi yang cukup setara dengan laki-laki. Perempuan tidak hanya dilibatkan sebagai pemilih atau peserta politik, tetapi juga dipercaya sebagai pelaksana teknis Pilkada di lapangan. Hal ini tertuang dalam Peraturan Komisi Pemilihan Umum no 8 tahun 2022 pada Pasal 16 ayat 2 yang berbunyi “Komposisi keanggotaan PPS memperhatikan keterwakilan perempuan paling sedikit 30% (tiga puluh persen)”.

### 3.1 Hasil Penelitian Analisis dengan SEM PLS

Data yang telah terkumpul dari kuesioner yang telah disebarluaskan kemudian ditabulasi dengan tujuan sebagai alat analisis data. Hasil tabulasi tersebut diolah dengan metode *Structural Equation Model* berbasis *Partial Least Square* (SEM PLS) menggunakan program *SmartPLS 3.2*. Teknik pengolahan data dengan menggunakan metode SEM PLS memerlukan 2 tahap untuk menilai *Fit Model* dari sebuah model penelitian [16].

Diukur dengan 3 indikator, yaitu KM1, KM2 dan KM3. Konstruk beban kerja (BK) diukur dengan 4 indikator, yaitu BK1, BK2, BK3 dan BK4. Konstruk modal psikologis (MP) diukur dengan 4 indikator, yaitu MP1, MP2, MP3 dan MP4. Konstruk kinerja (KP) diukur dengan 4 indikator, yaitu KP1, KP2, KP3 dan KP4. Arah panah antara indikator yang menunjukkan bahwa penelitian menggunakan indikator reflektif yang relatif sesuai untuk mengukur variabel penelitian. Hubungan yang akan diteliti (hipotesis) dilambangkan dengan anak panah antar konstruk. Teknik pengolahan data menggunakan metode SEM PLS memerlukan 2 tahapan dalam menilai *Fit Model* dari sebuah model penelitian [16].

Hasil *output* SmartPLS memberikan hasil sebagai berikut: jika dilihat pada tabel *loading factor* menunjukkan bahwa *loading factor* memberikan nilai di atas nilai yang disarankan yaitu sebesar 0,70. Dalam penelitian ini ukuran reflektif paling kecil adalah terdapat pada pernyataan KM.3, yaitu 0,704. Jadi, ukuran reflektif dikatakan tinggi karena berkorelasi lebih dari 0,70 dan indikator yang digunakan dalam penelitian ini adalah valid atau telah memenuhi *convergent validity*. Dengan kata lain, indikator-indikator tersebut merupakan indikator yang valid sebagai pengukur konstruk komitmen (KM), beban kerja (BK), modal psikologis (MP) dan kinerja (KP).

Tabel 1. Hasil *Loading Factor* (*Convergent Validity*)

Konstruk	Indikator	<i>Loading Factor</i>
Komitmen (KM)	KM1	0,871
	KM2	0,842
	KM3	0,704
Beban Kerja (BK)	BK1	0,975
	BK2	0,926
	BK3	0,890
	BK4	0,912
Modal Psikologis (MP)	MP1	0,991
	MP2	0,985
	MP3	0,987
	MP4	0,984
Kinerja (KP)	KP1	0,919
	KP2	0,914
	KP3	0,891
	KP4	0,898

Kriteria validitas konstruk variabel penelitian dapat dilihat dari *discriminant validity*. *Discriminant validity* dilakukan untuk memastikan bahwa setiap konsep dari variabel laten berbeda dengan variabel lainnya. Model dikatakan mempunyai *discriminant validity* yang baik jika nilai akar kuadrat dari nilai *Average Variance Extracted* (AVE) lebih besar daripada nilai korelasi antar variabel laten [16]. Model mempunyai *discriminant validity* yang baik jika setiap nilai *loading* dari setiap indikator dari sebuah variabel laten memiliki nilai *loading* yang paling besar dengan nilai *loading* lain terhadap variabel laten lainnya.

Nilai *cross loading* menunjukkan bahwa *loading factor* KM1 terhadap komitmen (0,871) lebih tinggi

dibandingkan terhadap beban kerja (-0,409), terhadap kinerja (0,624), dan terhadap modal psikologis (0,560) begitu pula dengan KM2 dan KM3 terhadap konstruk lainnya. Kemudian, *loading factor* BK1 terhadap beban kerja (0,975) lebih tinggi dibandingkan terhadap komitmen (-0,420), terhadap kinerja (-0,523), dan terhadap modal psikologis (-0,399) begitu pula dengan BK2, BK3, dan BK4 terhadap konstruk lainnya. Selanjutnya, *loading factor* MP1 terhadap modal psikologis (0,991) lebih tinggi dibandingkan terhadap komitmen (0,652), terhadap beban kerja (-0,444) dan terhadap kinerja (0,719) begitu pula dengan MP2, MP3 dan MP4 terhadap konstruk lainnya. *Loading factor* KP1 terhadap kinerja (0,919) lebih tinggi dibandingkan terhadap komitmen (0,598), terhadap beban kerja (-0,534), dan terhadap modal psikologis (0,654) begitu pula dengan KP2, KP3, dan KP4 terhadap konstruk lainnya.

Tabel 2. Cross Loading (Discriminant Validity)

Indikator	KM	BK	MP	KP
KM1	0,871	-0,409	0,560	0,624
KM2	0,842	-0,381	0,538	0,606
KM3	0,704	-0,354	0,495	0,577
BK1	-0,420	0,975	-0,399	-0,523
BK2	-0,416	0,926	-0,365	-0,490
BK3	-0,394	0,890	-0,348	-0,468
BK4	-0,401	0,912	-0,351	-0,481
MP1	0,652	-0,444	0,991	0,719
MP2	0,648	-0,438	0,985	0,710
MP3	0,655	-0,432	0,987	0,718
MP4	0,643	-0,439	0,984	0,712
KP1	0,598	-0,534	0,654	0,919
KP2	0,594	-0,529	0,648	0,914
KP3	0,588	-0,515	0,641	0,891
KP4	0,599	-0,528	0,653	0,898

### 3.2 Pengaruh Komitmen Terhadap Kinerja PPS dan Sekretariat PPS Di Kecamatan Buleleng

Komitmen organisasi sering kali didefinisikan sebagai keterikatan psikologis individu terhadap organisasi memiliki tiga dimensi utama: afektif (emosional), normatif (prinsip moral), dan berkelanjutan (komitmen karena alasan rasional/perhitungan) [9]. Dalam konteks PPS dan sekretariat PPS, dimensi-dimensi ini tampak nyata: afektif terlihat dari dedikasi tinggi terhadap proses Pilkada; normatif dari kesetiaan terhadap kode etik dan netralitas; serta berkelanjutan dari pertimbangan konsekuensi apabila melepas tugas. Landasan teoritis ini diperluas oleh penelitian yang menunjukkan komitmen sebagai “*the strength of an individual’s identification with and involvement in an organization*” [17].

Secara teoritis, menurut *expectancy theory* dan *goal-setting theory*, individu yang memiliki ekspektasi jelas bahwa usaha mereka akan dihargai serta tujuan yang spesifik, cenderung menunjukkan komitmen tinggi dan performa baik. Dalam sektor layanan publik menemukan bahwa komitmen organisasi berfungsi sebagai mediator antara gaya kepemimpinan transformasional dan kinerja pegawai, khususnya

dimensi afektif komitmen menjadi penentu utama performa [12].

Hasil penelitian ini secara meyakinkan menunjukkan bahwa komitmen memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja PPS dan sekretariat PPS di Kecamatan Buleleng, sebagaimana tercermin dari nilai koefisien jalur sebesar 0,258 dan *t* hitung lebih besar dari *t* tabel (4,240 > 1,960). Selain itu, nilai signifikansi uji *t* sebesar 0,000, dimana nilai tersebut lebih kecil dari 0,05. Hal ini mengindikasikan bahwa hubungan tersebut bersifat nyata secara statistik. Artinya, semakin tinggi tingkat komitmen individu terhadap tugas dan peran yang dijalankannya sebagai bagian dari penyelenggara Pilkada, maka semakin tinggi pula kualitas kinerja yang ditampilkan dalam pelaksanaan tugas-tugas tersebut. Dalam konteks penyelenggaraan pemilu, khususnya di tingkat PPS dan sekretariat PPS yang merupakan garda terdepan dalam proses teknis dan administratif pemilu, temuan ini menegaskan pentingnya komitmen sebagai landasan utama dalam membentuk profesionalisme, netralitas, dan efektivitas kerja.

Dimensi komitmen yang diukur dalam penelitian ini mencakup komitmen afektif, normatif, dan berkelanjutan [9]. Ketiga dimensi ini saling melengkapi dalam membentuk keterikatan psikologis individu terhadap organisasi, yang pada gilirannya mendorong mereka untuk bekerja secara optimal, bahkan dalam situasi penuh tekanan seperti proses pemilihan kepala daerah. Komitmen afektif, yang merujuk pada keterikatan emosional terhadap pekerjaan, memiliki implikasi terhadap bagaimana individu secara intrinsik termotivasi untuk memberikan kinerja terbaik tanpa mengharapkan kompensasi material semata. Komitmen normatif mencerminkan rasa kewajiban moral dan loyalitas kepada organisasi, yang dalam konteks PPS berarti mematuhi aturan main pemilu, menjaga netralitas, serta menolak intervensi politik dari pihak-pihak tertentu. Sementara itu, komitmen berkelanjutan menunjukkan bagaimana individu menimbang konsekuensi jika keluar dari organisasi atau mengabaikan tugas, termasuk potensi hilangnya reputasi profesional atau kepercayaan dari masyarakat.

Temuan ini diperkuat oleh hasil penelitian yang menunjukkan bahwa komitmen organisasi secara signifikan berpengaruh terhadap kinerja karyawan di lingkungan sektor publik. Studi tersebut menjelaskan bahwa komitmen tidak hanya meningkatkan efisiensi kerja, tetapi juga berdampak pada perilaku pro-sosial dalam organisasi, seperti saling membantu, berinisiatif tanpa diperintah, dan menunjukkan loyalitas terhadap tujuan organisasi [13]. Dalam kasus PPS di Kecamatan Buleleng, perilaku pro-sosial ini terlihat dari kesanggupan para anggota untuk bekerja melebihi jam tugas formal, menjaga kerahasiaan dokumen penting, dan bersedia menghadapi tekanan psikologis maupun fisik demi menjaga kredibilitas hasil pemilihan.

Dalam konteks pelayanan publik di negara-negara Teluk juga memperlihatkan bahwa komitmen terhadap organisasi berkontribusi secara langsung pada kualitas layanan dan pencapaian target organisasi. Komitmen ditunjukkan sebagai prediktor kuat dari kinerja karena berfungsi sebagai pendorong utama motivasi kerja. Hal ini sejalan dengan teori motivasi yang menekankan bahwa ekspektasi terhadap hasil kerja, jika dikaitkan dengan penghargaan intrinsik maupun ekstrinsik, akan memperkuat motivasi kerja dan akhirnya meningkatkan performa [18]. Dengan demikian, anggota PPS yang memiliki ekspektasi bahwa kinerjanya berkontribusi langsung terhadap kualitas demokrasi lokal akan memiliki motivasi kerja yang lebih tinggi dan cenderung menunjukkan komitmen yang berkelanjutan.

Selain aspek motivasional, komitmen juga berkaitan erat dengan kemampuan individu dalam mengelola tekanan kerja dan menyelesaikan tugas dengan akurasi tinggi. Dalam penyelenggaraan pemilu, kesalahan administrasi seperti kelalaian *input* data pemilih, keterlambatan laporan, atau kekeliruan rekapitulasi suara dapat berdampak sistemik terhadap legitimasi hasil pemilihan. Individu yang memiliki tingkat komitmen tinggi lebih mampu mempertahankan konsistensi kerja, bekerja secara cermat, dan menghindari kesalahan kerja, terutama dalam lingkungan kerja dengan tekanan tinggi [17]. Fakta bahwa para penyelenggara PPS di Kecamatan Buleleng mampu menyelesaikan tugas-tugas mereka secara menyeluruh dalam batas waktu yang ditentukan meskipun dihadapkan pada tantangan politik dan beban kerja yang berat, menjadi bukti empiris bahwa komitmen mereka telah berkontribusi terhadap keberhasilan operasional Pilkada di wilayah tersebut.

Lebih jauh, korelasi positif antara komitmen dan kinerja juga dapat dijelaskan melalui pendekatan perilaku organisasi. Komitmen organisasi merupakan prediktor dari perilaku kewargaan organisasi atau *organizational citizenship behavior* (OCB), yaitu perilaku kerja yang melampaui tugas formal seperti membantu rekan kerja, menjaga citra organisasi, dan sukarela menambah jam kerja demi menyelesaikan tugas kolektif [13]. Dalam konteks PPS, bentuk OCB ini tercermin dari bagaimana para anggota tidak hanya menjalankan tugas-tugas administratif, tetapi juga aktif memberikan edukasi kepada masyarakat tentang tata cara pemilihan, membantu logistik di lapangan, hingga menjawab keberatan dari saksi pasangan calon dengan tetap menjaga sikap netral dan profesional. Dengan demikian, tingginya komitmen tidak hanya mendorong kinerja individu secara kuantitatif, tetapi juga memperkuat kualitas hubungan kerja dan sinergi antarpersonel dalam satu tim penyelenggara.

Dari sisi psikologis, komitmen tinggi berfungsi sebagai pelindung terhadap stres kerja dan burnout. Komitmen organisasi memiliki efek *buffering* terhadap tekanan kerja karena individu dengan komitmen tinggi lebih

mampu meringankan tugas mereka secara positif, melihat tantangan sebagai peluang, dan tidak mudah terprovokasi oleh tekanan politik atau dinamika sosial yang muncul dalam proses pemilu [13]. Dalam konteks PPS Buleleng, hal ini terlihat dari ketahanan kerja para penyelenggara meskipun dalam beberapa kasus ada anggota PPS yang harus menjalani perawatan akibat kelelahan, sebagaimana dilaporkan dalam latar belakang penelitian ini. Komitmen moral yang tinggi membuat mereka tetap menjalankan tugas meskipun dalam kondisi fisik yang kurang prima, karena mereka meyakini bahwa keberhasilan proses Pilkada merupakan tanggung jawab yang tidak bisa ditinggalkan begitu saja.

Dari aspek organisasi, temuan ini memberikan dampak implikatif yang kuat bagi penyelenggaraan pemilu. Mengingat bahwa komitmen dapat ditumbuhkan dan diperkuat melalui kebijakan organisasi, maka Komisi Pemilihan Umum (KPU) sebagai institusi pembina PPS sebaiknya merancang program pembinaan dan pelatihan yang tidak hanya menekankan aspek teknis dan administratif, tetapi juga memperkuat nilai-nilai integritas, loyalitas, serta kecintaan terhadap proses demokrasi. Pelatihan berbasis nilai seperti ini terbukti mampu meningkatkan dimensi afektif dan normatif dari komitmen, yang kemudian tercermin dalam peningkatan kinerja jangka panjang [9]. Dalam konteks praktis, penanaman nilai ini dapat dikemas dalam bentuk pendidikan karakter, pembekalan etika kerja, serta pemberian insentif non-materi seperti penghargaan moral dan pengakuan publik atas kinerja luar biasa dari anggota PPS.

Selain itu, proses rekrutmen PPS sebaiknya memasukkan indikator komitmen sebagai salah satu kriteria seleksi utama, mengingat bahwa kompetensi teknis semata tidak cukup menjamin keberhasilan kerja jika tidak dibarengi oleh komitmen yang kuat. Pegawai yang memiliki tingkat komitmen tinggi tetapi dengan keterampilan teknis yang sedang, tetap menunjukkan kinerja unggul karena didorong oleh rasa tanggung jawab yang mendalam terhadap organisasi [3]. Dalam kasus PPS, keterampilan dapat dikembangkan melalui pelatihan, tetapi komitmen perlu dibangun sejak awal melalui proses seleksi yang mempertimbangkan motivasi intrinsik dan loyalitas terhadap nilai demokrasi.

Dengan melihat seluruh dimensi tersebut, maka secara keseluruhan dapat disimpulkan bahwa pengaruh positif dan signifikan antara komitmen terhadap kinerja tidak hanya terbukti secara statistik melalui hasil uji model struktural (koefisien = 0,258;  $p = 0,000$ ), tetapi juga didukung secara teoritis dan empiris oleh berbagai studi lintas sektor. Pengaruh ini bersifat multidimensional dan menjangkau berbagai aspek kinerja, mulai dari produktivitas individual, kolaborasi tim, hingga keberlanjutan organisasi. Oleh karena itu, dalam menjawab rumusan masalah pertama dalam

penelitian ini, yaitu "Apakah terdapat pengaruh komitmen terhadap kinerja PPS dan sekretariat PPS di Kecamatan Buleleng?" jawaban yang diperoleh adalah ya, terdapat pengaruh yang positif dan signifikan, dan pengaruh tersebut memiliki dampak yang penting dalam mendukung kualitas penyelenggaraan Pilkada yang profesional, transparan, dan berintegritas di wilayah tersebut.

### 3.3 Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja PPS dan Sekretariat PPS di Kecamatan Buleleng

Dimensi komitmen yang diukur dalam penelitian ini mencakup komitmen afektif, normatif, dan berkelanjutan [9]. Ketiga dimensi ini saling melengkapi dalam membentuk keterikatan psikologis individu terhadap organisasi, yang pada gilirannya mendorong mereka untuk bekerja secara optimal, bahkan dalam situasi penuh tekanan seperti proses pemilihan kepala daerah. Komitmen afektif, yang merujuk pada keterikatan emosional terhadap pekerjaan, memiliki implikasi terhadap bagaimana individu secara intrinsik termotivasi untuk memberikan kinerja terbaik tanpa mengharapkan kompensasi material semata [9]. Komitmen normatif mencerminkan rasa kewajiban moral dan loyalitas kepada organisasi, yang dalam konteks PPS berarti mematuhi aturan main pemilu, menjaga netralitas, serta menolak intervensi politik dari pihak-pihak tertentu. Sementara itu, komitmen berkelanjutan menunjukkan bagaimana individu menimbang konsekuensi jika keluar dari organisasi atau mengabaikan tugas, termasuk potensi hilangnya reputasi profesional atau kepercayaan dari masyarakat.

Hasil penelitian ini secara meyakinkan menunjukkan bahwa komitmen memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja PPS dan sekretariat PPS di Kecamatan Buleleng, sebagaimana tercermin dari nilai koefisien jalur sebesar  $-0,238$  dan  $t$  hitung lebih besar dari  $t$  tabel ( $4,622 > 1,960$ ). Selain itu, nilai signifikansi uji  $t$  sebesar  $0,000$ , dimana nilai tersebut lebih kecil dari  $0,05$ . Hal ini mengindikasikan bahwa hubungan tersebut bersifat nyata secara statistik. Artinya, semakin tinggi tingkat beban kerja individu terhadap tugas dan peran yang dijalankannya sebagai bagian dari penyelenggara Pilkada, maka semakin rendah kualitas kinerja yang ditampilkan dalam pelaksanaan tugas-tugas tersebut. Dalam konteks penyelenggaraan pemilu, khususnya di tingkat PPS dan sekretariat PPS yang merupakan garda terdepan dalam proses teknis dan administratif pemilu, temuan ini menegaskan pentingnya porsi beban kerja sebagai landasan utama dalam membentuk profesionalisme dan efektivitas kerja.

Fenomena ini dapat dijelaskan melalui pendekatan teoritik dan temuan empiris dalam berbagai penelitian. Beban kerja, secara umum, merupakan akumulasi tanggung jawab, kompleksitas tugas, serta tuntutan waktu yang dihadapi oleh seseorang dalam menyelesaikan tugas pekerjaannya [3]. Dalam konteks

penyelenggara Pilkada seperti PPS dan Sekretariat PPS, beban kerja bukan hanya mencakup aspek administratif dan teknis, tetapi juga menyangkut pengelolaan tekanan sosial dan politik, koordinasi antar lembaga, serta komunikasi dengan masyarakat. Oleh karena itu, beban kerja tidak hanya bersifat kuantitatif (jumlah tugas) tetapi juga kualitatif (tingkat kompleksitas dan tanggung jawab moral).

Penelitian ini menunjukkan bahwa beban kerja yang tinggi dapat menurunkan kinerja dalam konteks tertentu, yang mendukung teori motivasi kerja di mana tantangan atau tekanan kerja yang kurang sesuai dapat memicu pencapaian yang kurang optimal. Dalam banyak kasus, beban kerja yang terlalu berat tanpa dukungan yang memadai justru berkontribusi pada stres kerja, kelelahan, dan pada akhirnya penurunan kinerja. Beban kerja yang tinggi menjadi pendorong stres ketika tidak dibarengi dengan sumber daya personal atau organisasi, dan dalam jangka panjang menyebabkan kelelahan (*burnout*). Oleh karena itu, meskipun temuan penelitian ini menunjukkan korelasi positif, sangat mungkin bahwa terdapat titik balik (*tipping point*) di mana beban kerja tidak lagi memperkuat kinerja tetapi justru merusaknya [6].

Dalam konteks pemerintahan dan sektor publik di Indonesia, beban kerja sering kali dipengaruhi oleh dinamika eksternal seperti regulasi yang berubah, tekanan dari partai politik, dan ekspektasi publik. Ada risiko besar jika peningkatan kinerja akibat beban kerja hanya bersifat jangka pendek. Jika beban kerja terus meningkat dari waktu ke waktu, atau jika ekspektasi terhadap *output* kinerja terus naik tanpa adanya peningkatan dukungan, maka kemungkinan besar akan terjadi efek sebaliknya, yaitu *burnout*. Beban kerja tinggi secara konsisten dalam periode panjang berdampak signifikan terhadap penurunan kinerja, peningkatan kesalahan kerja, serta konflik interpersonal dalam organisasi [12].

### 3.4 Modal Psikologis Memoderasi Pengaruh antara Komitmen Terhadap Kinerja PPS dan Sekretariat PPS di Kecamatan Buleleng

Dalam organisasi yang bergerak di sektor publik, terutama dalam konteks kerja dengan tekanan tinggi seperti penyelenggaraan pemilihan kepala daerah, kualitas sumber daya manusia tidak hanya ditentukan oleh kapasitas teknis atau pengalaman kerja semata. Faktor psikologis turut berperan penting dalam menentukan bagaimana individu menjalankan tugasnya, merespons tekanan, serta mempertahankan profesionalisme dan produktivitas. Salah satu konsep yang belakangan mendapat perhatian luas dalam literatur manajemen dan psikologi organisasi adalah *psychological capital* atau modal psikologis. Modal psikologis merujuk pada kumpulan kapasitas internal positif yang mencakup efikasi diri (*self-efficacy*), harapan (*hope*), optimisme (*optimism*), dan ketahanan (*resilience*), yang semuanya diyakini dapat

memperkuat performa individu dalam menghadapi tantangan kerja [13].

Dalam penelitian ini, modal psikologis diuji sebagai variabel moderasi, yaitu apakah keberadaannya mampu memperkuat atau memperlemah hubungan antara variabel independen, dalam hal ini komitmen terhadap kinerja PPS dan sekretariat PPS di Kecamatan Buleleng. Berdasarkan hasil uji statistik, ditemukan bahwa modal psikologis menunjukkan pengaruh moderasi yang signifikan terhadap hubungan komitmen terhadap kinerja PPS dan Sekretariat PPS di Kecamatan Buleleng. Hal ini ditunjukkan dengan nilai koefisien sebesar 0,187 dan nilai t hitung sebesar 2,800 dengan nilai signifikansi (p) sebesar 0,005. Jadi, dapat disimpulkan bahwa modal psikologis memoderasi pengaruh antara komitmen terhadap kinerja PPS dan sekretariat PPS di Kecamatan Buleleng.

Interaksi antara modal psikologis dan komitmen berpengaruh positif terhadap kinerja menunjukkan bahwa modal psikologis memperkuat hubungan komitmen dengan kinerja. Hal ini berarti bahwa semakin tinggi komitmen didukung dengan modal psikologis yang baik, maka kinerja semakin tinggi. Sebaliknya, semakin rendah komitmen didukung dengan modal psikologis yang kurang baik, maka kinerja semakin rendah. Artinya, secara teori modal psikologis diharapkan menjadi penguat dalam mendukung komitmen penyelenggara pada kasus PPS di Kecamatan Buleleng, pengaruh tersebut terbukti secara empiris dalam model penelitian ini.

Kinerja dan komitmen merupakan dua variabel yang saling terkait dan dapat mempengaruhi produktivitas individu dalam organisasi. Modal psikologis, yang terdiri dari efikasi diri, optimisme, harapan, dan resiliensi dapat berperan sebagai moderator dalam hubungan antara komitmen dan kinerja. Modal psikologis berfungsi untuk memperkuat atau melemahkan pengaruh komitmen terhadap kinerja individu, tergantung pada sejauh mana individu mampu memanfaatkan sumber daya psikologis mereka untuk menghadapi tantangan dan kesulitan dalam pekerjaan. Dalam *Social Exchange Theory*, individu yang menerima dukungan dari organisasi (baik melalui penghargaan, pelatihan, atau pengakuan) akan lebih cenderung berkomitmen dan bekerja lebih baik. Modal psikologis berfungsi sebagai penyeimbang, di mana individu dengan modal psikologis yang tinggi dapat mengelola ekspektasi dan beban kerja yang datang dengan tekanan tinggi, serta menanggapi dukungan organisasi dengan meningkatkan kinerja mereka [3].

### 3.5 Modal Psikologis Memoderasi Pengaruh antara Beban Kerja terhadap Kinerja PPS dan Sekretariat PPS di Kecamatan Buleleng

Rasionalitas mengenai peran modal psikologis dalam memengaruhi perilaku kerja telah menjadi bagian penting dari kajian psikologi organisasi dalam dua

dekade terakhir. Modal psikologis atau *psychological capital* merupakan konstruksi yang menggambarkan sumber daya psikologis positif yang dapat dimiliki oleh individu, yang meliputi empat dimensi utama: efikasi diri, optimisme, harapan, dan resiliensi [17]. Keempat dimensi ini diyakini dapat membentuk kekuatan internal dalam diri individu untuk bertahan dan tetap produktif dalam kondisi kerja yang menantang. Dalam dunia kerja yang terus berkembang dan penuh tekanan, keberadaan modal psikologis menjadi semacam bantalan yang menopang individu agar tidak mudah terpuruk oleh stres atau beban kerja yang berat.

Penelitian ini menguji apakah modal psikologis mampu berperan sebagai variabel pemoderasi dalam hubungan antara beban kerja dan kinerja individu. Dengan kata lain, apakah keberadaan modal psikologis dapat memperkuat atau melemahkan dampak beban kerja terhadap kinerja para penyelenggara Pilkada, khususnya di tingkat PPS dan Sekretariat PPS di Kecamatan Buleleng. Hasil pengujian statistik menunjukkan bahwa hubungan antara beban kerja dan kinerja yang dimoderasi oleh modal psikologis signifikan. Hal ini ditunjukkan dengan nilai koefisien sebesar -0,132 dan nilai t hitung sebesar 2,244 dengan nilai signifikansi (p) sebesar 0,025. Jadi, dapat disimpulkan bahwa modal psikologis memoderasi pengaruh antara komitmen terhadap kinerja PPS dan sekretariat PPS di Kecamatan Buleleng.

Interaksi antara modal psikologis dan beban kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja. Hal ini menunjukkan bahwa modal psikologis memperlemah hubungan beban kerja dengan kinerja, yang berarti bahwa semakin tinggi beban kerja namun jika didukung dengan modal psikologis yang baik, maka kinerja akan semakin baik. Sebaliknya, semakin rendah beban kerja namun jika didukung dengan modal psikologis yang kurang baik, maka kinerja akan semakin rendah. Artinya, secara teori modal psikologis diharapkan menjadi pelindung atau penyeimbang dalam situasi kerja penuh tekanan, pada kasus PPS di Kecamatan Buleleng, pengaruh tersebut terbukti secara empiris dalam model penelitian ini.

Kinerja merupakan hasil kerja individu dalam organisasi yang dipengaruhi oleh berbagai faktor, termasuk beban kerja. Beban kerja adalah jumlah pekerjaan yang harus diselesaikan oleh individu dalam jangka waktu tertentu [3]. Namun, hubungan antara beban kerja dan kinerja tidak selalu bersifat linier, karena faktor-faktor lain, seperti modal psikologis, dapat berperan sebagai moderator dalam pengaruh beban kerja terhadap kinerja. Menurut teori *Job Demands-Resources* (JD-R), beban kerja tinggi dapat menjadi faktor penyebab stres dan kelelahan yang berdampak negatif terhadap kinerja individu. Namun, jika individu memiliki sumber daya yang cukup (misalnya, dukungan sosial, pelatihan, kompensasi),

mereka dapat mengelola beban kerja dengan lebih baik dan meningkatkan kinerja [3].

#### 4 Kesimpulan

Penelitian ini menunjukkan bahwa komitmen memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja PPS dan Sekretariat PPS di Kecamatan Buleleng, ditandai dengan nilai koefisien 0,258 dan signifikansi 0,000. Semakin tinggi komitmen individu, semakin baik kinerja yang ditampilkan. Sebaliknya, beban kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja, dengan koefisien -0,238, menandakan bahwa beban kerja yang tinggi dapat menurunkan fokus dan efektivitas kerja. Modal psikologis terbukti memperkuat hubungan antara komitmen dan kinerja (koefisien interaksi 0,187), serta memperlemah dampak negatif beban kerja terhadap kinerja (koefisien -0,132). Elemen modal psikologis seperti optimisme, efikasi diri, harapan, dan ketahanan mental membantu individu menghadapi tekanan tugas Pilkada. Oleh karena itu, pembinaan psikologis yang sistematis sangat penting untuk meningkatkan kualitas kinerja penyelenggara Pilkada secara berkelanjutan dan profesional.

#### Daftar Rujukan

- [1] Kolang, F. E., Pondaag, A., & Londa, J. (2022). Penyelenggaraan Pemilihan Umum Yang Jujur, Adil dan Bersih Menurut Undang-Undang Nomor 7 Tahun 2017 Tentang Pemilihan Umum. *Lex Administratum*, 10(4).
- [2] Sahila, A. N., Purnamasari, I., Apriliani, A., Rahmawati, R., Apriliani, N. V., Ramdani, F. T., & Wahyudin, C. (2024). Proses Pembentukan Panitia Pemilihan Kecamatan (PPK) & Panitia Pemungutan Suara (PPS) dalam Pemilihan Kepala Daerah 2024. *Karimah Tauhid*, 3(10), 10997–11006. <https://doi.org/10.30997/karimahtauhid.v3i10.14941>
- [3] Alisoh, M. M. (2024). Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi, Situasi Kerja terhadap Kinerja PPS dan Sekretariat PPS di Kecamatan Banyak. *Simposium Manajemen Dan Bisnis III*, 3, 1162–1171.
- [4] Mardiana, M. (2020). Politisasi Perekrutan Anggota Badan Penyelenggara Pemilu Ad Hoc: Studi Kasus di Kabupaten Tanjung Jabung Timur, Jambi. *Politika: Jurnal Ilmu Politik*, 11(1), 96–114. <https://doi.org/10.14710/politika.11.1.2020.96-114>
- [5] Darma, B., Wulansari, K. Y., Damanik, E. S. R., Ningsih, Y. I., & Fauziah, F. (2024). Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Panitia Pemungutan Suara (PPS) Pemilu 2024 Sekelompok Bajubang Kabupaten Batang Hari. *Jurnal Ilmiah Universitas Batanghari Jambi*, 24(1), 843. <https://doi.org/10.33087/jiubj.v24i1.5041>
- [6] Hurasan, D. H., Amin, M., & Ridho, H. (2021). Kinerja Kelompok Penyelenggara Pemungutan Suara Pemungutan Suara Ulang pada PEMILU 2019 di Kota Tebing Tinggi. *Perspektif*, 11(1), 214–230. <https://doi.org/10.31289/perspektif.v11i1.5503>
- [7] Gorantokan, E. O. B. (2018). Kualitas Kerja Kelompok Penyelenggara Pemungutan Suara Pada Penyelenggaraan Pemilu Legislatif di Kabupaten Lembata Tahun 2014. *Politico: Jurnal Ilmu Politik*, 6(1).
- [8] Husin, L. H., Pratama, H. M., Prasetyo, W., Hendra, H., Darmawan, W. B., Manan, F., & Amsari, F. (2021). Malpraktik Pemilu dan Korupsi: Analisis terhadap Proses Penghitungan dan Rekapitulasi pada Pemilu Indonesia 2019. *Integritas: Jurnal Antikorupsi*, 7(1), 57–78. <https://doi.org/10.32697/integritas.v7i1.720>
- [9] Meyer, J. P., & Allen, N. J. (1991). A three-component conceptualization of organizational commitment. *Human Resource Management Review*, 1(1), 61–89. [https://doi.org/10.1016/1053-4822\(91\)90011-Z](https://doi.org/10.1016/1053-4822(91)90011-Z)
- [10] Sugihariyadi, M., & Rahardjo, J. (2015). Menakar Profesionalisme Penyelenggaraan Pemilu 2014 Di Kota Garam: Analisis Kepemimpinan, Integritas, Independensi, Dan Kompetensi Kepemiluan. *Addin*, 9(1), 53312.
- [11] Asyadi, M., & Warastuti, R. (2022). Dualisme Loyalitas Sekretariat Badan Adhoc: Antara Tanggung Jawab Kepada KPU Kabupaten dan Tugas sebagai Aparatur Sipil Negara. *JURNAL ILMU SOSIAL Dan ILMU POLITIK*, 2(2), 83. <https://doi.org/10.30742/juispol.v2i2.2495>
- [12] Nur, F., Kamil, H., Hastari, S., & Ghifary, M. T. (2024). Pengaruh Psychological Capital Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Kelompok Penyelenggara Pemungutan Suara Pada Pemilihan Umum Serentak Tahun 2024 Di Kecamatan Rejoso Kabupaten Pasuruan. *Bhinneka Multidisiplin Journal Indonesian Journal of Multidisciplinary Research and Review Bhinneka Multidisiplin Journal*, 1(5), 254–267. <https://doi.org/10.53067/bmj.v1i5.23>
- [13] Astuti, W., & Amalia, L. (2021). The Relationship between Work Motivation, Job Satisfaction, and Employee Performance: The Moderating Role of Psychology Capital and The Mediating Role of Organizational Commitment. *Jurnal Manajemen Teori Dan Terapan Journal of Theoretical and Applied Management*, 14(2), 102–128. <https://doi.org/10.20473/jmtt.v14i2.2619>
- [14] Sugiyono, D. (2013). *Metode penelitian pendidikan pendekatan kuantitatif, kualitatif dan R&D*. Alfabeta
- [15] Ghozali, I. (2018). *Aplikasi analisis multivariete dengan program IBM SPSS 23*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- [16] Ghozali, I. (2008). *Structural equation modeling: Metode alternatif dengan partial least square (pls)*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- [17] Lee, H. M., Chou, M. J., Chin, C. H., & Wu, H. T., (2017). The Relationship between Psychological Capital and Professional Commitment of Preschool Teachers: The Moderating Role of Working Years. *Universal Journal of Educational Research*, 5(5), 891-900. <https://doi.org/10.13189/ujer.2017.050521>.
- [18] Priyono, B. S., Sutomo, Y., Rijanti, T., Farokhi, A. H., & Kuncoro, A. (2018). The Influence of Psychological Capital and Organizational Change to Employee Performance with Organizational Commitment as Moderating Variable. *International Journal of Human Resource Studies*, 8(4), 84.