

## DAFTAR PUSTAKA

- A.R. Vanchapo, S.Kep., M. Mk. 2020. *Beban Kerja dan Stres Kerja*. CV. Penerbit Qiara Media.
- Abdillah, M. (2021). Budaya Organisasi Akhlak Dalam Penerapan Public Relation. *Universitas Muhammadiyah Surakarta*. <http://eprints.ums.ac.id>.
- Ainanur, A., & Tirtayasa, S. 2018. Pengaruh Budaya Organisasi, Kompetensi dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 1-14.
- Akbar, S 2018 Analisa faktor faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. *JIAGANIS*, Vol.3 (2)
- Albertus Yandi, Ismiasih, Resna Trimerani 2023. Indikator Fasilitas Kerja Dan Kinerja Karyawan Di Pt. Karya Makmur Langgeng Kalimantan Barat. *Jurnal Ilmiah Management Agribisnis (Jimanggis)*, 4(1), 31-42.
- Allen, N.J. dan J.P. Meyer. 1991. The Measurement and Antecedents of Affective, Continuance and Normative Commitment to the Organizational. *Journal of Occupational Psychology*. 63 (1): 1-18.
- Allen, N.J., Meyer P.J. And Smith CA. 1993. "Commitment to Organizations and Occupations : Extension and Test of a Three-Component Conceptualization", *Journal of Applied Psychology*, Vol. 78, No. 4.
- Alqudah, I. H. A., Carballo-Penela, A., & Ruzo-Sanmartín, E. (2022). High-performance human resource management practices and readiness for change: An integrative model including affective commitment, employees' performance, and the moderating role of hierarchy culture. *European Research on Management and Business Economics*, 28(1), 100177. <https://doi.org/10.1016/j.iedeen.2021.100177>
- Amstrong, Michael dan Angelo Baron. (1998). *Performance Management*. London: Institute of Personal and Development.
- Ángeles López-Cabarcos, M., Vázquez-Rodríguez, P., & Quiñoá-Piñeiro, L. M. (2022). An approach to employees' job performance through work environmental variables and leadership behaviours. *Journal of Business Research*, 140, 361–369. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2021.11.006>
- Ardiansyah, C. A., & Surjanti, J. 2020. Pengaruh Work Life Balance terhadap Kinerja Karyawan Melalui Komitmen Organisasi Pada Karyawan PT. Bhinneka Life Indonesia Cabang Surabaya. *Jurnal Ilmu*

*Manajemen*, 8(4), 1211–1221.  
<https://doi.org/10.26740/jim.v8n4.p1211-1221>

- Arianto, D & Puspita, A.D 2019 Pengaruh Shift Kerja Terhadap Kinerja Melalui Variabel Kelelahan Dan beban Kerja Sebagai Variabel Intervening di Pt.M.I. *Journal of Industrial and Systems Optimization* 2
- Arizal Hamizar. 2020 Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Studi Kasus pada BPS Maluku. *Journal of Islamic Economic and Business (JIEB)*. Volume 02 Nomor 01
- Arizal Hamizar. 2020 Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Studi Kasus pada BPS Maluku. *Journal of Islamic Economic and Business (JIEB)*. Volume 02 Nomor 01
- Armstrong, M. 2009. *Armstrong's Handbook of Performance Management: An Evidence-based Guide to Delivering High Performance*. Kogan Page Publishers.
- Baard, S. K., Rench, T. A., & Kozlowski, S. W. J. (2014). Performance adaptation: A theoretical integration and review. *Journal of Management*, 40(1), 48–99. <https://doi.org/10.1177/0149206313488210>.
- Bonaventura Hendrawan Maranata<sup>1</sup>, Dian Prasetyo Widyaningtyas<sup>2</sup>, Ardani Nur Istiqomah 2022. Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank BUMN Kota Semarang. *Jurnal Arimbi (Applied Research In Management And Business) Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Nasional Karangturi* Volume 2 No. 2.
- Bumn.go.id. (n.d.). *Logo Baru Kementerian BUMN, Simbol Era Kemandirian*. <https://bumn.go.id/media/press-conference/logo-baru-kementerian-bumn-simbol-era-kemandirian-vx>
- Campbell, P., McCloy, R. A., Oppler, S. H., & Sager, C. E. (1993). *A theory of performance*. In N. Schmitt, & W. C. Borman (Eds.), *Personnel selection in organizations* (pp. 35–69). San Francisco, CA: Jossey-Bass Publishers.
- Citrawati E et al 2021 Pengaruh Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen*, Vol.10.No.3
- Cherian, J., Gaikar, V., Paul, R., & Pech, R. (2021). Corporate culture and its impact on employees' attitude, performance, productivity, and behavior: An investigative analysis from selected organizations of the United Arab Emirates (UAE). *Journal of Open Innovation: Technology, Market, and Complexity*, 7(1), 1–28.  
<https://doi.org/10.3390/joitmc7010045>

- Creswell, J. W. (2017). *Research Design: Pendekatan Metode Kualitatif, Kuantitatif dan Campuran* (Edisi Bahs). Pustaka Pelajar.
- Dewi Astuti. 2022. PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI . *Jurnal Akuntansi Dan Manajemen Bisnis*, 2(2), 55–68.
- Dhelvia, Rizky. 2018. "The Influence Workload and Competence on Employee Performance in Pt X Finance." Atlantis Press 225(Icobest):135–38. doi: <https://dx.doi.org/10.2991/icobest-18.2018.30>.
- Dhini, Rama Dhania. 2010. Pengaruh Stres kerja, Beban kerja terhadap Kepuasan kerja. Universitas Muria Kudus. *Jurnal Psikologi*.
- Dhir, S., & Chakraborty, T. (2023). Does the perceived efficiency of the HR department matter in influencing satisfaction and employee performance? *International Journal of Productivity and Performance Management*, 72(4), 943–961. <https://doi.org/10.1108/IJPPM-01-2021-0047>
- Digitalbisa. (2021). *Mengenal AKHLAK, Nilai Dasar Yang Wajib Dimiliki Seluruh BUMN*. <https://digitalbisa.id/artikel/mengenal-akhlak-nilai-dasar-yang-wajib-dimiliki-seluruh-bumn-jDmVX>
- Dinhof, K., Neo, S., Bertram, I., Bouwman, R., de Boer, N., Szydlowski, G., Willems, J., & Tummers, L. (2023). The threat of appearing lazy, inefficient, and slow? Stereotype threat in the public sector. *Public Management Review*, 00(00), 1–22. <https://doi.org/10.1080/14719037.2023.2229326>
- Edwin, Locke. 1968. "Toward a Theory of Tasks Motivation and Incentives". American Institutes for Reaserch, No. 3
- Eliyana, A., Ma'arif, S., & Muzakki. (2019). Job satisfaction and organizational commitment effect in the transformational leadership towards employee performance. *European Research on Management and Business Economics*, 25(3), 144–150. <https://doi.org/10.1016/j.iedeen.2019.05.001>
- Gross, R., & McIlveen, R. (2020). Groups and group performance. *Social Psychology*, 365–404. <https://doi.org/10.4324/9781315812847-19>
- Hasibuan, Malayu S. P 2013, *Manajemen Sumber Daya Manusia* cetakan keenam belas, Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Hasibuan, S. P. Malayu. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*. PT Bumi Askara: Jakarta.
- Hossain, M. I., Mia, M. A., & Hooy, C. W. (2023). Employee turnover and

the credit risk of microfinance institutions (MFIs): International evidence. *Borsa Istanbul Review*, 23(4), 936–952. <https://doi.org/10.1016/j.bir.2023.04.001>

Husaini Usman. (2006). *Manajemen, Teori, Praktik, dan Riset Pendidikan*. Jakarta: Bumi Aksara.

I Putu Bagus Ade Satyawan, Ni Nyoman Suryani, Ni Putu Yeni Astiti 2023. Pengaruh Budaya Organisasi, Kondisi Kerja, Dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Pt. Pln (Persero) Unit Induk Distribusi Bali, *Values*, Vol 4.No.3

Iconews.iconpln.co.id. (2020). *Kebaikan Universal dalam Tata Nilai Perusahaan*. <https://iconews.iconpln.co.id/kebaikan-universal-dalam-tata-nilai-perusahaan/>

Ilgén, D. R., & Hollenbeck, J. R. (1991). The structure of work: Job design and roles. In M. D. Dunnette, & L. M. Hough (Eds.), *Handbook of industrial and organisational psychology* (pp. 165–207). Palo Alto, CA: Consulting Psychology Press

Imran, M., Ismail, F., Arshad, I., Zeb, F., & Zahid, H. (2022). The mediating role of innovation in the relationship between organizational culture and organizational performance in Pakistan's banking sector. *Journal of Public Affairs*, 22(S1), e2717. <https://doi.org/https://doi.org/10.1002/pa.2717>

Inegbedion, H., Inegbedion, E., Peter, A., & Harry, L. (2020). Perception of workload balance and employee job satisfaction in work organisations. *Heliyon*, 6(1), e03160. <https://doi.org/10.1016/j.heliyon.2020.e03160>

Islam, M. N., Furuoka, F., & Idris, A. (2021). Mapping the relationship between transformational leadership, trust in leadership and employee championing behavior during organizational change. *Asia Pacific Management Review*, 26(2), 95–102. <https://doi.org/10.1016/j.apmrv.2020.09.002>

Jafari, R. (2022). Investigating the Effect of Organizational Commitment on the Quality of Work Life of Employees. *National Security and Strategic Planning*, 3, 95–102. <https://doi.org/10.37468/2307-1400-2022-3-95-102>

Jalali, M., Esmaeili, R., Habibi, E., Alizadeh, M., & Karimi, A. (2023). Mental workload profile and its relationship with presenteeism, absenteeism and job performance among surgeons: The mediating role of occupational fatigue. *Heliyon*, 9(9), e19258. <https://doi.org/10.1016/j.heliyon.2023.e19258>

Jeky K.R Rolos, Sofia A.P Sambul, Wehelmina Rumawas. 2018. *Pengaruh*

*Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Asuransi Jiwasraya Cabang Manado Kota.* Jurnal Administrasi Bisnis, Vol.6, No.4. ISSN: 2338-9605.

Jame Chenarboo, F., Hekmatshoar, R., & Fallahi, M. (2022). The influence of physical and mental workload on the safe behavior of employees in the automobile industry. *Heliyon*, 8(10). <https://doi.org/10.1016/j.heliyon.2022.e11034>

Kaur, P., Malhotra, K., & Sharma, S. K. (2020). Moderation-mediation framework connecting internal branding, affective commitment, employee engagement and job satisfaction: an empirical study of BPO employees in Indian context. *Asia-Pacific Journal of Business Administration*, 12(3–4), 327–348. <https://doi.org/10.1108/APJBA-10-2019-0217>

Latifah, I. N., Suhendra, A. A., & Mufidah, I. (2023). Factors affecting job satisfaction and employee performance: a case study in an Indonesian sharia property companies. *International Journal of Productivity and Performance Management*. <https://doi.org/10.1108/IJPPM-03-2021-0132>

Lisnayetti & Hasanbasri. M. (2006). *Beban Kerja dan Kinerja Dosen Poltekes Padang*: PT. Bumi Aksara

Locke, E.A dan Latham G.P, 2002, *Building a Practically Useful Theory of Goal Setting and Task Motivation, A 35-Year Odyssey*, American Psychologist

Luthans F, (2006), *Perilaku Organisasi*. Edisi Sepuluh, PT. Andi: Yogyakarta.

Luthans F, (2008), *Organizational Behavior New York : McGraw-Hill Companies, Inc.*

M.J.Tulangow., D.P.E.Saerang., F.S.Rumokoy. (2018). *The Effect Of Job Stress, Work Environment And Workload On Employee Turnover Intention*. Cleveland Ohio, Unknown.

Mabey, C., Salaman, G., & Storey, J. (1998). *Human resource management: A strategic introduction (2nd ed.)*. Blackwell. Maheshwari, S., & Vohra, V. (2015).

Malik A Rochman dan Rully Moch Ichsan, Pengaruh Beban Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Honda Daya Anugrah Mandiri Cabang Sukabumi. Jurnal Mahasiswa Manajemen Vol.2 No.1

Malik Abdul Rohman, Rully Moch. Ichsan, Ss., Mm 2021. Pengaruh Beban Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt Honda Daya Anugrah Mandiri Cabang Sukabumi Jurnal Mahasiswa Manajemen,

Volume 2 No.1 (April 2021) E-ISSN 2798-1851

- Malhotra, N. K. (2005). *Riset Pemasaran Pendekatan Terapan Edisi 4 Jilid II* (Edisi Baha). Indeks.
- Malhotra, N. K., Peterson, M., Kleiser, S. B., & Peterson, M. (1999). Journal of the Academy of Marketing Science Marketing Research: A State-of-the-Art Review and Directions for the Twenty-First Century. *Journal of the Academy of Marketing Science*, 27(160), 161–183. <https://doi.org/10.1177/0092070399272004>
- Mangkunegara. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rusdakarya.
- Mathis.L.Robert dan Jackson.H.John. (2001). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta : Buku kedua.
- Masunka, W. S., Kinyua, G., & Muchemi, A. (2022). Organizational Culture as an Antecedent of Organizational Performance: Review of Literature. *International Journal of Managerial Studies and Research*, 10(3), 31–43. <https://doi.org/10.20431/2349-0349.1003004>
- Moh. Rizal, Hedy Vanni Alam, Lisda L. Asi. (2023). Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap *Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan Kota Gorontalo* Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis.
- Monika, S. 2018. Beban Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Galamedia Bandung Perkasa. *Sereal Untuk*, 51(1), 51.
- Mowday, R. T., Porter, L. W., & Steeras, R. (1982). Organizational Linkages : the Psychology of Commitment, Absenteeism, and Turnover. San Diego, California : Academic Press.
- Mowday, R. T., Steers, R. M., & Porter, L. W. (1979). The measurement of organizational commitment. *Journal of Vocational Behavior*, 14(2), 224–247. [https://doi.org/https://doi.org/10.1016/0001-8791\(79\)90072-1](https://doi.org/https://doi.org/10.1016/0001-8791(79)90072-1)
- Muhamad Ohorela. (2021). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Bank Rakyat Indonesia Cabang Jayapura jurnal ekonomi & bisnis Sekolah Tinggi Ilmu EkonomiPort Numbay Jayapura.
- Muhammad Ihsan Nasution, Iskandarini Iskandarini. (2023). *Sugih Arto Pujngkoro* Pengaruh Beban Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Dimediasi Motivasi Kerja Karyawan Bank Syariah Indonesia (Bsi) Regional Finance Operation Medan. Jurnal Ilmiah Muqoddimah, Vol.7,No.2
- Muhammad Nur Holis,Yunita P. Dewi,Endri Purnomo. (2022). Dampak Budaya Organisasi, Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja

Pegawai Pt. Bank Mandiri (Persero), Tbk Area Jember *Jurnal Valuasi: Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen dan Kewirausahaan Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Bina Bangsa Volume 2 Nomor 1*

Muhammad Rizki dan Fakhru Rijal 2021 Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT PLN (Persero) Unit Layanan Transmisi Dan Gardu Induk (ULTG) Bintan. *Jurnal Manajerial Dan Bisnis Tanjungpinang, Vol.4 NO.1*

Muis, M., Nai'em, M. F., Arsin, A. A., Darwis, A. M., Thamrin, Y., & Hans, N. A. P. (2021). The effect of multiple role conflicts and work stress on the work performance of female employees. *Gaceta Sanitaria*, 35(2018), S90–S93. <https://doi.org/10.1016/j.gaceta.2020.12.025>

Mulyadi dan Rivai. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta cetakan kesembilan

Munandar, A. (2008). *Psikologi INdustri dan Organisasi*. Universitas Indonesia Press.

Muthia Roza Linda. (2014). Analisis Pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Pesisir Selatan, Volume 2, No. 4.

Niken Udanarti and Kasmir. (2022). The Effect of Work Environment and Work Motivation on Employee Performance through Workload on Bpjs Health Employees Prima Branch Office. *Journal of Business and Management Studies*

Nurul Noverina, Arik Susbiyani, & Abadi Sanosra. (2020). *Pengaruh Beban Kerja Dan Budaya Kerja Terhadap Disiplin Kerja Dan Kinerja Pegawai. Jurnal Sains Manajemen Dan Bisnis Indonesia*. 10(2)

Parker, S. K. (2014). Beyond motivation: Job and work design for development, health, ambidexterity, and more. *Annual Review of Psychology*, 65(1), 661–691. <https://doi.org/10.1146/psych.2013.65.issue-110.1146/annurev-psych-010213-115208>

Pasolong, Harbani. (2010). *Teori Administrasi Publik*, Alfabeta, Bandung.

Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 1 Tahun 2020 tentang Pedoman Analisis Jabatan dan Analisis Beban Kerja. BN.2020/NO.26, [jdih.menpan.go.id](http://jdih.menpan.go.id)

Permatasari. (2019). Analisis Pengaruh Motivasi Kerja, Kompetensi dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai dengan Disiplin Kerja sebagai Variabel Moderasi. *Jurnal Magisma Vol. 7 No.1 Hal: 19-34*.

- Polakitang, C. F., Lengkong, V. P. ., & Dotulong, L. O. H. (2019). Pengaruh Hubungan Antar Manusia, Beban Kerja Dan Kompensasi Tidak Langsung Terhadap Kinerja Karyawan Operasional Pada Pt. Bni (Persero) Tbk Kantor Cabang Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 7(3), 2621–2630.
- Pribowo, M. Galy. (2020). 'Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Tidak Tetap Pada Universitas Muhammadiyah Bengkulu. *Jurnal Media Wahana Ekonomika*, Vol. 17 No.2.
- Rahadi, Dedi Rianto. (2010). *Manajemen Kinerja Sumber Daya Manusia*. Malang: Tunggal Mandiri Publishing.
- Rebecca R Kehoe and [Patrick M. Wright](#). (2008). The Impact of High-Performance Human Resource Practices on Employees' Attitudes and Behaviors. *Journal of Management* .
- Reni Septyaningsih & Palupiningdyah. (2020). Pengaruh Beban Kerja Berlebih Dan Konflik Pekerjaan Keluarga Terhadap Kinerja Melalui Kelelahan Emosional. *Management Analysis Journal*, Vol. 6 (4)
- Renita Angraini, Anwar Parawangi, Nuryanti Mustari. (2021). Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Di Badan Kepegawaian Dan Diklat Daerah Kabupaten Enrekang. *Kajian Ilmiah Mahasiswa Administrasi Publik*
- Rianto & Dedi Rahadi. (2010). *Manajemen Kinerja Sumber Daya Manusia*. Malang: Tunggal Mandiri Publishing.
- Rivai, Veithzal & Ella Jauvani Sagala. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: Dari Teori ke Praktik*, Edisi Kedua. Cetakan Kelima. PT. Rajagrafindo Persada, Jakarta.
- Rizal Nabawi. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai CV. Masscom Graphy Semarang. *Jurnal ilmiah magister manajemen*, Vol, 2(2)
- Robbins, S. P. (1991). *Organizational behavior: Structure, design, application*. New Jersey: Prentice, Hall International.
- Robbins, S. P. (1996). *Perilaku Organisasi Edisi ke 7 (Jilid II)*. Jakarta: Prehallindo
- Robbins, S. P. & Timothy A. Judge. (2008). *Organizational Behavior* Edisi 12. Salemba Empat. Jakarta.
- Robbins, S. P. (2015). *Organizational Theory*. Prentice-Hall International.
- Rojikinnor, R., Gani, A. J. A., Saleh, C., & Amin, F. (2023). The Role of Compensation As a Determinant of Performance and Employee Work



Satisfaction: A Study at The PT Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. *Journal of Economic and Administrative Sciences*, 39(4), 943–956. <https://doi.org/10.1108/JEAS-06-2020-0103>

Servani Marlinse, Lianto Lianto & Nova Arestia. (2021). Pengaruh Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Di Hotel Borneo Pontianak. *Kinerja Jurnal Ekonomi dan Manajemen*

Singer, D., Avery, A., & Baradwaj, B. (2008). Management innovation and cultural adaptivity in international online banking. *Management Research News*, 31(4), 258–272. <https://doi.org/10.1108/01409170810851339>

Silvia Sari Sitompul. (2021). Pengaruh Beban Kerja, Pengalaman Kerja, Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Tannery Sejahtera Mandiri Pekanbaru *Management Studies And Entrepreneurship Journal*

*Sopiah*. (2008). *Perilaku Organisasi*, Andi, Yogyakarta.

Srimulyani, V. A., Rustiyarningsih, S., Farida, F. A., & Hermanto, Y. B. (2023). Mediation of “AKHLAK” corporate culture and affective commitment on the effect of inclusive leadership on employee performance. *Sustainable Futures*, 6(November), 100138. <https://doi.org/10.1016/j.sftr.2023.100138>

Stefanie Inggried Gorap, Siti Haerani & Wardhani Hakim. (2019). The Effect Of Organizational Culture, Organizational Commitment, And Compensation To Employee Performance Through The Satisfaction Of Work As Intervening Variables (Study On Health Care Development Of Tomohon City. *Hasanuddin Journal of Applied Business and Entrepreneurship*.

Suci R. Mar'ih Koesomowidjojo. (2017). *Panduan Praktis Menyusun Analisis Beban Kerja (1st ed.)*. Jakarta: Penebar Suadaya.

Sudarman, Enjang. (2018). Pengaruh Budaya Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pelayanan Publik Di Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kabupaten Karawang. *Jurnal Manajemen Bisnis*. Vol 1 (3), hal 1-12.

Sugiyono. (2009). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*, Bandung: Alfabeta.

Sumardjo, Mahendro & Donni juni Priansa. (2018). *Manajemen Pengembangan Sumberdaya Manusia: Konsep-Konsep Kunci*. Bandung: Alfabet.

Susanto, Rahardjo., Mudji & Suharnomo, 2009, *Analisis Pengaruh Budaya Organisasi dan Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja dan*

*Dampaknya pada Kinerja Karyawan* (Studi pada karyawan bagian produksi PT. Sango Ceramic Indonesia). <https://repofeb.undip.ac.id/9173>.

- Syifa, Amalia. (2022). Pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan.
- Thohir, E. (2020). *Wujudkan Spirit BUMN untuk Indonesia, Semen Gresik Proaktif dan Komitmen Terapkan Nilai-nilai Akhlak*. BUMN.
- Vroom, Victor H. (1964). *Work and Motivation*. New York: John Wiley & Sons
- Wibowo. (2017). *Manajemen Kinerja Edisi 5*. Depok: Rajagrafindo Persada
- Winaya, K. (1999). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Lanjutan)* (3rd ed.). Fakultas Ekonomi Universitas Udayana.
- Yessica, Nathania. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan Pada Warunk Upnormal Surabaya. *AGORA*, Vol.6 (1), pp. 1-9
- Yurasti. (2014). Pengaruh Budaya Organisasi dan Beban Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Koperasi Perindustrian dan UKM (Koperindag & UKM) Kabupaten Pasaman Barat. *Jurnal Apresiasi Ekonomi*. Vol. 3 (1) pp. 19-24.
- Zikmund, W. G., Babin, B. J., Carr, J. C., & Griffin, M. (2013). *Business Research Methods* (9th ed.). South-Western, Cengage Learning.

## LAMPIRAN

### Lampiran 1. Kuesioner Penelitian

#### Bagian I

#### Data Responden

- Nama Instansi :
- Nama Responden :
- Jenis Kelamin : Pria / Wanita
- Latar Belakang Pendidikan :  
a. Ekonomi/Akuntansi/Manajemen  
b. Hukum  
c. Sosial  
d. Lainnya
- Pendidikan Terakhir :  
a. SLTA/Diploma(D3)  
b. Strata 1 (Sarjana)  
c. Strata 2 (Magister)  
d. Strata 3 (Doktor)
- Lama Bekerja :  
a. 1 – 5 tahun  
b. 6 - 10 tahun  
c. > 10 tahun
- Usia :  
a. 20 – 30 tahun  
b. 31 – 40 tahun  
c. 40 – 50 tahun  
d. > 50 tahun

## Bagian II

### Petunjuk Pengisian:

Di bawah ini terdapat sejumlah pertanyaan / pernyataan tentang Pengaruh Retensi Talenta, Keterlibatan Karyawan, Melalui Employer Branding, Kepuasan Kerja, Terhadap Kinerja Karyawan.

1. Mohon dengan hormat bantuan dan kesediaan Bapak / Ibu untuk menjawab seluruh Pertanyaan yang ada.
2. Di harapkan jawab yang diberikan berdasarkan kondisi objektif.
3. Kerahasiaan identitas bapak / ibu akan di jamin keberadaannya.
4. Berilah tanda (√) pada pernyataan dibawah ini yang sesuai dengan apa yang bapak/ibu rasakan terkait pernyataan – pernyataan berikut. Adapun kriteria dari pernyataan dibawah ini adalah sebagai berikut:

<b>Pernyataan</b>		<b>Nilai/Skor</b>
Sangat Setuju	(SS)	5
Setuju	(S)	4
Kurang Setuju	(KS)	3
Tidak Setuju	(TS)	2
Sangat Tidak Setuju	(STS)	1

## 1. BEBAN KERJA (X1)

No.	Pernyataan	STS	TS	N	S	SS
1.	Saya merasa peraturan yang terlalu banyak bisa menambah beban kerja					
2.	Penambahan beban tugas membuat beban kerja saya semakin berat					
3.	Posisi jabatan yang diberikan tidak sesuai dengan latar belakang pendidikan menjadi beban kerja saya tersendiri					
4.	Saya membutuhkan waktu kerja yang lebih lama untuk menyelesaikan pekerjaan dengan baik					
5.	Saya membutuhkan usaha yang lebih keras untuk mencapai target					
6.	Saya membutuhkan waktu untuk memahami pekerjaan yang menjadi tugas dan tanggung jawab saya					
7.	Beban kerja yang terlalu berat dapat mengakibatkan hasil kerja yang kurang baik					
8.	Banyaknya pekerjaan yang harus diselesaikan membuat kualitas kerja kurang baik.					
9.	Penambahan tugas dapat mengakibatkan tidak tercapainya target.					
10.	Pemberian tugas yang tidak sesuai kemampuan akan mengakibatkan tidak terselesaikan tugas tersebut tepat waktu.					

## 2. KOMITMEN ORGANISASI (X2)

No.	Pernyataan	STS	TS	N	S	SS
1.	Saya merasa bangga menjadi bagian dari organisasi ini					
2.	Saya merasa memiliki ikatan yang kuat dengan organisasi ini					
3.	Saya merasa terikat secara emosional dengan organisasi ini					
4.	Saya akan sulit mencari pekerjaan lain yang sepadan dengan pekerjaan saya di organisasi pemerintah ini					
5.	Saya akan kehilangan banyak manfaat jika saya meninggalkan organisasi pemerintah ini					
6.	Saya akan kehilangan banyak pengalaman dan keterampilan jika saya meninggalkan organisasi pemerintah ini					
7.	Saya merasa berkewajiban untuk tetap bekerja di organisasi pemerintah ini					
8.	Saya percaya bahwa saya memiliki tanggung jawab moral untuk tetap bekerja di organisasi pemerintah ini					
9.	Saya merasa bahwa saya akan mengkhianati kepercayaan jika saya meninggalkan organisasi pemerintah ini					

### 3. BUDAYA AKHLAK

No.	Pernyataan	STS	TS	N	S	SS
1.	Saya memegang teguh kepercayaan yang diberikan perusahaan					
2.	Saya selalu belajar dan mengembangkan kapabilitas saya dalam bekerja					
3.	Saya selalu memegang teguh kepedulian antar sesama dan menghargai setiap perbedaan yang ada					
4.	Saya mampu bersikap professional dengan memisahkan kehidupan pribadi & kerjaan					
5.	Saya mengikuti perkembangan informasi dan teknologi terkait perkembangan bisnis serta mampu menerapkannya di lingkungan kerja					
6.	Saya Terbuka dan aktif membangun kolaborasi antar karyawan, antar unit kerja, maupun pihak lain					

### 4. KINERJA KARYAWAN

No.	Pernyataan	STS	TS	N	S	SS
1.	Setiap saya bekerja, saya senantiasa berpedoman pada standar yang telah ditetapkan perusahaan.					
2.	Setiap harinya banyak pekerjaan yang dapat saya selesaikan, dan saya berusaha meminimalisir kesalahan dalam melakukan pekerjaan.					
3.	Jika dibandingkan rekan kerja saya yang lain, tentu saya menyelesaikan banyak pekerjaan dibanding mereka.					
4.	Saya tidak pernah terlambat dalam melaporkan hasil kerja saya ke atasan.					
5.	Ketika mengerjakan tugas, saya akan memperhatikan dengan saksama waktu agar tidak terlambat.					
6.	Menunda – nunda pekerjaan adalah hal yang saya hindari.					
7.	Saya mampu menggunakan waktu dengan efisien dalam melaksanakan tugas dari perusahaan.					
8.	Saya selalu memenuhi target kerja yang diberikan oleh perusahaan.					
9.	Saya mampu menjual unit kendaraan melebihi target yang ditentukan perusahaan.					
10.	Saya mampu secara mandiri dan bertanggung jawab terhadap pekerjaan saya sendiri.					
11.	Saya selalu memosisikan diri saya dalam kondisi apapun.					
12.	Saya selalu mempertimbangkan sebelum mengambil keputusan.					

## Lampiran 2. Hasil Statistik Deskriptif

	Mean	Median	Obs. min	Obs. max	Std. dev.	Excess kurtosis	No of obs. used	Cramér-von Mises test statistic	Cramér-von Mises p value
X1.10	4.660	5.000	1.000	5.000	1.251	7.362	125.000	0.952	0.000
X1.2	4.590	5.000	1.000	5.000	1.415	8.169	125.000	0.994	0.000
X1.3	4.040	4.000	1.000	5.000	1.174	12.939	125.000	1.282	0.000
X1.4	4.150	4.000	1.000	5.000	1.090	17.672	125.000	1.337	0.000
X1.5	4.960	5.000	1.000	5.000	1.272	10.455	125.000	1.445	0.000
X1.6	4.080	4.000	1.000	5.000	1.102	16.027	125.000	1.161	0.000
X1.7	4.640	5.000	1.000	5.000	1.245	7.047	125.000	0.878	0.000
X1.8	4.840	5.000	1.000	5.000	1.214	9.053	125.000	0.955	0.000
X1.9	4.770	5.000	4.000	5.000	1.130	1.495	125.000	0.911	0.000
X2.1	4.270	4.000	3.000	5.000	0.773	-1.159	125.000	1.465	0.000
X2.2	4.250	4.000	3.000	5.000	0.779	-1.213	125.000	1.419	0.000
X2.3	<b>4.480</b>	5.000	3.000	5.000	0.685	-0.294	125.000	2.272	0.000
X2.4	<b>4.360</b>	5.000	3.000	5.000	0.768	-0.947	125.000	1.838	0.000
X2.5	<b>4.360</b>	5.000	3.000	5.000	0.755	-0.909	125.000	1.783	0.000
X2.8	4.310	5.000	3.000	5.000	0.784	-1.119	125.000	1.651	0.000
Y.1	4.380	5.000	3.000	5.000	0.772	0.983	125.000	1.782	0.000
Y.10	4.630	5.000	3.000	5.000	1.230	2.346	125.000	1.006	0.000
Y.11	4.720	5.000	4.000	5.000	1.123	0.956	125.000	0.802	0.000
Y.12	4.840	5.000	4.000	5.000	1.056	1.835	125.000	1.140	0.000
Y.2	4.280	4.000	3.000	5.000	0.838	1.961	125.000	1.497	0.000
Y.4	4.130	4.000	3.000	5.000	0.856	4.289	125.000	1.294	0.000
Y.5	4.070	4.000	3.000	5.000	0.852	3.782	125.000	1.178	0.000
Y.6	4.200	4.000	3.000	5.000	0.800	-0.057	125.000	1.298	0.000
Y.7	4.940	5.000	3.000	5.000	1.008	1.677	125.000	1.067	0.000
Y.9	4.550	5.000	3.000	5.000	1.135	2.300	125.000	0.902	0.000
Z.1	4.770	5.000	3.000	5.000	1.427	3.642	125.000	1.283	0.000
Z.2	4.890	5.000	3.000	5.000	1.272	5.576	125.000	1.431	0.000
Z.3	4.300	4.000	3.000	5.000	1.432	1.060	125.000	0.707	0.000
Z.4	4.430	5.000	3.000	5.000	1.210	1.140	125.000	0.669	0.000
Z.5	4.110	4.000	3.000	5.000	0.958	2.996	125.000	1.181	0.000
Z.6	4.610	5.000	3.000	5.000	1.085	1.689	125.000	1.051	0.000

### Lampiran 3. Construct Validity and Reliability

	Cronbach's alpha	Composite reliability (rho_a)	Composite reliability (rho_c)	Average variance extracted (AVE)
X1. BEBAN KERJA	0.949	0.954	0.957	0.712
X2.KOMITMEN ORGANISASI	0.914	0.982	0.930	0.690
Y.KINERJA PEGAWAI	0.934	0.938	0.944	0.626
Z.BUDAYA AKHLAK	0.909	0.911	0.930	0.688

### Lampiran 4. Path Coefficient

	Original sample (O)	Sample mean (M)	Standard deviation (STDEV)	T statistics ( O/STDEV )	P values
X1. BEBAN KERJA -> Y.KINERJA PEGAWAI	-0.298	0.788	0.128	6.223	0.000
X2.KOMITMEN ORGANISASI -> Y.KINERJA PEGAWAI	0.362	0.060	0.068	0.910	0.013
Z.BUDAYA AKHLAK -> Y.KINERJA PEGAWAI	0.239	0.222	0.106	2.249	0.025
Z.BUDAYA AKHLAK x X1. BEBAN KERJA -> Y.KINERJA PEGAWAI	0.125	0.078	0.091	1.376	0.019
Z.BUDAYA AKHLAK x X2.KOMITMEN ORGANISASI -> Y.KINERJA PEGAWAI	0.092	0.076	0.074	1.236	0.017