



2. 31 – 40 tahun

3. 40 – 50 tahun

4. &gt; 50 tahun

Masa Kerja : 1. 0 – 5 tahun

2. 6 – 10 tahun

3. 11 – 15 tahun

4. &gt; 15 tahun

### III. PERNYATAAN

Petunjuk Pengisian: Isilah jawaban pada salah satu kolom di samping pertanyaan dengan memberikan tanda centang

Keterangan:

SS : Sangat Setuju

S : Setuju

N : Netral

TS : Tidak Setuju

STS : Sangat Tidak Setuju

| Kemampuan Kerja |             |                                                                                             |         |   |   |    |     |
|-----------------|-------------|---------------------------------------------------------------------------------------------|---------|---|---|----|-----|
| No              | Indikator   | Pernyataan                                                                                  | Jawaban |   |   |    |     |
|                 |             |                                                                                             | SS      | S | N | TS | STS |
| 1.              | Pengetahuan | Saya merasa memiliki pengetahuan yang cukup untuk menjalankan tugas pekerjaan saya          |         |   |   |    |     |
|                 |             | Saya berusaha untuk terus belajar dan meningkatkan pengetahuan saya dalam bidang kerja saya |         |   |   |    |     |
|                 | Pelatihan   | Saya telah mengikuti pelatihan-pelatihan yang relevan dengan                                |         |   |   |    |     |

|  |                                  |                                                                                                                          |                                                                                                               |  |  |  |  |
|--|----------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--|--|--|--|
|  |                                  | tugas dan tanggung jawab saya di organisasi                                                                              |                                                                                                               |  |  |  |  |
|  |                                  | Saya percaya bahwa pelatihan yang saya terima membantu saya untuk lebih efektif dalam melaksanakan tugas saya            |                                                                                                               |  |  |  |  |
|  | Pengalaman                       | Saya memiliki pengalaman kerja yang cukup untuk menjalankan tugas-tugas pekerjaan saya dengan baik                       |                                                                                                               |  |  |  |  |
|  |                                  | Saya merasa bahwa pengalaman kerja saya memberikan kontribusi yang besar dalam meningkatkan mutu pekerjaan saya          |                                                                                                               |  |  |  |  |
|  | Keterampilan                     | Saya mampu menggunakan alat dan mesin yang diperlukan dalam pekerjaan tanpa kesulitan                                    |                                                                                                               |  |  |  |  |
|  |                                  | Saya dapat menyelesaikan tugas-tugas pekerjaan dengan keterampilan yang baik                                             |                                                                                                               |  |  |  |  |
|  | Kesanggupan Kerja                | Saya dapat menyelesaikan tugas yang diberikan atasan dengan baik                                                         |                                                                                                               |  |  |  |  |
|  |                                  | Saya merasa siap untuk menghadapi beban kerja yang diberikan kepada saya karena saya percaya pada kemampuan diri sendiri |                                                                                                               |  |  |  |  |
|  | <b><i>Servant Leadership</i></b> |                                                                                                                          |                                                                                                               |  |  |  |  |
|  | 2.                               | Love (kasih sayang)                                                                                                      | Atasan saya telah benar – benar tertarik pada kinerja saya sebagai pegawai                                    |  |  |  |  |
|  |                                  |                                                                                                                          | Atasan saya telah menunjukkan perhatiannya kepada saya sebagai pegawai dengan mendukung saya dalam tugas saya |  |  |  |  |



|                 |                        |                                                                                                       |  |  |  |  |  |
|-----------------|------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------|--|--|--|--|--|
| 4.              | Komitmen Afektif       | Saya merasa bangga menjadi bagian dari organisasi ini                                                 |  |  |  |  |  |
|                 |                        | Saya akan merasa sangat berbahagia menghabiskan sisa karir saya di organisasi ini                     |  |  |  |  |  |
|                 | Komitmen Berkelanjutan | Saya sulit meninggalkan organisasi ini karena takut tidak mendapatkan kesempatan kerja di tempat lain |  |  |  |  |  |
|                 |                        | Akan terlalu merugikan bagi saya untuk meninggalkan organisasi ini                                    |  |  |  |  |  |
|                 | Komitmen Normatif      | Saya merasa organisasi ini telah banyak berjasa bagi hidup saya                                       |  |  |  |  |  |
|                 |                        | Saya merasa belum memberikan banyak kontribusi bagi organisasi                                        |  |  |  |  |  |
| Kinerja Pegawai |                        |                                                                                                       |  |  |  |  |  |
| 5.              | Kualitas               | Saya melaksanakan tugas sesuai dengan prosedur yang berlaku                                           |  |  |  |  |  |
|                 |                        | Saya berusaha menyelesaikan tugas dengan penuh tanggung jawab                                         |  |  |  |  |  |
|                 | Kuantitas              | Saya mampu mencapai target yang ditetapkan atasan                                                     |  |  |  |  |  |
|                 |                        | Saya dapat melebihi volume pekerjaan yang telah ditetapkan atasan                                     |  |  |  |  |  |
|                 | Ketepatan Waktu        | Saya selalu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu                                                       |  |  |  |  |  |
|                 |                        | Saya mampu mempercepat menyelesaikan pekerjaan sebelum batas waktu yang ditentukan                    |  |  |  |  |  |
|                 | Kehadiran.             | Saya berusaha masu kerja tepat waktu di perusahaan.                                                   |  |  |  |  |  |
|                 |                        | Saya berusaha agar tidak banyak absen dari pekerjaan.                                                 |  |  |  |  |  |

|  |                           |                                                                            |  |  |  |  |  |
|--|---------------------------|----------------------------------------------------------------------------|--|--|--|--|--|
|  | Kemampuan<br>bekerja sama | Saya mudah bekerja sama dengan<br>teman-teman pada unit kerja yang<br>sama |  |  |  |  |  |
|  |                           | Saya mudah bekerja sama dalam<br>tim kerja                                 |  |  |  |  |  |

## LAMPIRAN 2. UJI VALIDITAS DAN RELIABILITAS INSTRUMEN

### UJI VALIDITAS DAN RELIABILITAS INSTRUMEN

#### Reliability

Scale: Kemampuan Kerja

#### Case Processing Summary

|       |                       | N  | %     |
|-------|-----------------------|----|-------|
| Cases | Valid                 | 30 | 100.0 |
|       | Excluded <sup>a</sup> | 0  | .0    |
|       | Total                 | 30 | 100.0 |

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

#### Reliability Statistics

| Cronbach's Alpha | N of Items |
|------------------|------------|
| .845             | 10         |

#### Item-Total Statistics

|        | Scale Mean if Item Deleted | Scale Variance if Item Deleted | Corrected Item-Total Correlation | Cronbach's Alpha if Item Deleted |
|--------|----------------------------|--------------------------------|----------------------------------|----------------------------------|
| X1_1_1 | 35.60                      | 15.145                         | .498                             | .835                             |
| X1_1_2 | 35.43                      | 15.771                         | .532                             | .832                             |
| X1_2_1 | 35.90                      | 15.128                         | .567                             | .828                             |
| X1_2_2 | 35.07                      | 14.892                         | .529                             | .832                             |
| X1_3_1 | 35.80                      | 16.028                         | .508                             | .834                             |
| X1_3_2 | 35.13                      | 15.292                         | .566                             | .828                             |
| X1_4_1 | 35.73                      | 15.513                         | .664                             | .822                             |
| X1_4_2 | 35.30                      | 14.907                         | .516                             | .834                             |

|        |       |        |      |      |
|--------|-------|--------|------|------|
| X1_5_1 | 35.53 | 15.292 | .554 | .829 |
| X1_5_2 | 35.40 | 15.283 | .549 | .830 |

Reliability

Scale: *Servant Leadership*

| Case Processing Summary |                       |    |       |
|-------------------------|-----------------------|----|-------|
|                         |                       | N  | %     |
| Cases                   | Valid                 | 30 | 100.0 |
|                         | Excluded <sup>a</sup> | 0  | .0    |
|                         | Total                 | 30 | 100.0 |

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

| Reliability Statistics |            |
|------------------------|------------|
| Cronbach's Alpha       | N of Items |
| .846                   | 10         |

| Item-Total Statistics |                            |                                |                                  |                                  |
|-----------------------|----------------------------|--------------------------------|----------------------------------|----------------------------------|
|                       | Scale Mean if Item Deleted | Scale Variance if Item Deleted | Corrected Item-Total Correlation | Cronbach's Alpha if Item Deleted |
| X2_1_1                | 33.30                      | 12.010                         | .665                             | .819                             |
| X2_1_2                | 33.57                      | 12.392                         | .625                             | .824                             |
| X2_2_1                | 33.37                      | 12.585                         | .479                             | .839                             |
| X2_2_2                | 33.87                      | 13.568                         | .459                             | .839                             |
| X2_3_1                | 33.07                      | 12.202                         | .592                             | .827                             |
| X2_3_2                | 33.97                      | 13.275                         | .567                             | .831                             |

|        |       |        |      |      |
|--------|-------|--------|------|------|
| X2_4_1 | 33.90 | 13.266 | .550 | .832 |
| X2_4_2 | 33.57 | 13.082 | .519 | .833 |
| X2_5_1 | 33.80 | 13.200 | .485 | .836 |
| X2_5_2 | 33.60 | 12.455 | .534 | .833 |

## Reliability

### Scale: Beban Kerja

#### Case Processing Summary

|       |                       | N  | %     |
|-------|-----------------------|----|-------|
| Cases | Valid                 | 30 | 100.0 |
|       | Excluded <sup>a</sup> | 0  | .0    |
|       | Total                 | 30 | 100.0 |

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

#### Reliability Statistics

| Cronbach's Alpha | N of Items |
|------------------|------------|
| .819             | 6          |

#### Item-Total Statistics

|        | Scale Mean if Item Deleted | Scale Variance if Item Deleted | Corrected Item-Total Correlation | Cronbach's Alpha if Item Deleted |
|--------|----------------------------|--------------------------------|----------------------------------|----------------------------------|
| X3_1_1 | 14.67                      | 4.437                          | .555                             | .797                             |
| X3_1_2 | 14.73                      | 4.616                          | .633                             | .781                             |
| X3_2_1 | 14.43                      | 4.806                          | .585                             | .792                             |
| X3_2_2 | 15.20                      | 4.372                          | .594                             | .788                             |
| X3_3_1 | 15.07                      | 4.616                          | .633                             | .781                             |
| X3_3_2 | 14.90                      | 4.369                          | .541                             | .802                             |

Reliability

Scale: Komitmen Organisasi

| Case Processing Summary |                       |    |       |
|-------------------------|-----------------------|----|-------|
|                         |                       | N  | %     |
| Cases                   | Valid                 | 30 | 100.0 |
|                         | Excluded <sup>a</sup> | 0  | .0    |
|                         | Total                 | 30 | 100.0 |

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

| Reliability Statistics |            |
|------------------------|------------|
| Cronbach's Alpha       | N of Items |
| .712                   | 6          |

| Item-Total Statistics |                            |                                |                                  |                                  |
|-----------------------|----------------------------|--------------------------------|----------------------------------|----------------------------------|
|                       | Scale Mean if Item Deleted | Scale Variance if Item Deleted | Corrected Item-Total Correlation | Cronbach's Alpha if Item Deleted |
| Z_1_1                 | 19.07                      | 4.064                          | .402                             | .698                             |
| Z_1_2                 | 19.30                      | 4.631                          | .470                             | .668                             |
| Z_2_1                 | 19.20                      | 4.372                          | .480                             | .662                             |
| Z_2_2                 | 19.07                      | 4.685                          | .426                             | .679                             |
| Z_3_1                 | 19.13                      | 4.602                          | .490                             | .662                             |
| Z_3_2                 | 18.90                      | 4.369                          | .447                             | .672                             |

## Reliability

### Scale: Kinerja Pegawai

#### Case Processing Summary

|       |                       | N  | %     |
|-------|-----------------------|----|-------|
| Cases | Valid                 | 30 | 100.0 |
|       | Excluded <sup>a</sup> | 0  | .0    |
|       | Total                 | 30 | 100.0 |

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

#### Reliability Statistics

| Cronbach's Alpha | N of Items |
|------------------|------------|
| .826             | 10         |

#### Item-Total Statistics

|       | Scale Mean if Item Deleted | Scale Variance if Item Deleted | Corrected Item-Total Correlation | Cronbach's Alpha if Item Deleted |
|-------|----------------------------|--------------------------------|----------------------------------|----------------------------------|
| Y_1_1 | 34.17                      | 16.420                         | .512                             | .810                             |
| Y_1_2 | 34.37                      | 16.930                         | .528                             | .809                             |
| Y_2_1 | 34.47                      | 16.809                         | .486                             | .813                             |
| Y_2_2 | 33.87                      | 15.844                         | .598                             | .801                             |
| Y_3_1 | 33.97                      | 16.930                         | .454                             | .816                             |
| Y_3_2 | 34.37                      | 16.171                         | .494                             | .813                             |
| Y_4_1 | 34.57                      | 17.082                         | .478                             | .813                             |
| Y_4_2 | 33.83                      | 16.833                         | .544                             | .807                             |
| Y_5_1 | 34.23                      | 16.737                         | .512                             | .810                             |
| Y_5_2 | 34.47                      | 17.361                         | .540                             | .809                             |

*(halaman ini sengaja dikosongkan)*

### LAMPIRAN 3. TABULASI DATA DAN TANGGAPAN RESPONDEN

#### TABULASI DATA RESPONDEN

| No. | Jenis Pegawai | Jenis Kelamin | Usia                | Masa Kerja          |
|-----|---------------|---------------|---------------------|---------------------|
| 1   | ASN           | Laki - Laki   | 31 - 40 tahun       | 0 - 5 tahun         |
| 2   | ASN           | Laki - Laki   | 31 - 40 tahun       | 6 - 10 tahun        |
| 3   | ASN           | Laki - Laki   | 31 - 40 tahun       | 0 - 5 tahun         |
| 4   | ASN           | Perempuan     | 40 - 50 tahun       | 11 - 15 tahun       |
| 5   | ASN           | Perempuan     | 31 - 40 tahun       | 0 - 5 tahun         |
| 6   | PTT-PK        | Laki - Laki   | lebih dari 50 tahun | 6 - 10 tahun        |
| 7   | ASN           | Perempuan     | 40 - 50 tahun       | lebih dari 15 tahun |
| 8   | ASN           | Perempuan     | 40 - 50 tahun       | lebih dari 15 tahun |
| 9   | ASN           | Laki - Laki   | 20 - 30 tahun       | 0 - 5 tahun         |
| 10  | PTT-PK        | Perempuan     | 20 - 30 tahun       | 0 - 5 tahun         |
| 11  | ASN           | Perempuan     | 40 - 50 tahun       | lebih dari 15 tahun |
| 12  | ASN           | Laki - Laki   | 40 - 50 tahun       | lebih dari 15 tahun |
| 13  | PTT-PK        | Laki - Laki   | 20 - 30 tahun       | 6 - 10 tahun        |
| 14  | ASN           | Perempuan     | 31 - 40 tahun       | 0 - 5 tahun         |
| 15  | ASN           | Perempuan     | 40 - 50 tahun       | lebih dari 15 tahun |
| 16  | ASN           | Laki - Laki   | lebih dari 50 tahun | lebih dari 15 tahun |
| 17  | PTT-PK        | Laki - Laki   | 40 - 50 tahun       | 11 - 15 tahun       |
| 18  | PTT-PK        | Laki - Laki   | 31 - 40 tahun       | 0 - 5 tahun         |
| 19  | ASN           | Laki - Laki   | 40 - 50 tahun       | lebih dari 15 tahun |
| 20  | ASN           | Perempuan     | 40 - 50 tahun       | lebih dari 15 tahun |
| 21  | ASN           | Laki - Laki   | 31 - 40 tahun       | 6 - 10 tahun        |
| 22  | ASN           | Perempuan     | lebih dari 50 tahun | lebih dari 15 tahun |
| 23  | PTT-PK        | Laki - Laki   | 40 - 50 tahun       | 6 - 10 tahun        |
| 24  | ASN           | Laki - Laki   | 40 - 50 tahun       | lebih dari 15 tahun |
| 25  | ASN           | Perempuan     | 31 - 40 tahun       | 0 - 5 tahun         |
| 26  | PTT-PK        | Laki - Laki   | 40 - 50 tahun       | 11 - 15 tahun       |

| No. | Jenis Pegawai | Jenis Kelamin | Usia                | Masa Kerja          |
|-----|---------------|---------------|---------------------|---------------------|
| 27  | ASN           | Laki - Laki   | 31 - 40 tahun       | 11 - 15 tahun       |
| 28  | ASN           | Laki - Laki   | 40 - 50 tahun       | 11 - 15 tahun       |
| 29  | PTT-PK        | Laki - Laki   | 20 - 30 tahun       | 6 - 10 tahun        |
| 30  | ASN           | Perempuan     | lebih dari 50 tahun | lebih dari 15 tahun |
| 31  | ASN           | Perempuan     | lebih dari 50 tahun | lebih dari 15 tahun |
| 32  | ASN           | Laki - Laki   | 20 - 30 tahun       | 0 - 5 tahun         |
| 33  | PTT-PK        | Perempuan     | 40 - 50 tahun       | 6 - 10 tahun        |
| 34  | ASN           | Laki - Laki   | 31 - 40 tahun       | 6 - 10 tahun        |
| 35  | ASN           | Perempuan     | 40 - 50 tahun       | lebih dari 15 tahun |
| 36  | ASN           | Laki - Laki   | 40 - 50 tahun       | 11 - 15 tahun       |
| 37  | PTT-PK        | Perempuan     | 20 - 30 tahun       | 6 - 10 tahun        |
| 38  | PTT-PK        | Laki - Laki   | 40 - 50 tahun       | 11 - 15 tahun       |
| 39  | ASN           | Laki - Laki   | 40 - 50 tahun       | 11 - 15 tahun       |
| 40  | ASN           | Perempuan     | 40 - 50 tahun       | lebih dari 15 tahun |
| 41  | PTT-PK        | Perempuan     | 20 - 30 tahun       | 0 - 5 tahun         |
| 42  | ASN           | Perempuan     | lebih dari 50 tahun | lebih dari 15 tahun |
| 43  | PTT-PK        | Laki - Laki   | 20 - 30 tahun       | 0 - 5 tahun         |
| 44  | PTT-PK        | Perempuan     | 20 - 30 tahun       | 6 - 10 tahun        |
| 45  | ASN           | Laki - Laki   | 40 - 50 tahun       | 11 - 15 tahun       |
| 46  | ASN           | Perempuan     | lebih dari 50 tahun | lebih dari 15 tahun |
| 47  | ASN           | Perempuan     | 31 - 40 tahun       | 11 - 15 tahun       |
| 48  | ASN           | Perempuan     | 40 - 50 tahun       | 11 - 15 tahun       |
| 49  | ASN           | Perempuan     | lebih dari 50 tahun | lebih dari 15 tahun |
| 50  | PTT-PK        | Laki - Laki   | 20 - 30 tahun       | 0 - 5 tahun         |
| 51  | ASN           | Laki - Laki   | 40 - 50 tahun       | lebih dari 15 tahun |
| 52  | ASN           | Laki - Laki   | 40 - 50 tahun       | 11 - 15 tahun       |
| 53  | ASN           | Laki - Laki   | 31 - 40 tahun       | 0 - 5 tahun         |
| 54  | PTT-PK        | Laki - Laki   | 40 - 50 tahun       | 6 - 10 tahun        |
| 55  | ASN           | Perempuan     | lebih dari 50 tahun | lebih dari 15 tahun |
| 56  | PTT-PK        | Laki - Laki   | 40 - 50 tahun       | 11 - 15 tahun       |

| <b>No.</b> | <b>Jenis Pegawai</b> | <b>Jenis Kelamin</b> | <b>Usia</b>         | <b>Masa Kerja</b>   |
|------------|----------------------|----------------------|---------------------|---------------------|
| 57         | PTT-PK               | Laki - Laki          | 31 - 40 tahun       | 0 - 5 tahun         |
| 58         | PTT-PK               | Laki - Laki          | 20 - 30 tahun       | 6 - 10 tahun        |
| 59         | PTT-PK               | Laki - Laki          | 31 - 40 tahun       | 6 - 10 tahun        |
| 60         | PTT-PK               | Laki - Laki          | 40 - 50 tahun       | 6 - 10 tahun        |
| 61         | PTT-PK               | Laki - Laki          | 31 - 40 tahun       | 6 - 10 tahun        |
| 62         | PTT-PK               | Laki - Laki          | 40 - 50 tahun       | 6 - 10 tahun        |
| 63         | ASN                  | Laki - Laki          | lebih dari 50 tahun | lebih dari 15 tahun |
| 64         | PTT-PK               | Laki - Laki          | 40 - 50 tahun       | 11 - 15 tahun       |
| 65         | ASN                  | Perempuan            | 40 - 50 tahun       | lebih dari 15 tahun |
| 66         | PTT-PK               | Laki - Laki          | 40 - 50 tahun       | 11 - 15 tahun       |
| 67         | ASN                  | Laki - Laki          | 40 - 50 tahun       | 11 - 15 tahun       |
| 68         | PTT-PK               | Perempuan            | 31 - 40 tahun       | 0 - 5 tahun         |
| 69         | PTT-PK               | Laki - Laki          | 20 - 30 tahun       | 0 - 5 tahun         |
| 70         | ASN                  | Laki - Laki          | 40 - 50 tahun       | lebih dari 15 tahun |
| 71         | ASN                  | Perempuan            | 40 - 50 tahun       | lebih dari 15 tahun |

TABULASI TANGGAPAN VARIABEL PENELITIAN

| No | Kemampuan Kerja |        |        |        |        |        |        |        |        |        | Servant Leadership |        |        |        |        |        |        |        |        |        |
|----|-----------------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------------------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|
|    | X1_1_1          | X1_1_2 | X1_2_1 | X1_2_2 | X1_3_1 | X1_3_2 | X1_4_1 | X1_4_2 | X1_5_1 | X1_5_2 | X2_1_1             | X2_1_2 | X2_2_1 | X2_2_2 | X2_3_1 | X2_3_2 | X2_4_1 | X2_4_2 | X2_5_1 | X2_5_2 |
| 1  | 4               | 5      | 4      | 5      | 4      | 5      | 4      | 5      | 4      | 5      | 4                  | 3      | 4      | 3      | 4      | 3      | 3      | 4      | 3      | 4      |
| 2  | 2               | 4      | 3      | 4      | 3      | 4      | 3      | 4      | 4      | 4      | 4                  | 4      | 5      | 4      | 5      | 4      | 3      | 4      | 4      | 4      |
| 3  | 3               | 4      | 4      | 5      | 2      | 4      | 4      | 5      | 4      | 4      | 5                  | 4      | 5      | 4      | 5      | 4      | 4      | 4      | 4      | 5      |
| 4  | 2               | 4      | 4      | 4      | 3      | 4      | 4      | 4      | 4      | 4      | 3                  | 3      | 4      | 3      | 4      | 3      | 3      | 3      | 3      | 4      |
| 5  | 4               | 5      | 4      | 5      | 4      | 5      | 5      | 5      | 5      | 5      | 5                  | 4      | 4      | 4      | 5      | 4      | 4      | 3      | 5      | 3      |
| 6  | 3               | 4      | 3      | 4      | 3      | 4      | 3      | 4      | 3      | 4      | 3                  | 3      | 3      | 3      | 4      | 3      | 3      | 4      | 4      | 3      |
| 7  | 5               | 5      | 4      | 5      | 4      | 5      | 4      | 5      | 5      | 5      | 5                  | 4      | 5      | 3      | 4      | 3      | 4      | 4      | 3      | 3      |
| 8  | 4               | 4      | 4      | 3      | 4      | 5      | 4      | 5      | 4      | 4      | 4                  | 4      | 4      | 3      | 4      | 3      | 3      | 3      | 3      | 3      |
| 9  | 4               | 4      | 2      | 4      | 4      | 5      | 4      | 4      | 4      | 4      | 4                  | 4      | 5      | 3      | 5      | 4      | 4      | 4      | 4      | 5      |
| 10 | 4               | 4      | 3      | 3      | 3      | 4      | 3      | 4      | 5      | 4      | 4                  | 3      | 3      | 4      | 3      | 3      | 3      | 3      | 3      | 3      |
| 11 | 4               | 4      | 3      | 4      | 4      | 3      | 4      | 4      | 3      | 4      | 4                  | 4      | 3      | 3      | 4      | 3      | 3      | 3      | 3      | 4      |
| 12 | 4               | 4      | 2      | 2      | 3      | 5      | 3      | 4      | 3      | 4      | 3                  | 3      | 4      | 3      | 3      | 3      | 3      | 4      | 3      | 3      |
| 13 | 4               | 4      | 4      | 5      | 4      | 3      | 4      | 4      | 3      | 3      | 5                  | 4      | 5      | 4      | 5      | 4      | 4      | 4      | 3      | 5      |
| 14 | 4               | 4      | 3      | 4      | 4      | 4      | 4      | 3      | 4      | 4      | 3                  | 4      | 3      | 3      | 4      | 4      | 3      | 3      | 3      | 3      |
| 15 | 3               | 4      | 3      | 4      | 4      | 4      | 3      | 3      | 3      | 4      | 4                  | 3      | 3      | 4      | 4      | 3      | 4      | 4      | 4      | 4      |
| 16 | 4               | 4      | 3      | 4      | 4      | 4      | 4      | 3      | 4      | 3      | 5                  | 5      | 5      | 4      | 5      | 4      | 4      | 5      | 4      | 5      |
| 17 | 5               | 4      | 4      | 5      | 4      | 5      | 4      | 3      | 5      | 4      | 4                  | 4      | 4      | 4      | 3      | 3      | 4      | 4      | 3      | 4      |
| 18 | 4               | 3      | 3      | 4      | 3      | 4      | 3      | 3      | 4      | 4      | 5                  | 5      | 4      | 4      | 5      | 4      | 3      | 4      | 4      | 4      |
| 19 | 4               | 4      | 4      | 5      | 4      | 5      | 3      | 3      | 4      | 5      | 4                  | 4      | 5      | 3      | 4      | 3      | 4      | 4      | 3      | 4      |
| 20 | 3               | 3      | 3      | 4      | 3      | 3      | 3      | 3      | 3      | 3      | 4                  | 5      | 4      | 4      | 5      | 3      | 3      | 4      | 4      | 4      |
| 21 | 4               | 4      | 4      | 5      | 4      | 5      | 4      | 5      | 4      | 5      | 5                  | 3      | 3      | 3      | 5      | 4      | 3      | 3      | 3      | 4      |
| 22 | 4               | 3      | 3      | 4      | 3      | 4      | 3      | 4      | 4      | 4      | 4                  | 3      | 4      | 4      | 5      | 3      | 3      | 4      | 3      | 3      |
| 23 | 4               | 3      | 4      | 5      | 4      | 4      | 4      | 5      | 4      | 4      | 4                  | 4      | 3      | 4      | 5      | 4      | 4      | 4      | 4      | 3      |
| 24 | 5               | 3      | 4      | 5      | 4      | 5      | 4      | 5      | 4      | 3      | 4                  | 4      | 3      | 3      | 3      | 3      | 3      | 4      | 4      | 4      |
| 25 | 4               | 3      | 4      | 5      | 4      | 5      | 4      | 5      | 4      | 5      | 4                  | 4      | 4      | 4      | 4      | 3      | 3      | 4      | 4      | 4      |
| 26 | 4               | 4      | 5      | 5      | 4      | 4      | 4      | 4      | 3      | 4      | 4                  | 4      | 4      | 3      | 5      | 4      | 4      | 5      | 4      | 3      |
| 27 | 3               | 2      | 3      | 4      | 3      | 4      | 3      | 4      | 3      | 3      | 3                  | 3      | 4      | 3      | 4      | 3      | 3      | 3      | 3      | 3      |
| 28 | 4               | 4      | 4      | 5      | 4      | 4      | 4      | 4      | 4      | 3      | 4                  | 4      | 4      | 3      | 4      | 3      | 4      | 4      | 4      | 4      |
| 29 | 4               | 3      | 4      | 5      | 4      | 4      | 4      | 5      | 4      | 4      | 3                  | 3      | 4      | 3      | 4      | 3      | 3      | 3      | 3      | 3      |
| 30 | 5               | 3      | 4      | 5      | 4      | 5      | 4      | 5      | 5      | 5      | 4                  | 4      | 4      | 4      | 4      | 3      | 4      | 4      | 4      | 4      |
| 31 | 4               | 4      | 4      | 5      | 4      | 4      | 4      | 4      | 4      | 4      | 4                  | 3      | 4      | 3      | 4      | 3      | 3      | 4      | 3      | 4      |
| 32 | 4               | 4      | 3      | 4      | 3      | 2      | 3      | 4      | 3      | 4      | 3                  | 3      | 3      | 2      | 3      | 2      | 3      | 3      | 3      | 3      |
| 33 | 4               | 4      | 4      | 5      | 4      | 3      | 4      | 5      | 4      | 4      | 4                  | 4      | 5      | 4      | 5      | 4      | 4      | 5      | 4      | 4      |
| 34 | 4               | 4      | 4      | 4      | 4      | 3      | 4      | 4      | 4      | 4      | 4                  | 4      | 4      | 3      | 4      | 3      | 3      | 4      | 3      | 4      |
| 35 | 4               | 4      | 3      | 4      | 3      | 3      | 3      | 4      | 3      | 4      | 3                  | 3      | 3      | 2      | 3      | 2      | 2      | 3      | 3      | 3      |
| 36 | 4               | 4      | 3      | 4      | 3      | 3      | 3      | 4      | 3      | 4      | 4                  | 4      | 4      | 3      | 4      | 2      | 3      | 4      | 4      | 4      |
| 37 | 4               | 4      | 3      | 4      | 3      | 3      | 4      | 4      | 4      | 4      | 3                  | 3      | 4      | 3      | 4      | 3      | 3      | 4      | 3      | 3      |
| 38 | 5               | 5      | 5      | 5      | 4      | 3      | 5      | 5      | 5      | 5      | 4                  | 4      | 4      | 4      | 4      | 3      | 4      | 4      | 4      | 4      |
| 39 | 4               | 4      | 4      | 4      | 4      | 3      | 4      | 4      | 4      | 4      | 4                  | 3      | 4      | 3      | 4      | 2      | 3      | 3      | 3      | 3      |
| 40 | 3               | 3      | 3      | 4      | 3      | 3      | 3      | 4      | 3      | 3      | 3                  | 3      | 3      | 3      | 3      | 2      | 3      | 3      | 3      | 3      |
| 41 | 4               | 4      | 3      | 4      | 2      | 4      | 3      | 4      | 4      | 4      | 3                  | 3      | 4      | 3      | 4      | 2      | 3      | 4      | 3      | 4      |

| No | Kemampuan Kerja |        |        |        |        |        |        |        |        |        | Servant Leadership |        |        |        |        |        |        |        |        |        |
|----|-----------------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------------------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|
|    | X1_1_1          | X1_1_2 | X1_2_1 | X1_2_2 | X1_3_1 | X1_3_2 | X1_4_1 | X1_4_2 | X1_5_1 | X1_5_2 | X2_1_1             | X2_1_2 | X2_2_1 | X2_2_2 | X2_3_1 | X2_3_2 | X2_4_1 | X2_4_2 | X2_5_1 | X2_5_2 |
| 42 | 4               | 4      | 2      | 5      | 3      | 4      | 4      | 4      | 4      | 4      | 4                  | 4      | 5      | 4      | 5      | 3      | 4      | 5      | 4      | 5      |
| 43 | 4               | 4      | 2      | 4      | 3      | 4      | 4      | 4      | 4      | 4      | 4                  | 3      | 4      | 3      | 4      | 2      | 3      | 4      | 3      | 4      |
| 44 | 4               | 4      | 3      | 5      | 3      | 5      | 4      | 5      | 4      | 5      | 4                  | 4      | 4      | 3      | 4      | 3      | 4      | 4      | 4      | 4      |
| 45 | 4               | 4      | 2      | 4      | 3      | 4      | 4      | 4      | 4      | 4      | 3                  | 3      | 3      | 2      | 3      | 2      | 2      | 3      | 3      | 3      |
| 46 | 4               | 4      | 2      | 5      | 3      | 4      | 4      | 5      | 4      | 4      | 5                  | 4      | 4      | 5      | 4      | 5      | 5      | 5      | 4      | 4      |
| 47 | 4               | 5      | 2      | 5      | 3      | 5      | 4      | 5      | 4      | 5      | 3                  | 3      | 3      | 3      | 4      | 3      | 3      | 3      | 3      | 3      |
| 48 | 4               | 4      | 2      | 5      | 3      | 5      | 4      | 5      | 4      | 4      | 5                  | 5      | 5      | 4      | 5      | 3      | 4      | 5      | 4      | 5      |
| 49 | 3               | 4      | 3      | 4      | 2      | 4      | 4      | 4      | 3      | 4      | 4                  | 3      | 4      | 3      | 4      | 2      | 3      | 4      | 3      | 4      |
| 50 | 4               | 4      | 2      | 4      | 4      | 4      | 3      | 4      | 4      | 4      | 4                  | 4      | 4      | 4      | 5      | 3      | 4      | 4      | 4      | 4      |
| 51 | 5               | 5      | 5      | 5      | 4      | 5      | 4      | 5      | 5      | 5      | 4                  | 4      | 5      | 4      | 5      | 3      | 4      | 5      | 4      | 4      |
| 52 | 4               | 4      | 3      | 4      | 3      | 4      | 4      | 4      | 4      | 4      | 3                  | 3      | 4      | 3      | 4      | 3      | 3      | 4      | 3      | 4      |
| 53 | 4               | 4      | 3      | 3      | 3      | 4      | 2      | 4      | 4      | 4      | 4                  | 4      | 4      | 4      | 5      | 3      | 5      | 5      | 4      | 5      |
| 54 | 4               | 4      | 4      | 4      | 4      | 4      | 2      | 5      | 4      | 4      | 3                  | 3      | 4      | 3      | 4      | 2      | 3      | 4      | 3      | 3      |
| 55 | 4               | 4      | 3      | 4      | 3      | 4      | 3      | 4      | 4      | 4      | 3                  | 3      | 4      | 3      | 4      | 4      | 3      | 4      | 3      | 4      |
| 56 | 4               | 4      | 4      | 5      | 4      | 4      | 4      | 5      | 4      | 4      | 3                  | 3      | 4      | 3      | 4      | 3      | 3      | 4      | 3      | 4      |
| 57 | 4               | 5      | 5      | 3      | 5      | 4      | 5      | 4      | 4      | 5      | 4                  | 4      | 4      | 3      | 4      | 3      | 4      | 4      | 4      | 4      |
| 58 | 4               | 4      | 3      | 4      | 3      | 4      | 3      | 4      | 4      | 3      | 4                  | 3      | 4      | 3      | 4      | 3      | 3      | 4      | 3      | 4      |
| 59 | 4               | 4      | 3      | 4      | 3      | 4      | 4      | 4      | 4      | 3      | 3                  | 3      | 4      | 3      | 4      | 3      | 4      | 3      | 3      | 3      |
| 60 | 5               | 4      | 4      | 5      | 4      | 4      | 4      | 4      | 5      | 3      | 4                  | 3      | 4      | 3      | 4      | 3      | 2      | 4      | 3      | 4      |
| 61 | 4               | 4      | 4      | 4      | 3      | 4      | 4      | 4      | 4      | 3      | 4                  | 4      | 4      | 3      | 4      | 4      | 2      | 4      | 4      | 4      |
| 62 | 5               | 5      | 4      | 5      | 4      | 5      | 4      | 5      | 4      | 4      | 3                  | 3      | 4      | 2      | 4      | 3      | 3      | 4      | 3      | 3      |
| 63 | 4               | 4      | 3      | 4      | 3      | 4      | 3      | 4      | 4      | 4      | 4                  | 4      | 4      | 3      | 4      | 3      | 3      | 4      | 4      | 4      |
| 64 | 5               | 5      | 4      | 5      | 4      | 5      | 4      | 5      | 5      | 3      | 4                  | 4      | 4      | 3      | 5      | 4      | 3      | 4      | 4      | 4      |
| 65 | 4               | 4      | 4      | 5      | 4      | 5      | 4      | 5      | 4      | 4      | 4                  | 4      | 4      | 3      | 4      | 3      | 4      | 4      | 4      | 4      |
| 66 | 4               | 5      | 4      | 5      | 4      | 5      | 4      | 5      | 4      | 4      | 4                  | 4      | 3      | 2      | 3      | 4      | 3      | 3      | 4      | 4      |
| 67 | 4               | 4      | 4      | 4      | 4      | 4      | 4      | 4      | 4      | 4      | 3                  | 3      | 4      | 3      | 4      | 3      | 3      | 4      | 3      | 3      |
| 68 | 5               | 5      | 4      | 5      | 4      | 5      | 5      | 5      | 5      | 5      | 4                  | 4      | 4      | 3      | 4      | 3      | 3      | 4      | 3      | 4      |
| 69 | 5               | 5      | 4      | 5      | 4      | 5      | 4      | 5      | 4      | 5      | 3                  | 3      | 4      | 3      | 4      | 3      | 3      | 3      | 3      | 3      |
| 70 | 4               | 4      | 3      | 4      | 3      | 4      | 3      | 4      | 3      | 4      | 4                  | 4      | 5      | 4      | 5      | 4      | 4      | 5      | 4      | 4      |
| 71 | 4               | 4      | 4      | 5      | 4      | 5      | 4      | 5      | 4      | 5      | 4                  | 4      | 4      | 4      | 4      | 4      | 4      | 4      | 4      | 4      |

| No | Beban Kerja |        |        |        |        |        | Komitmen Organisasi |       |       |       |       |       | Kinerja Pegawai |       |       |       |       |       |       |       |       |       |
|----|-------------|--------|--------|--------|--------|--------|---------------------|-------|-------|-------|-------|-------|-----------------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|
|    | X3_1_1      | X3_1_2 | X3_2_1 | X3_2_2 | X3_3_1 | X3_3_2 | Z_1_1               | Z_1_2 | Z_2_1 | Z_2_2 | Z_3_1 | Z_3_2 | Y_1_1           | Y_1_2 | Y_2_1 | Y_2_2 | Y_3_1 | Y_3_2 | Y_4_1 | Y_4_2 | Y_5_1 | Y_5_2 |
| 1  | 3           | 3      | 3      | 2      | 3      | 3      | 3                   | 4     | 4     | 4     | 4     | 4     | 3               | 3     | 3     | 4     | 4     | 3     | 3     | 4     | 3     | 3     |

| No. | Beban Kerja |        |        |        |        |        | Komitmen Organisasi |       |       |       |       |       | Kinerja Pegawai |       |       |       |       |       |       |       |       |       |
|-----|-------------|--------|--------|--------|--------|--------|---------------------|-------|-------|-------|-------|-------|-----------------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|
|     | X3_1_1      | X3_1_2 | X3_2_1 | X3_2_2 | X3_3_1 | X3_3_2 | Z_1_1               | Z_1_2 | Z_2_1 | Z_2_2 | Z_3_1 | Z_3_2 | Y_1_1           | Y_1_2 | Y_2_1 | Y_2_2 | Y_3_1 | Y_3_2 | Y_4_1 | Y_4_2 | Y_5_1 | Y_5_2 |
| 2   | 4           | 3      | 4      | 3      | 3      | 3      | 3                   | 4     | 4     | 4     | 4     | 4     | 4               | 3     | 3     | 4     | 4     | 3     | 3     | 4     | 3     | 3     |
| 3   | 3           | 3      | 3      | 2      | 3      | 3      | 4                   | 4     | 4     | 3     | 4     | 4     | 4               | 4     | 4     | 5     | 5     | 4     | 2     | 5     | 3     | 4     |
| 4   | 3           | 3      | 3      | 2      | 2      | 3      | 4                   | 3     | 4     | 4     | 3     | 4     | 4               | 3     | 3     | 4     | 4     | 3     | 3     | 4     | 4     | 4     |
| 5   | 3           | 3      | 4      | 3      | 3      | 3      | 3                   | 3     | 4     | 4     | 4     | 5     | 4               | 4     | 4     | 5     | 5     | 4     | 4     | 5     | 3     | 4     |
| 6   | 4           | 4      | 4      | 3      | 3      | 4      | 4                   | 4     | 3     | 4     | 3     | 4     | 3               | 3     | 2     | 3     | 3     | 2     | 3     | 3     | 3     | 3     |
| 7   | 3           | 3      | 3      | 2      | 2      | 3      | 4                   | 4     | 5     | 4     | 4     | 4     | 5               | 3     | 4     | 5     | 5     | 4     | 5     | 4     | 4     | 4     |
| 8   | 3           | 3      | 3      | 2      | 2      | 2      | 4                   | 3     | 4     | 4     | 4     | 3     | 3               | 3     | 4     | 5     | 5     | 5     | 4     | 3     | 5     | 5     |
| 9   | 3           | 3      | 3      | 2      | 2      | 3      | 5                   | 4     | 4     | 5     | 5     | 4     | 3               | 3     | 4     | 5     | 4     | 4     | 4     | 5     | 4     | 4     |
| 10  | 3           | 3      | 3      | 3      | 3      | 3      | 5                   | 4     | 4     | 4     | 4     | 4     | 3               | 4     | 2     | 3     | 3     | 3     | 3     | 4     | 3     | 3     |
| 11  | 2           | 2      | 3      | 2      | 2      | 2      | 4                   | 5     | 3     | 4     | 4     | 3     | 5               | 4     | 4     | 3     | 5     | 3     | 4     | 4     | 5     | 4     |
| 12  | 2           | 3      | 4      | 3      | 3      | 3      | 4                   | 3     | 3     | 3     | 3     | 3     | 4               | 3     | 3     | 4     | 4     | 2     | 3     | 4     | 4     | 3     |
| 13  | 2           | 3      | 3      | 2      | 2      | 2      | 4                   | 4     | 3     | 4     | 4     | 5     | 5               | 4     | 4     | 3     | 4     | 5     | 4     | 4     | 4     | 4     |
| 14  | 2           | 4      | 4      | 3      | 3      | 3      | 3                   | 3     | 3     | 3     | 4     | 4     | 3               | 3     | 3     | 4     | 4     | 4     | 3     | 4     | 4     | 3     |
| 15  | 4           | 4      | 4      | 3      | 3      | 4      | 2                   | 3     | 4     | 3     | 3     | 4     | 3               | 4     | 4     | 3     | 3     | 4     | 4     | 4     | 4     | 4     |
| 16  | 3           | 2      | 3      | 2      | 2      | 2      | 5                   | 4     | 4     | 4     | 4     | 5     | 5               | 4     | 4     | 4     | 4     | 3     | 4     | 5     | 3     | 3     |
| 17  | 4           | 3      | 4      | 3      | 3      | 3      | 5                   | 4     | 4     | 3     | 3     | 4     | 3               | 5     | 5     | 5     | 3     | 5     | 4     | 5     | 3     | 4     |
| 18  | 4           | 3      | 4      | 3      | 3      | 4      | 4                   | 3     | 3     | 4     | 3     | 3     | 3               | 3     | 5     | 3     | 4     | 3     | 3     | 3     | 3     | 3     |
| 19  | 4           | 3      | 4      | 3      | 3      | 3      | 3                   | 4     | 3     | 4     | 4     | 3     | 4               | 4     | 3     | 5     | 3     | 4     | 4     | 5     | 4     | 4     |
| 20  | 4           | 4      | 3      | 3      | 4      | 4      | 2                   | 3     | 3     | 4     | 3     | 3     | 3               | 3     | 3     | 3     | 3     | 3     | 2     | 3     | 3     | 3     |
| 21  | 3           | 3      | 4      | 3      | 3      | 3      | 3                   | 3     | 4     | 4     | 4     | 4     | 3               | 3     | 4     | 4     | 4     | 3     | 3     | 4     | 3     | 3     |
| 22  | 3           | 3      | 3      | 4      | 3      | 3      | 4                   | 4     | 4     | 5     | 4     | 5     | 4               | 4     | 3     | 4     | 5     | 4     | 4     | 4     | 4     | 4     |
| 23  | 3           | 3      | 3      | 2      | 3      | 3      | 5                   | 4     | 5     | 4     | 4     | 5     | 5               | 5     | 4     | 5     | 5     | 4     | 4     | 5     | 5     | 4     |
| 24  | 4           | 4      | 4      | 4      | 3      | 2      | 4                   | 3     | 4     | 4     | 4     | 4     | 4               | 3     | 3     | 4     | 4     | 3     | 4     | 4     | 4     | 3     |
| 25  | 3           | 3      | 3      | 2      | 3      | 2      | 4                   | 4     | 4     | 5     | 4     | 5     | 5               | 4     | 4     | 5     | 5     | 4     | 3     | 5     | 5     | 3     |
| 26  | 3           | 3      | 3      | 2      | 3      | 4      | 4                   | 4     | 4     | 4     | 4     | 4     | 4               | 4     | 4     | 5     | 4     | 4     | 4     | 4     | 4     | 4     |

| No. | Beban Kerja |        |        |        |        |        | Komitmen Organisasi |       |       |       |       |       | Kinerja Pegawai |       |       |       |       |       |       |       |       |       |
|-----|-------------|--------|--------|--------|--------|--------|---------------------|-------|-------|-------|-------|-------|-----------------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|
|     | X3_1_1      | X3_1_2 | X3_2_1 | X3_2_2 | X3_3_1 | X3_3_2 | Z_1_1               | Z_1_2 | Z_2_1 | Z_2_2 | Z_3_1 | Z_3_2 | Y_1_1           | Y_1_2 | Y_2_1 | Y_2_2 | Y_3_1 | Y_3_2 | Y_4_1 | Y_4_2 | Y_5_1 | Y_5_2 |
| 27  | 3           | 3      | 3      | 3      | 2      | 2      | 4                   | 3     | 4     | 3     | 5     | 4     | 4               | 4     | 3     | 4     | 4     | 5     | 3     | 4     | 4     | 3     |
| 28  | 3           | 2      | 3      | 2      | 3      | 2      | 4                   | 4     | 4     | 4     | 4     | 5     | 5               | 5     | 4     | 5     | 5     | 3     | 3     | 5     | 5     | 3     |
| 29  | 3           | 3      | 3      | 2      | 2      | 3      | 4                   | 3     | 2     | 3     | 3     | 4     | 4               | 4     | 3     | 4     | 4     | 5     | 3     | 4     | 4     | 4     |
| 30  | 3           | 3      | 3      | 3      | 3      | 3      | 5                   | 4     | 4     | 4     | 4     | 4     | 4               | 4     | 4     | 5     | 3     | 4     | 4     | 5     | 4     | 4     |
| 31  | 3           | 3      | 3      | 3      | 3      | 3      | 4                   | 3     | 4     | 4     | 3     | 4     | 4               | 4     | 4     | 4     | 4     | 4     | 4     | 4     | 4     | 4     |
| 32  | 4           | 4      | 4      | 3      | 4      | 4      | 4                   | 3     | 3     | 3     | 3     | 4     | 3               | 3     | 2     | 3     | 3     | 3     | 2     | 3     | 3     | 3     |
| 33  | 3           | 3      | 3      | 2      | 2      | 3      | 5                   | 4     | 5     | 5     | 4     | 5     | 4               | 4     | 4     | 5     | 5     | 4     | 4     | 5     | 4     | 4     |
| 34  | 3           | 2      | 3      | 2      | 2      | 2      | 5                   | 4     | 4     | 4     | 4     | 4     | 5               | 5     | 4     | 5     | 5     | 4     | 4     | 5     | 5     | 4     |
| 35  | 3           | 3      | 3      | 3      | 3      | 3      | 4                   | 3     | 4     | 4     | 3     | 4     | 3               | 3     | 2     | 3     | 3     | 3     | 3     | 3     | 3     | 3     |
| 36  | 3           | 3      | 3      | 2      | 2      | 3      | 4                   | 3     | 3     | 3     | 3     | 4     | 5               | 4     | 4     | 5     | 5     | 4     | 4     | 5     | 5     | 4     |
| 37  | 4           | 4      | 4      | 4      | 4      | 4      | 4                   | 4     | 4     | 4     | 4     | 4     | 3               | 3     | 3     | 4     | 3     | 3     | 3     | 4     | 3     | 3     |
| 38  | 3           | 3      | 3      | 3      | 3      | 3      | 5                   | 4     | 4     | 4     | 4     | 5     | 5               | 5     | 4     | 5     | 5     | 4     | 4     | 2     | 5     | 5     |
| 39  | 3           | 3      | 3      | 3      | 3      | 3      | 4                   | 3     | 4     | 3     | 3     | 4     | 3               | 3     | 2     | 3     | 3     | 3     | 3     | 3     | 3     | 3     |
| 40  | 4           | 4      | 4      | 3      | 4      | 4      | 3                   | 3     | 3     | 3     | 3     | 3     | 4               | 4     | 3     | 4     | 4     | 3     | 3     | 2     | 4     | 3     |
| 41  | 4           | 3      | 4      | 3      | 3      | 3      | 4                   | 3     | 4     | 3     | 3     | 4     | 3               | 3     | 2     | 3     | 3     | 3     | 3     | 4     | 3     | 3     |
| 42  | 3           | 3      | 3      | 3      | 3      | 3      | 5                   | 4     | 4     | 4     | 4     | 4     | 4               | 4     | 3     | 4     | 4     | 3     | 3     | 2     | 4     | 4     |
| 43  | 3           | 3      | 3      | 2      | 3      | 3      | 4                   | 3     | 4     | 3     | 3     | 4     | 3               | 3     | 3     | 4     | 3     | 3     | 3     | 4     | 3     | 3     |
| 44  | 3           | 3      | 4      | 3      | 3      | 3      | 5                   | 4     | 4     | 4     | 4     | 5     | 5               | 5     | 4     | 5     | 4     | 5     | 5     | 5     | 5     | 5     |
| 45  | 3           | 3      | 3      | 2      | 3      | 3      | 4                   | 3     | 3     | 3     | 3     | 4     | 4               | 4     | 4     | 5     | 3     | 4     | 4     | 4     | 4     | 4     |
| 46  | 3           | 3      | 4      | 3      | 3      | 3      | 5                   | 4     | 5     | 4     | 4     | 5     | 4               | 4     | 4     | 5     | 3     | 4     | 4     | 5     | 4     | 4     |
| 47  | 3           | 3      | 3      | 3      | 3      | 3      | 4                   | 3     | 4     | 4     | 4     | 4     | 4               | 4     | 3     | 4     | 3     | 3     | 3     | 4     | 4     | 3     |

| No. | Beban Kerja |        |        |        |        |        | Komitmen Organisasi |       |       |       |       |       | Kinerja Pegawai |       |       |       |       |       |       |       |       |       |
|-----|-------------|--------|--------|--------|--------|--------|---------------------|-------|-------|-------|-------|-------|-----------------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|
|     | X3_1_1      | X3_1_2 | X3_2_1 | X3_2_2 | X3_3_1 | X3_3_2 | Z_1_1               | Z_1_2 | Z_2_1 | Z_2_2 | Z_3_1 | Z_3_2 | Y_1_1           | Y_1_2 | Y_2_1 | Y_2_2 | Y_3_1 | Y_3_2 | Y_4_1 | Y_4_2 | Y_5_1 | Y_5_2 |
| 48  | 4           | 3      | 4      | 4      | 4      | 3      | 5                   | 4     | 5     | 4     | 4     | 5     | 5               | 4     | 4     | 5     | 4     | 4     | 4     | 5     | 5     | 4     |
| 49  | 2           | 3      | 2      | 3      | 3      | 3      | 4                   | 3     | 4     | 3     | 3     | 4     | 3               | 3     | 3     | 4     | 3     | 3     | 3     | 4     | 3     | 4     |
| 50  | 2           | 2      | 2      | 2      | 2      | 2      | 5                   | 4     | 5     | 4     | 4     | 5     | 5               | 4     | 4     | 5     | 3     | 4     | 4     | 5     | 5     | 2     |
| 51  | 3           | 3      | 3      | 2      | 3      | 3      | 4                   | 4     | 4     | 4     | 4     | 4     | 3               | 4     | 4     | 4     | 4     | 4     | 4     | 4     | 4     | 3     |
| 52  | 4           | 3      | 4      | 3      | 3      | 3      | 4                   | 3     | 4     | 3     | 3     | 4     | 4               | 3     | 3     | 4     | 3     | 3     | 3     | 4     | 4     | 3     |
| 53  | 3           | 3      | 4      | 3      | 3      | 3      | 5                   | 4     | 5     | 4     | 4     | 5     | 3               | 4     | 4     | 5     | 3     | 4     | 4     | 5     | 5     | 3     |
| 54  | 3           | 2      | 3      | 3      | 2      | 3      | 4                   | 3     | 4     | 4     | 3     | 4     | 2               | 4     | 4     | 5     | 3     | 4     | 4     | 5     | 4     | 3     |
| 55  | 4           | 4      | 4      | 3      | 3      | 3      | 5                   | 4     | 4     | 4     | 4     | 4     | 3               | 4     | 3     | 4     | 4     | 3     | 3     | 4     | 4     | 4     |
| 56  | 4           | 4      | 4      | 3      | 4      | 4      | 4                   | 3     | 3     | 3     | 3     | 4     | 3               | 4     | 3     | 4     | 4     | 3     | 3     | 4     | 4     | 3     |
| 57  | 4           | 2      | 4      | 3      | 3      | 3      | 4                   | 3     | 4     | 4     | 3     | 4     | 5               | 5     | 4     | 3     | 5     | 5     | 4     | 5     | 5     | 5     |
| 58  | 3           | 4      | 3      | 3      | 3      | 3      | 5                   | 4     | 4     | 4     | 4     | 5     | 4               | 4     | 4     | 3     | 4     | 4     | 4     | 4     | 4     | 4     |
| 59  | 3           | 3      | 3      | 2      | 3      | 2      | 4                   | 3     | 4     | 4     | 4     | 4     | 5               | 3     | 3     | 3     | 4     | 3     | 3     | 4     | 4     | 3     |
| 60  | 4           | 5      | 4      | 3      | 4      | 3      | 5                   | 4     | 4     | 4     | 4     | 5     | 4               | 4     | 3     | 3     | 4     | 3     | 3     | 4     | 4     | 4     |
| 61  | 4           | 2      | 4      | 3      | 3      | 3      | 4                   | 3     | 4     | 4     | 4     | 4     | 3               | 4     | 4     | 3     | 4     | 4     | 4     | 4     | 4     | 4     |
| 62  | 4           | 5      | 4      | 3      | 4      | 3      | 5                   | 4     | 4     | 4     | 4     | 5     | 4               | 4     | 4     | 3     | 5     | 4     | 4     | 5     | 4     | 4     |
| 63  | 4           | 3      | 4      | 3      | 3      | 4      | 4                   | 3     | 3     | 3     | 3     | 3     | 3               | 3     | 3     | 3     | 4     | 3     | 3     | 4     | 4     | 3     |
| 64  | 3           | 4      | 3      | 2      | 3      | 2      | 5                   | 4     | 4     | 4     | 4     | 4     | 5               | 5     | 4     | 4     | 5     | 4     | 4     | 5     | 5     | 4     |
| 65  | 3           | 2      | 3      | 3      | 3      | 3      | 4                   | 3     | 4     | 3     | 3     | 4     | 4               | 4     | 3     | 3     | 4     | 4     | 4     | 4     | 4     | 4     |
| 66  | 4           | 3      | 4      | 3      | 2      | 3      | 4                   | 3     | 4     | 4     | 3     | 4     | 3               | 3     | 3     | 4     | 3     | 3     | 3     | 4     | 3     | 3     |
| 67  | 3           | 3      | 3      | 2      | 4      | 2      | 5                   | 4     | 4     | 4     | 4     | 4     | 4               | 4     | 4     | 4     | 5     | 4     | 4     | 5     | 5     | 4     |
| 68  | 3           | 3      | 4      | 3      | 3      | 3      | 5                   | 4     | 5     | 5     | 4     | 5     | 5               | 5     | 4     | 5     | 5     | 4     | 4     | 5     | 5     | 5     |

| No. | Beban Kerja |        |        |        |        |        | Komitmen Organisasi |       |       |       |       |       | Kinerja Pegawai |       |       |       |       |       |       |       |       |       |
|-----|-------------|--------|--------|--------|--------|--------|---------------------|-------|-------|-------|-------|-------|-----------------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|
|     | X3_1_1      | X3_1_2 | X3_2_1 | X3_2_2 | X3_3_1 | X3_3_2 | Z_1_1               | Z_1_2 | Z_2_1 | Z_2_2 | Z_3_1 | Z_3_2 | Y_1_1           | Y_1_2 | Y_2_1 | Y_2_2 | Y_3_1 | Y_3_2 | Y_4_1 | Y_4_2 | Y_5_1 | Y_5_2 |
| 69  | 3           | 3      | 4      | 3      | 3      | 3      | 4                   | 3     | 4     | 4     | 4     | 4     | 4               | 4     | 3     | 4     | 4     | 3     | 3     | 4     | 4     | 3     |
| 70  | 3           | 3      | 4      | 3      | 3      | 3      | 5                   | 4     | 4     | 4     | 4     | 5     | 4               | 4     | 4     | 5     | 5     | 4     | 4     | 5     | 4     | 4     |
| 71  | 3           | 3      | 3      | 2      | 2      | 3      | 5                   | 4     | 5     | 5     | 5     | 5     | 5               | 5     | 4     | 5     | 5     | 4     | 4     | 5     | 5     | 5     |

*(halaman ini sengaja dikosongkan)*

#### LAMPIRAN 4. HASIL PERHITUNGAN DATA RESPONDEN

##### HASIL PERHITUNGAN DATA RESPONDEN

###### Jenis Pegawai

|       |        | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|--------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | ASN    | 44        | 62.0    | 62.0          | 62.0               |
|       | PTT-PK | 27        | 38.0    | 38.0          | 100.0              |
|       | Total  | 71        | 100.0   | 100.0         |                    |

###### Jenis Kelamin

|       |             | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | Laki - Laki | 43        | 60.6    | 60.6          | 60.6               |
|       | Perempuan   | 28        | 39.4    | 39.4          | 100.0              |
|       | Total       | 71        | 100.0   | 100.0         |                    |

###### Usia

|       |                     | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|---------------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | 20 - 30 tahun       | 12        | 16.9    | 16.9          | 16.9               |
|       | 31 - 40 tahun       | 16        | 22.5    | 22.5          | 39.4               |
|       | 40 - 50 tahun       | 33        | 46.5    | 46.5          | 85.9               |
|       | lebih dari 50 tahun | 10        | 14.1    | 14.1          | 100.0              |
|       | Total               | 71        | 100.0   | 100.0         |                    |

|       |                     | Masa Kerja |         |               | Cumulative<br>Percent |
|-------|---------------------|------------|---------|---------------|-----------------------|
|       |                     | Frequency  | Percent | Valid Percent |                       |
| Valid | 0 - 5 tahun         | 16         | 22.5    | 22.5          | 22.5                  |
|       | 11 - 15 tahun       | 16         | 22.5    | 22.5          | 45.1                  |
|       | 6 - 10 tahun        | 16         | 22.5    | 22.5          | 67.6                  |
|       | lebih dari 15 tahun | 23         | 32.4    | 32.4          | 100.0                 |
|       | Total               | 71         | 100.0   | 100.0         |                       |

### LAMPIRAN 5. HASIL PERHITUNGAN TANGGAPAN VARIABEL PENELITIAN

|      |         | Statistics |        |        |        |        |        |        |
|------|---------|------------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|
|      |         | X1_1_1     | X1_1_2 | X1_2_1 | X1_2_2 | X1_3_1 | X1_3_2 | X1_4_1 |
| N    | Valid   | 71         | 71     | 71     | 71     | 71     | 71     | 71     |
|      | Missing | 0          | 0      | 0      | 0      | 0      | 0      | 0      |
| Mean |         | 4.00       | 4.01   | 3.44   | 4.38   | 3.52   | 4.14   | 3.72   |

|      |         | Statistics |        |        |
|------|---------|------------|--------|--------|
|      |         | X1_4_2     | X1_5_1 | X1_5_2 |
| N    | Valid   | 71         | 71     | 71     |
|      | Missing | 0          | 0      | 0      |
| Mean |         | 4.28       | 3.94   | 4.04   |

|       |       | X1_1_1    |         |               |                    |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
|       |       | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
| Valid | TS    | 2         | 2.8     | 2.8           | 2.8                |
|       | N     | 7         | 9.9     | 9.9           | 12.7               |
|       | S     | 51        | 71.8    | 71.8          | 84.5               |
|       | SS    | 11        | 15.5    | 15.5          | 100.0              |
|       | Total | 71        | 100.0   | 100.0         |                    |

|       |       | X1_1_2    |         |               |                    |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
|       |       | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
| Valid | TS    | 1         | 1.4     | 1.4           | 1.4                |
|       | N     | 9         | 12.7    | 12.7          | 14.1               |
|       | S     | 49        | 69.0    | 69.0          | 83.1               |
|       | SS    | 12        | 16.9    | 16.9          | 100.0              |
|       | Total | 71        | 100.0   | 100.0         |                    |

**X1\_2\_1**

|       |       | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | TS    | 9         | 12.7    | 12.7          | 12.7               |
|       | N     | 26        | 36.6    | 36.6          | 49.3               |
|       | S     | 32        | 45.1    | 45.1          | 94.4               |
|       | SS    | 4         | 5.6     | 5.6           | 100.0              |
|       | Total | 71        | 100.0   | 100.0         |                    |

**X1\_2\_2**

|       |       | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | TS    | 1         | 1.4     | 1.4           | 1.4                |
|       | N     | 4         | 5.6     | 5.6           | 7.0                |
|       | S     | 33        | 46.5    | 46.5          | 53.5               |
|       | SS    | 33        | 46.5    | 46.5          | 100.0              |
|       | Total | 71        | 100.0   | 100.0         |                    |

**X1\_3\_1**

|       |       | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | TS    | 3         | 4.2     | 4.2           | 4.2                |
|       | N     | 29        | 40.8    | 40.8          | 45.1               |
|       | S     | 38        | 53.5    | 53.5          | 98.6               |
|       | SS    | 1         | 1.4     | 1.4           | 100.0              |
|       | Total | 71        | 100.0   | 100.0         |                    |

**X1\_3\_2**

|       |    | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|----|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | TS | 1         | 1.4     | 1.4           | 1.4                |

|  |       |    |       |       |       |
|--|-------|----|-------|-------|-------|
|  | N     | 11 | 15.5  | 15.5  | 16.9  |
|  | S     | 36 | 50.7  | 50.7  | 67.6  |
|  | SS    | 23 | 32.4  | 32.4  | 100.0 |
|  | Total | 71 | 100.0 | 100.0 |       |

### X1\_4\_1

|       |       | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | TS    | 2         | 2.8     | 2.8           | 2.8                |
|       | N     | 20        | 28.2    | 28.2          | 31.0               |
|       | S     | 45        | 63.4    | 63.4          | 94.4               |
|       | SS    | 4         | 5.6     | 5.6           | 100.0              |
|       | Total | 71        | 100.0   | 100.0         |                    |

### X1\_4\_2

|       |       | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | N     | 7         | 9.9     | 9.9           | 9.9                |
|       | S     | 37        | 52.1    | 52.1          | 62.0               |
|       | SS    | 27        | 38.0    | 38.0          | 100.0              |
|       | Total | 71        | 100.0   | 100.0         |                    |

### X1\_5\_1

|       |       | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | N     | 14        | 19.7    | 19.7          | 19.7               |
|       | S     | 47        | 66.2    | 66.2          | 85.9               |
|       | SS    | 10        | 14.1    | 14.1          | 100.0              |
|       | Total | 71        | 100.0   | 100.0         |                    |
|       |       |           |         |               |                    |

### X1\_5\_2

|       |       | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | N     | 12        | 16.9    | 16.9          | 16.9               |
|       | S     | 44        | 62.0    | 62.0          | 78.9               |
|       | SS    | 15        | 21.1    | 21.1          | 100.0              |
|       | Total | 71        | 100.0   | 100.0         |                    |

Frequencies

|      |         | Statistics |        |        |        |        |        |        |        |        |        |
|------|---------|------------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|
|      |         | X2_1_1     | X2_1_2 | X2_2_1 | X2_2_2 | X2_3_1 | X2_3_2 | X2_4_1 | X2_4_2 | X2_5_1 | X2_5_2 |
| N    | Valid   | 71         | 71     | 71     | 71     | 71     | 71     | 71     | 71     | 71     | 71     |
|      | Missing | 0          | 0      | 0      | 0      | 0      | 0      | 0      | 0      | 0      | 0      |
| Mean |         | 3.82       | 3.62   | 3.97   | 3.28   | 4.15   | 3.14   | 3.35   | 3.87   | 3.48   | 3.76   |

|       |       | X2_1_1    |         |               |                    |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
|       |       | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
| Valid | N     | 22        | 31.0    | 31.0          | 31.0               |
|       | S     | 40        | 56.3    | 56.3          | 87.3               |
|       | SS    | 9         | 12.7    | 12.7          | 100.0              |
|       | Total | 71        | 100.0   | 100.0         |                    |

X2\_1\_2

|       |       | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | N     | 31        | 43.7    | 43.7          | 43.7               |
|       | S     | 36        | 50.7    | 50.7          | 94.4               |
|       | SS    | 4         | 5.6     | 5.6           | 100.0              |
|       | Total | 71        | 100.0   | 100.0         |                    |

## X2\_2\_1

|       |       | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | N     | 14        | 19.7    | 19.7          | 19.7               |
|       | S     | 45        | 63.4    | 63.4          | 83.1               |
|       | SS    | 12        | 16.9    | 16.9          | 100.0              |
|       | Total | 71        | 100.0   | 100.0         |                    |

## X2\_2\_2

|       |       | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | TS    | 5         | 7.0     | 7.0           | 7.0                |
|       | N     | 42        | 59.2    | 59.2          | 66.2               |
|       | S     | 23        | 32.4    | 32.4          | 98.6               |
|       | SS    | 1         | 1.4     | 1.4           | 100.0              |
|       | Total | 71        | 100.0   | 100.0         |                    |

## X2\_3\_1

|       |    | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|----|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | N  | 9         | 12.7    | 12.7          | 12.7               |
|       | S  | 42        | 59.2    | 59.2          | 71.8               |
|       | SS | 20        | 28.2    | 28.2          | 100.0              |

|       |    |       |       |
|-------|----|-------|-------|
| Total | 71 | 100.0 | 100.0 |
|-------|----|-------|-------|

## X2\_3\_2

|       |       | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | TS    | 10        | 14.1    | 14.1          | 14.1               |
|       | N     | 42        | 59.2    | 59.2          | 73.2               |
|       | S     | 18        | 25.4    | 25.4          | 98.6               |
|       | SS    | 1         | 1.4     | 1.4           | 100.0              |
|       | Total | 71        | 100.0   | 100.0         |                    |

## X2\_4\_1

|       |       | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | TS    | 4         | 5.6     | 5.6           | 5.6                |
|       | N     | 40        | 56.3    | 56.3          | 62.0               |
|       | S     | 25        | 35.2    | 35.2          | 97.2               |
|       | SS    | 2         | 2.8     | 2.8           | 100.0              |
|       | Total | 71        | 100.0   | 100.0         |                    |

## X2\_4\_2

|       |       | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | N     | 18        | 25.4    | 25.4          | 25.4               |
|       | S     | 44        | 62.0    | 62.0          | 87.3               |
|       | SS    | 9         | 12.7    | 12.7          | 100.0              |
|       | Total | 71        | 100.0   | 100.0         |                    |

## X2\_5\_1

|       |       | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | N     | 38        | 53.5    | 53.5          | 53.5               |
|       | S     | 32        | 45.1    | 45.1          | 98.6               |
|       | SS    | 1         | 1.4     | 1.4           | 100.0              |
|       | Total | 71        | 100.0   | 100.0         |                    |

### X2\_5\_2

|       |       | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | N     | 24        | 33.8    | 33.8          | 33.8               |
|       | S     | 40        | 56.3    | 56.3          | 90.1               |
|       | SS    | 7         | 9.9     | 9.9           | 100.0              |
|       | Total | 71        | 100.0   | 100.0         |                    |

## Frequencies

### Statistics

|      |         | X3_1_1 | X3_1_2 | X3_2_1 | X3_2_2 | X3_3_1 | X3_3_2 |
|------|---------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|
| N    | Valid   | 71     | 71     | 71     | 71     | 71     | 71     |
|      | Missing | 0      | 0      | 0      | 0      | 0      | 0      |
| Mean |         | 3.23   | 3.10   | 3.41   | 2.70   | 2.90   | 2.96   |

### X3\_1\_1

|       |       | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | TS    | 6         | 8.5     | 8.5           | 8.5                |
|       | N     | 43        | 60.6    | 60.6          | 69.0               |
|       | S     | 22        | 31.0    | 31.0          | 100.0              |
|       | Total | 71        | 100.0   | 100.0         |                    |

## X3\_1\_2

|       |       | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | TS    | 9         | 12.7    | 12.7          | 12.7               |
|       | N     | 48        | 67.6    | 67.6          | 80.3               |
|       | S     | 12        | 16.9    | 16.9          | 97.2               |
|       | SS    | 2         | 2.8     | 2.8           | 100.0              |
|       | Total | 71        | 100.0   | 100.0         |                    |

## X3\_2\_1

|       |       | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | TS    | 2         | 2.8     | 2.8           | 2.8                |
|       | N     | 38        | 53.5    | 53.5          | 56.3               |
|       | S     | 31        | 43.7    | 43.7          | 100.0              |
|       | Total | 71        | 100.0   | 100.0         |                    |

## X3\_2\_2

|       |    | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|----|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | TS | 25        | 35.2    | 35.2          | 35.2               |
|       | N  | 42        | 59.2    | 59.2          | 94.4               |
|       | S  | 4         | 5.6     | 5.6           | 100.0              |

|       |    |       |       |
|-------|----|-------|-------|
| Total | 71 | 100.0 | 100.0 |
|-------|----|-------|-------|

| X3_3_1 |       |           |         |               |                    |
|--------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
|        |       | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
| Valid  | TS    | 16        | 22.5    | 22.5          | 22.5               |
|        | N     | 46        | 64.8    | 64.8          | 87.3               |
|        | S     | 9         | 12.7    | 12.7          | 100.0              |
|        | Total | 71        | 100.0   | 100.0         |                    |

| X3_3_2 |       |           |         |               |                    |
|--------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
|        |       | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
| Valid  | TS    | 13        | 18.3    | 18.3          | 18.3               |
|        | N     | 48        | 67.6    | 67.6          | 85.9               |
|        | S     | 10        | 14.1    | 14.1          | 100.0              |
|        | Total | 71        | 100.0   | 100.0         |                    |

Frequencies

| Statistics |       |       |       |       |       |       |       |
|------------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|
|            |       | Z_1_1 | Z_1_2 | Z_2_1 | Z_2_2 | Z_3_1 | Z_3_2 |
| N          | Valid | 71    | 71    | 71    | 71    | 71    | 71    |

|         |      |      |      |      |      |      |
|---------|------|------|------|------|------|------|
| Missing | 0    | 0    | 0    | 0    | 0    | 0    |
| Mean    | 4.18 | 3.55 | 3.90 | 3.82 | 3.69 | 4.17 |

## Z\_1\_1

|       |       | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | TS    | 2         | 2.8     | 2.8           | 2.8                |
|       | N     | 7         | 9.9     | 9.9           | 12.7               |
|       | S     | 38        | 53.5    | 53.5          | 66.2               |
|       | SS    | 24        | 33.8    | 33.8          | 100.0              |
|       | Total | 71        | 100.0   | 100.0         |                    |

## Z\_1\_2

|       |       | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | N     | 33        | 46.5    | 46.5          | 46.5               |
|       | S     | 37        | 52.1    | 52.1          | 98.6               |
|       | SS    | 1         | 1.4     | 1.4           | 100.0              |
|       | Total | 71        | 100.0   | 100.0         |                    |

## Z\_2\_1

|       |       | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | TS    | 1         | 1.4     | 1.4           | 1.4                |
|       | N     | 14        | 19.7    | 19.7          | 21.1               |
|       | S     | 47        | 66.2    | 66.2          | 87.3               |
|       | SS    | 9         | 12.7    | 12.7          | 100.0              |
|       | Total | 71        | 100.0   | 100.0         |                    |

## Z\_2\_2

|  |  | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|--|--|-----------|---------|---------------|--------------------|
|--|--|-----------|---------|---------------|--------------------|



|         |      |      |      |      |      |      |      |      |      |      |
|---------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|
| Missing | 0    | 0    | 0    | 0    | 0    | 0    | 0    |      |      |      |
| Mean    | 3.87 | 3.80 | 3.49 | 4.10 | 3.97 | 3.63 | 3.52 | 4.18 | 3.97 | 3.62 |

## Y\_1\_1

|       |       | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | TS    | 1         | 1.4     | 1.4           | 1.4                |
|       | N     | 25        | 35.2    | 35.2          | 36.6               |
|       | S     | 27        | 38.0    | 38.0          | 74.6               |
|       | SS    | 18        | 25.4    | 25.4          | 100.0              |
|       | Total | 71        | 100.0   | 100.0         |                    |

## Y\_1\_2

|       |       | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | N     | 24        | 33.8    | 33.8          | 33.8               |
|       | S     | 37        | 52.1    | 52.1          | 85.9               |
|       | SS    | 10        | 14.1    | 14.1          | 100.0              |
|       | Total | 71        | 100.0   | 100.0         |                    |

## Y\_2\_1

|       |       | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | TS    | 6         | 8.5     | 8.5           | 8.5                |
|       | N     | 26        | 36.6    | 36.6          | 45.1               |
|       | S     | 37        | 52.1    | 52.1          | 97.2               |
|       | SS    | 2         | 2.8     | 2.8           | 100.0              |
|       | Total | 71        | 100.0   | 100.0         |                    |

## Y\_2\_2

|       |   | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|---|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | N | 19        | 26.8    | 26.8          | 26.8               |

|  |       |    |       |       |       |
|--|-------|----|-------|-------|-------|
|  | S     | 26 | 36.6  | 36.6  | 63.4  |
|  | SS    | 26 | 36.6  | 36.6  | 100.0 |
|  | Total | 71 | 100.0 | 100.0 |       |

## Y\_3\_1

|       |       | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | N     | 22        | 31.0    | 31.0          | 31.0               |
|       | S     | 29        | 40.8    | 40.8          | 71.8               |
|       | SS    | 20        | 28.2    | 28.2          | 100.0              |
|       | Total | 71        | 100.0   | 100.0         |                    |

## Y\_3\_2

|       |       | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | TS    | 2         | 2.8     | 2.8           | 2.8                |
|       | N     | 29        | 40.8    | 40.8          | 43.7               |
|       | S     | 33        | 46.5    | 46.5          | 90.1               |
|       | SS    | 7         | 9.9     | 9.9           | 100.0              |
|       | Total | 71        | 100.0   | 100.0         |                    |

## Y\_4\_1

|       |    | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|----|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | TS | 3         | 4.2     | 4.2           | 4.2                |
|       | N  | 30        | 42.3    | 42.3          | 46.5               |
|       | S  | 36        | 50.7    | 50.7          | 97.2               |
|       | SS | 2         | 2.8     | 2.8           | 100.0              |

|       |    |       |       |
|-------|----|-------|-------|
| Total | 71 | 100.0 | 100.0 |
|-------|----|-------|-------|

Y\_4\_2

|       |       | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | TS    | 3         | 4.2     | 4.2           | 4.2                |
|       | N     | 7         | 9.9     | 9.9           | 14.1               |
|       | S     | 35        | 49.3    | 49.3          | 63.4               |
|       | SS    | 26        | 36.6    | 36.6          | 100.0              |
|       | Total | 71        | 100.0   | 100.0         |                    |

Y\_5\_1

|       |       | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | N     | 19        | 26.8    | 26.8          | 26.8               |
|       | S     | 35        | 49.3    | 49.3          | 76.1               |
|       | SS    | 17        | 23.9    | 23.9          | 100.0              |
|       | Total | 71        | 100.0   | 100.0         |                    |

Y\_5\_2

|       |       | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | TS    | 1         | 1.4     | 1.4           | 1.4                |
|       | N     | 31        | 43.7    | 43.7          | 45.1               |
|       | S     | 33        | 46.5    | 46.5          | 91.5               |
|       | SS    | 6         | 8.5     | 8.5           | 100.0              |
|       | Total | 71        | 100.0   | 100.0         |                    |

LAMPIRAN 6. MAPPING JURNAL PENELITIAN TERDAHULU

MAPPING PENELITIAN TERDAHULU

PENGARUH KEMAMPUAN KERJA, KEPEMIMPINAN YANG MELAYANI, DAN BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI

**DENGAN KOMITMEN SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA  
DINAS KELAUTAN DAN PERIKANAN PROVINSI JAWA TIMUR**



**ALVIAN JIHAD SURYANA  
NIM. 1262200039  
MM-58**

**PROGRAM STUDI MAGISTER MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS 17 AGUSTUS 1945  
SURABAYA  
2024**

### MAPPING JURNAL PENELITIAN TERDAHULU

**JUDUL:**

*THE IMPORTANT ROLE OF ORGANIZATIONAL COMMITMENT, COMPETENCY, AND WORK CAPABILITY IN IMPROVING EMPLOYEE PERFORMANCE*

| NO | PENELITIAN TERDAHULU                                                                                                                                                                                                                                                                                                                       | TUJUAN PENELITIAN                                                                                                                                                                                              | VARIABEL PENELITIAN                                                                                               | HIPOTESIS DAN METODE PENELITIAN                                                                                                                                                                                         | HASIL PENELITIAN                                                                                                                                                                                                          |
|----|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 1. | Lestariningsih, M., & Rismawati, R. (2024). <i>The Important Role of Organizational Commitment, Competency and Work Capability in Improving Employee Performance</i> . Innovation Business Management and Accounting Journal, 3(1), 1–11.<br><a href="https://doi.org/10.56070/ibmaj.2024.001">https://doi.org/10.56070/ibmaj.2024.001</a> | Penelitian ini bertujuan untuk mengeksplorasi dan menganalisis hubungan antara komitmen organisasi, kompetensi dan kemampuan kerja terhadap kinerja pegawai pada Biro Administrasi Pemerintahan Kota Surabaya. | Organizational Commitment (X1),<br><br>Competence (X2),<br><br>Work Ability (X3),<br><br>Employee Performance (Y) | X1 → Y,<br>X2 → Y,<br>X3 → Y<br><br>Dengan pendekatan kuantitatif dan eksplanatori, pengumpulan data dilakukan melalui observasi, angket dan dokumentasi terhadap 57 karyawan. Meskipun jumlah yang dikumpulkan sedikit | X1 → Y,<br>X2 ≠ Y,<br>X3 ≠ Y<br><br>Hasil analisis menunjukkan terdapat hubungan yang signifikan antara komitmen organisasi dengan peningkatan kinerja pegawai. Namun meskipun kompetensi dan kemampuan kerja berpengaruh |

|  |  |  |  |                                                                                        |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                 |
|--|--|--|--|----------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|  |  |  |  | <p>berkurang menjadi 50 tanggapan yang dapat dianalisis menggunakan software SPSS.</p> | <p>terhadap kinerja, namun hubungannya tidak signifikan. Implikasi penelitian ini menggarisbawahi pentingnya komitmen organisasi dalam meningkatkan kinerja pegawai di sektor pemerintahan. Dengan memahami bahwa komitmen organisasi mempunyai dampak yang kuat, maka manajemen dapat lebih fokus pada strategi penguatan komitmen pegawai</p> |
|--|--|--|--|----------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|

|  |  |  |  |  |                                                                                                 |
|--|--|--|--|--|-------------------------------------------------------------------------------------------------|
|  |  |  |  |  | untuk meningkatkan efisiensi dan efektivitas pada Biro Administrasi Pemerintahan Kota Surabaya. |
|--|--|--|--|--|-------------------------------------------------------------------------------------------------|

### MAPPING JURNAL PENELITIAN TERDAHULU

**JUDUL:**

*THE EFFECT OF WORKLOAD ON EMPLOYEE PERFORMANCE WITH JOB STRESS AS INTERVENING VARIABLE  
IN THE LAND AGENCY OFFICE OF SIKKA REGENCY*

| NO | PENELITIAN<br>TERDAHULU                                                                                                                                                                                                                                              | TUJUAN<br>PENELITIAN                                                                                                                                                                                                                  | VARIABEL<br>PENELITIAN                                              | HIPOTESIS<br>DAN<br>METODE<br>PENELITIAN                                                                                                 | HASIL<br>PENELITIAN                                                                                                                                                                                                                                                  |
|----|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 2. | Juru, P., & Wellem, I. W. (2022). <i>THE EFFECT OF WORKLOAD ON EMPLOYEE PERFORMANCE WITH JOB STRESS AS INTERVENING VARIABLE IN THE LAND AGENCY OFFICE OF SIKKA REGENCY</i> . International Conference of Business and Social Sciences, 2(1), 623–633. Retrieved from | Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui (1) pengaruh Beban Kerja terhadap Stres Kerja Pegawai (2) pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Pegawai (3) pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Pegawai (4) pengaruh Beban Kerja terhadap | Beban kerja (X),<br><br>Stres kerja (Z),<br><br>Kinerja pegawai (Y) | H1:<br>Beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai<br><br>H2:<br>Beban kerja berpengaruh signifikan terhadap stres kerja | Berdasarkan hasil analisis jalur, Beban Kerja berpengaruh signifikan terhadap Stres Kerja, Beban Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai, dan Stres Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai.<br>$X \rightarrow Y$ ,<br>$Z \rightarrow Y$ |

|  |                                                                                                                                                     |                                                                                        |  |                                                                                                                                                                                                                                 |                                                                                                                                                                                                           |
|--|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------|--|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|  | <a href="https://debian.stiesia.ac.id/index.php/icobuss1st/article/view/216">https://debian.stiesia.ac.id/index.php/icobuss1st/article/view/216</a> | <p>Kinerja Pegawai melalui Stres Kerja di Kantor Badan Pertanahan Kabupaten Sikka.</p> |  | <p>H3:<br/>Stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai</p> <p>H4:<br/>Beban kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai melalui stres kerja</p> <p>Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai Kantor Badan</p> | <p>Berdasarkan hasil analisis bootstrapping, Stres Kerja mempunyai peran mediasi secara parsial terhadap hubungan Beban Kerja dengan Kinerja Karyawan.<br/><math>X \rightarrow Z \rightarrow Y</math></p> |
|--|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------|--|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|

|  |  |  |  |                                                                                                                                                                                                                                                    |  |
|--|--|--|--|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--|
|  |  |  |  | <p>Pertanahan Kabupaten Sikka yang berjumlah 60 orang. Karena jumlah populasinya terbatas, maka penelitian ini dilakukan dengan cara sensus atau sampling jenuh. Data dikumpulkan melalui kuesioner dan dianalisis menggunakan analisis jalur.</p> |  |
|--|--|--|--|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--|

### MAPPING JURNAL PENELITIAN TERDAHULU

#### JUDUL:

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, KEPUASAN KERJA DAN BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA  
PEGAWAI

| NO | PENELITIAN<br>TERDAHULU                                                                                                                                                                                                                                                                  | TUJUAN<br>PENELITIAN                                                                                                                                                                          | VARIABEL<br>PENELITIAN                                                                                 | HIPOTESIS<br>DAN METODE<br>PENELITIAN                                                                                                                                                                                                 | HASIL PENELITIAN                                                                                                                                                                                                               |
|----|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 3. | Nabawi, R. (2019).<br><i>Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai.</i><br>Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen, 2 (2), 170-183.<br><a href="https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i2.3667">https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i2.3667</a> | Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja, kepuasan kerja, dan beban kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan | Lingkungan kerja (X1),<br><br>Kepuasan kerja (X2),<br><br>Beban kerja (X3),<br><br>Kinerja Pegawai (Y) | $X1 \rightarrow Y$ ,<br>$X2 \rightarrow Y$ ,<br>$X3 \rightarrow Y$<br><br>Penelitian ini termasuk pada penelitian kuantitatif sebab pendekatan yang digunakan untuk usulan penelitian, proses, hipotesis, turun ke lapangan, analisis | Uji Parsial:<br>$X1 \# Y$ ,<br>$X2 \# Y$ ,<br>$X3 \rightarrow Y$ ,<br><br>Uji F:<br>$X1, X2, X3 \rightarrow Y$<br><br>Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Beban Kerja tidak |

|  |  |                                |  |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                           |                                                                                                                                                                                                                                                                                                      |
|--|--|--------------------------------|--|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|  |  | Rakyat Kabupaten Aceh Tamiang. |  | data, simpulan data sampai dengan penulisannya menggunakan aspek pengukuran, perhitungan, rumus dan kepastian data numerik. Subyek penelitian adalah pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Kabupaten Aceh Tamiang. Pada penelitian ini populasi dan sampelnya adalah seluruh Pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan | berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Kabupaten Aceh Tamiang. Secara simultan Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Beban Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Kabupaten Aceh Tamiang. |
|--|--|--------------------------------|--|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|

|  |  |  |  |                                                                                                                                                       |  |
|--|--|--|--|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--|
|  |  |  |  | Perumahan<br>Rakyat<br>Kabupaten Aceh<br>Tamiang yang<br>berjumlah 81<br>orang. Data<br>dianalisa<br>menggunakan<br>rumus regresi<br>linear berganda. |  |
|--|--|--|--|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--|

### MAPPING JURNAL PENELITIAN TERDAHULU

#### JUDUL:

#### PENGARUH KOMUNIKASI, BEBAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI

| NO | PENELITIAN TERDAHULU                                                                                                                                                                                                                                                                             | TUJUAN PENELITIAN                                                                                                                                                                                                        | VARIABEL PENELITIAN                                                            | HIPOTESIS DAN METODE PENELITIAN                                                                                                                                                                                                                               | HASIL PENELITIAN                                                                                                                                                                                                                             |
|----|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 4. | Fransiska, Y., & Tupti, Z. (2020). <i>Pengaruh Komunikasi, Beban Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai</i> . Maneggiio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen, 3 (2), 224-234.<br><a href="https://doi.org/10.30596/maneggiio.v3i2.5041">https://doi.org/10.30596/maneggiio.v3i2.5041</a> | Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh komunikasi, beban kerja dan motivasi terhadap kinerja pegawai baik secara parsial maupun simultan pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Labuhanbatu Utara. | Komunikasi (X1),<br>Beban kerja (X2),<br>Motivasi (X3),<br>Kinerja pegawai (Y) | $X1 \rightarrow Y$ ,<br>$X2 \rightarrow Y$ ,<br>$X3 \rightarrow Y$ ,<br>$X1, X2, X3 \rightarrow Y$<br><br>Penelitian ini menggunakan pendekatan asosiatif, yaitu penelitian yang dilakukan untuk mengetahui pengaruh atau hubungan antara variabel independen | Uji Parsial:<br>$X1 \rightarrow Y$ ,<br>$X2 \rightarrow Y$ ,<br>$X3 \rightarrow Y$<br><br>Uji F:<br>$X1, X2, X3 \rightarrow Y$<br><br>Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial :<br>Komunikasi mempunyai pengaruh terhadap kinerja, |

|  |  |  |  |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                             |                                                                                                                                                                                                                                                                                             |
|--|--|--|--|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|  |  |  |  | <p>terhadap variabel dependen. Populasi dan sampel dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai tetap pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Labuhanbatu Utara yang berjumlah 32 orang. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda.</p> | <p>Beban kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja, Motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja.</p> <p>Secara simultan komunikasi, beban kerja dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Labuhanbatu Utara.</p> |
|--|--|--|--|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|

### MAPPING JURNAL PENELITIAN TERDAHULU

**JUDUL:**

*EFFECT OF WORKLOAD, COMPETENCY, AND CAREER DEVELOPMENT ON EMPLOYEE PERFORMANCE WITH ORGANIZATIONAL COMMITMENT INTERVENING VARIABLES*

| NO | PENELITIAN TERDAHULU                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                           | TUJUAN PENELITIAN                                                                                                                                         | VARIABEL PENELITIAN                                                                                                       | HIPOTESIS DAN METODE PENELITIAN                                                                                                                                                                                                                            | HASIL PENELITIAN                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                       |
|----|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 5. | Silaban, R. L., Handaru, A. W., & Saptono, A. (2021). <i>Effect of Workload, Competency, and Career Development on Employee Performance with Organizational Commitment Intervening Variables</i> . The International Journal of Social Sciences World (TIJOSSW), 3(1), 294–311. Retrieved from <a href="https://www.growingschol">https://www.growingschol</a> | Penelitian ini menguji pengaruh beban kerja, kompetensi, dan pengembangan karir terhadap kinerja pegawai dengan variabel intervening komitmen organisasi. | Beban kerja (X1),<br><br>Kompetensi (X2),<br><br>Pengembangan karir (X3),<br><br>Komitmen (Z),<br><br>Kinerja pegawai (Y) | $X1 \rightarrow Y$ ,<br>$X1 \rightarrow Z$ ,<br>$X2 \rightarrow Y$ ,<br>$X2 \rightarrow Z$ ,<br>$X3 \rightarrow Y$ ,<br>$X3 \rightarrow Z$ ,<br>$Z \rightarrow Y$<br><br>Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif. Sampel menggunakan teknik random | Beban kerja berpengaruh negatif terhadap komitmen organisasi dan kinerja pegawai. Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi dan kinerja pegawai. Pengembangan karir tidak berpengaruh terhadap komitmen organisasi namun berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Komitmen organisasi berpengaruh |

|  |                                                                                                                          |  |  |                                                                                                                                                                        |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                       |
|--|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--|--|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|  | <a href="http://ar.org/journal/index.php/TIJOSSW/article/view/126">ar.org/journal/index.php/TIJOSSW/article/view/126</a> |  |  | <p>sampling. Dengan rumus Slovin diperoleh responden sebanyak 267 responden. Data diperoleh dari kuesioner online. Menggunakan AMOS untuk mengolah data penelitian</p> | <p>positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Komitmen organisasi memediasi pengaruh beban kerja dan kompetensi terhadap kinerja pegawai namun tidak memediasi pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja pegawai. Pengembangan karir tidak berpengaruh terhadap komitmen organisasi namun berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Komitmen organisasi memediasi pengaruh beban kerja dan kompetensi terhadap kinerja pegawai namun tidak memediasi</p> |
|--|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--|--|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|

|  |  |  |  |  |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                           |
|--|--|--|--|--|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|  |  |  |  |  | <p>pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja pegawai. Pengembangan karir tidak berpengaruh terhadap komitmen organisasi namun berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Komitmen organisasi memediasi pengaruh beban kerja dan kompetensi terhadap kinerja pegawai namun tidak memediasi pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja pegawai.</p> |
|--|--|--|--|--|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|

### MAPPING JURNAL PENELITIAN TERDAHULU

**JUDUL:**

*STUDY OF WORKLOAD AND EMPLOYEE COMPETENCE TOWARDS EMPLOYEE PERFORMANCE WITH ORGANIZATIONAL COMMITMENT AS AN INTERVENING VARIABLE*

| NO | PENELITIAN TERDAHULU                                                                                                                                                                                                                                                                                                  | TUJUAN PENELITIAN                                                                                                                                                                        | VARIABEL PENELITIAN                                                                                   | HIPOTESIS DAN METODE PENELITIAN                                                                                                                                                                                                                              | HASIL PENELITIAN                                                                                                                                                                                                                                       |
|----|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 6. | Nafiudin, Nurjanah, S., Tjalla, A., Suparno, S., Febriantina, S., Andari, A., Fujianti, A., Fauzan, A., Sanjaya, B., & Suprayogi, W. (2023). <i>STUDY OF WORKLOAD AND EMPLOYEE COMPETENCE TOWARDS EMPLOYEE PERFORMANCE WITH ORGANIZATIONAL COMMITMENT AS AN INTERVENING VARIABLE</i> . JRMSI - Jurnal Riset Manajemen | Fokus penelitian ini adalah untuk menguji pengaruh beban kerja, kompetensi terhadap kinerja karyawan melalui studi komitmen organisasi pada karyawan PT Hitachi Metals Indonesia Cilegon | Beban kerja (X1),<br><br>Kompetensi (X2),<br><br>Komitmen organisasi (Z),<br><br>Kinerja karyawan (Y) | Terdapat pengaruh beban kerja dan kompetensi terhadap komitmen organisasi,<br><br>Terdapat pengaruh komitmen organisasi dan beban kerja terhadap kinerja karyawan,<br><br>Terdapat pengaruh beban kerja terhadap kinerja dimediasi oleh komitmen organisasi, | Hasilnya menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh positif terhadap komitmen dan kinerja, serta kompetensi berpengaruh positif pada komitmen dan kinerja karyawan. Sedangkan komitmen organisasi dapat memediasi antara beban kerja dan kinerja, serta |

|  |                                                                                                                                          |  |  |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                 |                         |
|--|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--|--|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------|
|  | <p>Sains Indonesia, 14(02), 1-11.<br/> <a href="https://doi.org/10.21009/JRMSI.014.2.01">https://doi.org/10.21009/JRMSI.014.2.01</a></p> |  |  | <p>Terdapat pengaruh kompetensi terhadap kinerja dimediasi oleh komitmen organisasi</p> <p>Kuantitatif dengan sampel sebanyak 100 karyawan Divisi Quality Control, teknik pengumpulan data yang digunakan adalah distribusi kuesioner dengan skala likert sebagai skala penilaiannya, Dalam penelitian ini hipotesis diuji dengan menggunakan analisis jalur dengan SPSS dan Sobel Test, dan uji Sobel Test</p> | kompetensi dan kinerja. |
|--|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--|--|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------|

### MAPPING JURNAL PENELITIAN TERDAHULU

#### JUDUL:

*THE INFLUENCE OF WORK CAPABILITY AND COMMITMENT ON THE PERFORMANCE OF TOURISM AWARE GROUP MANAGERS IN PASER DISTRICT WITH INNOVATIVE WORK BEHAVIOR AS AN INTERVENTION VARIABLE*

| NO | PENELITIAN TERDAHULU                                                                                                                                                                                                                                                                                             | TUJUAN PENELITIAN                                                                                                                                                                                              | VARIABEL PENELITIAN                                                              | HIPOTESIS DAN METODE PENELITIAN                                                                                                                                                         | HASIL PENELITIAN                                                                                                                                                                         |
|----|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 7. | Ika Marsilia, Meutia, & Anita Maharani. (2024). <i>The Influence of Work Capability and Commitment on the Performance of Tourism Aware Group Managers in Paser District with Innovative Work Behavior as an Intervention Variable</i> . International Journal of Asian Business and Management, 2(6), 1061–1076. | Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kemampuan kerja dan komitmen terhadap kinerja pengurus kelompok sadar wisata di Kabupaten Paser dengan perilaku kerja inovatif sebagai variabel intervening | Kemampuan kerja,<br><br>Komitmen,<br><br>Perilaku kerja inovatif,<br><br>kinerja | Kemampuan kerja → kinerja<br><br>Komitmen → kinerja<br><br>Perilaku kerja inovatif → kinerja<br><br>Kemampuan kerja → perilaku kerja inovatif<br><br>Komitmen → perilaku kerja inovatif | Hasil penelitian menunjukkan bahwa kemampuan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja, komitmen kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja, perilaku kerja inovatif tidak berpengaruh |

|  |                                                                                                 |  |  |                                                                                                                                                                                                                                                              |                                                                                                                                                                                                                                                                                                        |
|--|-------------------------------------------------------------------------------------------------|--|--|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|  | <a href="https://doi.org/10.55927/ijabm.v2i6.6670">https://doi.org/10.55927/ijabm.v2i6.6670</a> |  |  | <p>Kemampuan kerja → perilaku kerja inovatif → kinerja</p> <p>Komitmen → perilaku kerja inovatif → kinerja</p> <p>Penelitian kuantitatif. Analisis data yang digunakan adalah analisis jalur dan analisis regresi berganda dengan menggunakan smart PLS.</p> | <p>signifikan terhadap kinerja,</p> <p>komitmen kerja berpengaruh signifikan terhadap perilaku kerja inovatif,</p> <p>Kemampuan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja melalui perilaku kerja inovatif,</p> <p>komitmen kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja melalui perilaku kerja inovatif</p> |
|--|-------------------------------------------------------------------------------------------------|--|--|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|

### MAPPING JURNAL PENELITIAN TERDAHULU

**JUDUL:**

PENGARUH KEMAMPUAN KERJA DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA APARATUR SIPIL  
NEGARA (ASN) KOTA BENGKULU

| NO | PENELITIAN<br>TERDAHULU                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                           | TUJUAN<br>PENELITIAN                                                                                                                                                                                                        | VARIABEL<br>PENELITIAN                                                    | HIPOTESIS DAN<br>METODE<br>PENELITIAN                                                                                                                                                                                    | HASIL<br>PENELITIAN                                                                                                                                                                                                                                                                             |
|----|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 8. | Elisa, Widodo, S., & Nasution. (2022).<br><i>PENGARUH KEMAMPUAN KERJA DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA APARATUR SIPIL NEGARA (ASN) KOTA BENGKULU</i> .<br>Student Journal of Business and Management, 5(1), 521–540. Retrieved from <a href="https://ejournal.unib.ac.id/sjbm/article/view/25814">https://ejournal.unib.ac.id/sjbm/article/view/25814</a> | Tujuan penelitian ini adalah 1) menganalisis pengaruh kemampuan kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai Aparatur Sipil Negara (ASN) Kota Bengkulu, 2) menganalisis pengaruh kemampuan kerja terhadap kinerja | Kemampuan kerja (X1),<br><br>Komitmen organisasi (X2),<br><br>Kinerja (Y) | Kemampuan kerja dan komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja,<br><br>Kemampuan kerja berpengaruh terhadap kinerja<br><br>Komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja<br><br>Penelitian ini dilakukan dengan | $X1, X2 \rightarrow Y$ ,<br>$X1 \rightarrow Y$ ,<br>$X2 \rightarrow Y$<br><br>Penelitian ini menunjukkan bahwa jika kemampuan dan komitmen organisasi meningkat maka kinerja karyawan juga meningkat. kemampuan kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja pegawai. Artinya jika |

|  |  |                                                                                                                                                                |  |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                     |                                                                                                                                                                                                                                         |
|--|--|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|  |  | <p>Pegawai Negeri Sipil (ASN) Kota Bengkulu. 3) untuk menganalisis pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) Kota Bengkulu</p> |  | <p>pendekatan kuantitatif. Penelitian kuantitatif pada umumnya dimaksudkan untuk membuat generalisasi dari hasil analisis, dan penelitian tersebut dapat direplikasi. Populasi dalam penelitian ini adalah Aparatur Sipil Negara (ASN) Kota Bengkulu. Metode penelitian pengambilan sampel menggunakan Disproportionate Stratified Random Sampling digunakan apabila populasi memiliki anggota atau elemen yang</p> | <p>kemampuan kerja karyawan meningkat maka kinerjanya juga meningkat. Variabel komitmen organisasi juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, artinya jika komitmen organisasi meningkat maka kinerja juga meningkat</p> |
|--|--|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|

|  |  |  |  |                                                                                                                                                                                                                                                                                  |  |
|--|--|--|--|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--|
|  |  |  |  | tidak homogen dan berstratifikasi tidak proporsional. Sampel meliputi 290 responden. Metode pengumpulan data meliputi kuesioner yang diambil melalui google form. Teknik analisis data meliputi analisis deskriptif, statistik inferensial dan analisis regresi linier berganda) |  |
|--|--|--|--|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--|

### MAPPING JURNAL PENELITIAN TERDAHULU

#### JUDUL:

*THE INFLUENCE OF THE ROLE OF LEADERS, WORK SAFETY, WORK EXPERIENCE, ORGANIZATIONAL CLIMATE, WORK ABILITY AND PERCEPTION ON WORK COMMITMENT*

| NO | PENELITIAN TERDAHULU                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                            | TUJUAN PENELITIAN                                                                                                                                                                                                       | VARIABEL PENELITIAN                                                                                                                      | HIPOTESIS DAN METODE PENELITIAN                                                                                                                                                    | HASIL PENELITIAN                                                                                                                                                                                                                                                                                                  |
|----|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 9. | Ida Herwati, Rindu, Jennylya Puspitaning Ayu, Luthfiyatul Mustafidah, Listiyawati Ratna Ningrum (2022). <i>The Influence Of The Role Of Leaders, Work Safety, Work Experience, Organizational Climate, Work Ability And Perception On Work Commitment</i> . International Journal of Scientific and Research Publications (IJSRP) 12(7) (ISSN: 2250-3153), DOI: | Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh langsung dan tidak langsung serta besarnya peran kepemimpinan, keselamatan kerja, pengalaman kerja, iklim organisasi, kemampuan kerja dan persepsi diri terhadap | Peran kepemimpinan,<br><br>Keselamatan kerja,<br><br>Pengalaman kerja,<br><br>Iklim organisasi,<br><br>Kemampuan kerja,<br><br>Persepsi, | Peran kepemimpinan berpengaruh terhadap komitmen kerja,<br><br>Keselamatan kerja berpengaruh terhadap komitmen kerja,<br><br>Pengalaman kerja berpengaruh terhadap komitmen kerja, | Hasil penelitian ini dapat disimpulkan terdapat pengaruh langsung maupun tidak langsung terhadap peran kepemimpinan, keselamatan kerja, kerja pengalaman, iklim organisasi, kemampuan kerja dan persepsi diri terhadap komitmen kerja perawat di Rumah Sakit Kesdam Jaya Cijantung pada tahun 2019. Variabel yang |

|  |                                                                                                                     |                        |          |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                    |                                                                                                                                                               |
|--|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------|----------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|  | <a href="http://dx.doi.org/10.29322/IJSRP.12.07.2022.p12712">http://dx.doi.org/10.29322/IJSRP.12.07.2022.p12712</a> | komitmen kerja perawat | Komitmen | Iklim organisasi berpengaruh terhadap komitmen organisasi,<br><br>Kemampuan kerja berpengaruh terhadap komitmen kerja,<br><br>Persepsi diri berpengaruh terhadap komitmen kerja<br><br>Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif dengan menggunakan desain penelitian <i>cross sectional</i> . | mempunyai pengaruh paling besar terhadap komitmen kerja adalah variabel pengalaman kerja. Apabila pengalaman kerja baik maka akan meningkatkan komitmen kerja |
|--|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------|----------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|

### MAPPING JURNAL PENELITIAN TERDAHULU

#### JUDUL:

PENGARUH IKLIM ORGANISASI DAN KEMAMPUAN KERJA TERHADAP KOMITMEN ORGANISASIONAL DAN DAMPAKNYA PADA KINERJA PEGAWAI DISPERINDAGKOP DAN UKM KOTA PONTIANAK

| NO  | PENELITIAN TERDAHULU                                                                                                                                                                                                                                                       | TUJUAN PENELITIAN                                                                                                                                             | VARIABEL PENELITIAN                                                                                        | HIPOTESIS DAN METODE PENELITIAN                                                                                                                                                                                     | HASIL PENELITIAN                                                                                                                                                                                                                               |
|-----|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 10. | Mailisa, Y., Hendri, M.I., Fauzan, R. (2016). <i>Pengaruh Iklim Organisasi dan Kemampuan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional dan Dampaknya Pada Kinerja Pegawai DISPERINDAGKOP dan UKM Kota Pontianak</i> . Jurnal Ekonomi, Bisnis dan Kewirausahaan, 5 (3), 198 – 215. | Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh iklim organisasi dan kemampuan kerja terhadap komitmen organisasi serta dampaknya terhadap kinerja pegawai | Kinerja pegawai (Y),<br><br>Iklim organisasi (X1),<br>Kemampuan Kerja (X2),<br><br>Komitmen organisasi (Z) | $X1 \rightarrow Z$ ,<br>$X1 \rightarrow Y$ ,<br>$X2 \rightarrow Z$ ,<br>$X2 \rightarrow Y$ ,<br>$Z \rightarrow Y$<br><br>Penelitian ini menggunakan 55 sampel yang diambil dari pegawai Perindagkop dan UKM di Kota | $X1 \rightarrow Z$ ,<br>$X1 \rightarrow Y$ ,<br>$X2 \rightarrow Z$ ,<br>$X2 \rightarrow Y$ ,<br>$Z \neq Y$<br><br>Hasil penelitian menunjukkan bahwa iklim organisasi dan kemampuan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen |

|  |                                                                                                         |  |  |                                                                                                                                                                                                                                                                 |                                                                                                                                                                                                                                                                              |
|--|---------------------------------------------------------------------------------------------------------|--|--|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|  | <a href="https://dx.doi.org/10.26418/jebik.v5i3.19081">https://dx.doi.org/10.26418/jebik.v5i3.19081</a> |  |  | <p>Pontianak. Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian survei deskriptif dengan kuesioner sebagai media pengumpulan data utama. Metode pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah metode sensus dimana seluruh populasi dijadikan sampel. Data</p> | <p>organisasi dan kinerja pegawai. Sebaliknya variabel komitmen organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Artinya komitmen organisasi pada organisasi Perindagkop dan UKM Kota Pontianak tidak berpengaruh terhadap peningkatan kinerja pegawai.</p> |
|--|---------------------------------------------------------------------------------------------------------|--|--|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|

|  |  |  |  |                                                                                                                    |  |
|--|--|--|--|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--|
|  |  |  |  | dianalisis<br>menggunakan<br>analisis jalur<br>(Path<br>Analysis) yang<br>difasilitasi<br>SPSS for<br>Windows 22.0 |  |
|--|--|--|--|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--|

### MAPPING JURNAL PENELITIAN TERDAHULU

**JUDUL:**

*IMPACT OF SERVANT LEADERSHIP ON PERFORMANCE: THE MEDIATING ROLE OF AFFECTIVE AND COGNITIVE TRUST*

| NO  | PENELITIAN TERDAHULU                                                                                                                                                                                                                                                                       | TUJUAN PENELITIAN                                                                                                                                                          | VARIABEL PENELITIAN                                                                                                             | HIPOTESIS DAN METODE PENELITIAN                                                                                                                                                                                                                                                  | HASIL PENELITIAN                                                                                                                                                                                                                                                                                                                      |
|-----|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 11. | Saleem, F., Zhang, Y. Z., Gopinath, C., & Adeel, A. (2020). <i>Impact of Servant Leadership on Performance: The Mediating Role of Affective and Cognitive Trust</i> . Sage Open, 10(1).<br><a href="https://doi.org/10.1177/2158244019900562">https://doi.org/10.1177/2158244019900562</a> | Tujuan dari penelitian ini adalah untuk memahami mekanisme yang mendasari bagaimana kepemimpinan yang melayani memengaruhi, dan berinteraksi dengan, pengikut pada tingkat | Kepemimpinan yang melayani (X),<br><br>Kepercayaan afektif (Z1),<br>Kepercayaan kognitif (Z2),<br><br>Kinerja (Y1),<br>OCB (Y2) | $X \rightarrow Y1$ ,<br>$X \rightarrow Y2$ ,<br><br>$X \rightarrow Z1 \rightarrow Y1$<br>$X \rightarrow Z2 \rightarrow Y1$<br><br>$X \rightarrow Z1 \rightarrow Y2$<br>$X \rightarrow Z2 \rightarrow Y2$<br><br>Penelitian kuantitatif dengan pendekatan incremental dua langkah | $X \neq Y1$ ,<br>$X \rightarrow Y2$ ,<br><br>$X \rightarrow Z1 \rightarrow Y1$ ,<br>$X \rightarrow Z2 \rightarrow Y1$ ,<br><br>$X \rightarrow Z1 \rightarrow Y2$ ,<br>$X \rightarrow Z2 \rightarrow Y2$<br><br>Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa kepemimpinan yang melayani tidak signifikan memengaruhi kinerja secara langsung, |

|  |  |                                                                                                                                                                                                |  |                                                                                                |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                 |
|--|--|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--|------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|  |  | individu dalam lingkungan organisasi. Dan fokus pada kepercayaan bawahan terhadap pemimpin mereka sebagai faktor penjas yang memediasi antara kepemimpinan yang melayani dan kinerja individu. |  | menggunakan SEM (structural equation modeling). Analisis data menggunakan SPSS 20 dan AMOS 20. | <p>kepemimpinan yang melayani signifikan memengaruhi OCB.</p> <p>Kepemimpinan yang melayani memengaruhi kinerja dimediasi oleh kepercayaan afektif..</p> <p>Kepemimpinan yang melayani memengaruhi kinerja dimediasi oleh kepercayaan kognitif.</p> <p>Kepemimpinan yang melayani memengaruhi OCB dimediasi oleh kepercayaan afektif.</p> <p>Kepemimpinan yang melayani memengaruhi OCB dimediasi oleh kepercayaan kognitif</p> |
|--|--|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--|------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|

### MAPPING JURNAL PENELITIAN TERDAHULU

**JUDUL:**

*EMPLOYEE-ORIENTED HUMAN RESOURCE POLICY AS A FACTOR SHAPING THE INFLUENCE OF SERVANT LEADERSHIP ON JOB PERFORMANCE*

| NO  | PENELITIAN TERDAHULU                                                                                                                                                                                                                                                                                                                              | TUJUAN PENELITIAN                                                                                                                                                                       | VARIABEL PENELITIAN                                                                                          | HIPOTESIS DAN METODE PENELITIAN                                                                                                                                                              | HASIL PENELITIAN                                                                                                                                                                                                                                                          |
|-----|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 12. | Ludwikowska, K. (2023). <i>Employee-oriented human resource policy as a factor shaping the influence of servant leadership on job performance</i> . International Journal of Productivity and Performance Management, 72 (8), 2335-2348.<br><a href="https://doi.org/10.1108/IJP-PM-09-2021-0525">https://doi.org/10.1108/IJP-PM-09-2021-0525</a> | Tujuan dari makalah ini adalah untuk menyelidiki apakah kebijakan sumber daya manusia yang berorientasi pada karyawan membentuk hubungan antara kepemimpinan yang melayani dan kinerja. | Kepemimpinan yang melayani (X),<br><br>Kinerja (Y),<br><br>Kebijakan SDM yang berorientasi pada karyawan (M) | H1:<br>X → Y<br><br>H2:<br>Pada organisasi dengan kebijakan sumber daya manusia yang berorientasi pada karyawan, pengaruh penggunaan kepemimpinan yang melayani terhadap kinerja lebih besar | H1 diterima,<br>H2 diterima<br><br>Penelitian ini telah membuktikan bahwa kebijakan sumber daya manusia yang berorientasi pada karyawan dapat bertindak sebagai moderator antara kepemimpinan yang melayani dan kinerja yang memperkuat hubungan ini.<br>Mengintegrasikan |

|  |  |  |  |                                                                                                                                                                                                                             |                                                                                                                                                                                                            |
|--|--|--|--|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|  |  |  |  | <p>Penelitian empiris dilakukan di antara 263 organisasi yang beroperasi di Polandia. Untuk memverifikasi hipotesis yang dirumuskan, penalaran statistik dengan moderator dibuat menggunakan model 1 Proses Makro SPSS.</p> | <p>kebijakan sumber daya manusia dengan kepemimpinan adalah penting untuk mencapai pemahaman yang lebih baik tentang bagaimana sumber daya manusia dan kepemimpinan dapat memengaruhi kinerja karyawan</p> |
|--|--|--|--|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|

### MAPPING JURNAL PENELITIAN TERDAHULU

**JUDUL:**

#### THE IMPACT OF SERVANT LEADERSHIP ON EMPLOYEE BEHAVIOR

| NO  | PENELITIAN TERDAHULU                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                   | TUJUAN PENELITIAN                                                                                                                                                              | VARIABEL PENELITIAN                                                                                      | HIPOTESIS DAN METODE PENELITIAN                                                                                                                                                                                                 | HASIL PENELITIAN                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                    |
|-----|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 13. | Tanuwijaya, J., Gunawan P, A. W., Aeeanty, D., & Tasruddin, T. Q. (2023). <i>The Impact of Servant Leadership on Employee Behavior. Strengthening Governance, Enhancing Integrity and Navigating Communication for Future Resilient Growth</i> , 132, 436-446. <a href="https://doi.org/10.15405/epsbs.2023.11.02.33">https://doi.org/10.15405/epsbs.2023.11.02.33</a> | Tujuan penelitian ini untuk menguji pengaruh kepemimpinan yang melayani terhadap perilaku pegawai (OCB) Bank Pembangunan Daerah (BPD) Cabang Utama Sulawesi Tenggara (Sultra). | Kepemimpinan yang melayani (X),<br><br>Keterlibatan kerja (Y1),<br>Komitmen organisasi (Y2),<br>OCB (Y3) | $X \rightarrow Y1$<br>$X \rightarrow Y2$<br>$X \rightarrow Y3$<br><br>Penelitian ini menggunakan metode pengujian hipotesis, dianalisis dengan metode regresi sederhana. Data dikumpulkan dari 137 pegawai dengan metode sensus | $X \rightarrow Y1$<br>$X \rightarrow Y2$<br>$X \rightarrow Y3$<br><br>Hasil pengujian hipotesis dalam penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif kepemimpinan yang melayani terhadap: keterikatan kerja, komitmen organisasi, dan perilaku kewarganegaraan organisasi. Penelitian saat ini berkontribusi terhadap kepemimpinan yang melayani dengan |

|  |  |  |  |  |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                       |
|--|--|--|--|--|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|  |  |  |  |  | <p>menentukan kekuatan pendorong yang mendorong keterlibatan kerja karyawan, komitmen organisasi, dan perilaku kewarganegaraan organisasi. Perusahaan sebaiknya meningkatkan kepemimpinan yang melayani dengan memberikan pelatihan kepemimpinan karena hal ini akan mampu membuat pemimpin memiliki kecenderungan untuk mengutamakan kepentingan dan aspirasi orang-orang yang dipimpinnya. Untuk meningkatkan keterikatan kerja, perusahaan wajib memberikan kesempatan kepada karyawan untuk menyampaikan pendapatnya sehingga</p> |
|--|--|--|--|--|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|

|  |  |  |  |  |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                        |
|--|--|--|--|--|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|  |  |  |  |  | <p>karyawan merasa menjadi bagian dari organisasi. Untuk meningkatkan komitmen organisasi, pemimpin harus berpegang pada nilai-nilai kemanusiaan karena akan menumbuhkan loyalitas karyawan yang lebih tinggi sebagai balasannya. Untuk meningkatkan perilaku kewargaan organisasi, sebaiknya pimpinan dan karyawan menjalin hubungan interpersonal yang bersahabat dan akrab sehingga dapat meningkatkan motivasi kerja karyawan.</p> |
|--|--|--|--|--|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|

### MAPPING JURNAL PENELITIAN TERDAHULU

#### JUDUL:

*SERVANT LEADERSHIP AND PERFORMANCE EMPLOYEE: THE MEDIATING EFFECT OF ORGANIZATIONAL COMMITMENT*

| NO  | NAMA & JUDUL PENELITIAN                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                    | TUJUAN PENELITIAN                                                                                                                                                                                     | VARIABEL PENELITIAN                                                                        | HIPOTESIS DAN METODE PENELITIAN                                                                                                                                                                                                                                 | HASIL PENELITIAN                                                                                                                                                                                                                                                                                             |
|-----|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 14. | Pakpahan, M., Hardianawati., Suwarlan. (2021). <i>Servant Leadership and Performance Employee: The Mediating Effect of Organizational Commitment</i> . Proceedings of the International Conference on Engineering, Technology and Social Science (ICONETOS 2020), 259, 884-892.<br><a href="https://doi.org/10.2991/ass-ehr.k.210421.127">https://doi.org/10.2991/ass-ehr.k.210421.127</a> | Proses kepemimpinan merupakan salah satu faktor penting dalam mengarahkan pegawai agar memiliki kinerja yang baik. Penelitian ini fokus pada pembahasan anteseden variabel kepemimpinan yang melayani | Kepemimpinan yang melayani (X),<br><br>Komitmen organisasi (Z),<br><br>Kinerja pegawai (Y) | $X \rightarrow Z$ ,<br>$X \rightarrow Y$ ,<br>$Z \rightarrow Y$ ,<br>$X \rightarrow Z \rightarrow Y$<br><br>Penelitian ini merupakan penelitian survei yang dilakukan terhadap alumni program studi kesekretariatan IBM ASMI. Unit analisisnya adalah individu. | $X \neq Z$ ,<br>$X \rightarrow Y$ ,<br>$Z \rightarrow Y$ ,<br>$X \rightarrow Z \rightarrow Y$<br><br>Hasil penelitian menunjukkan bahwa tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara kepemimpinan yang melayani terhadap komitmen organisasi, namun terdapat hasil yang positif dan berpengaruh signifikan |

|  |  |                                                                                                            |  |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                |                                                                                                                                                                                                                                                                    |
|--|--|------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|  |  | beserta pengaruhnya terhadap kinerja karyawan dengan komitmen organisasi di tempat kerja sebagai mediator. |  | Populasinya adalah alumni lulusan tahun 2019 hingga 5 tahun terakhir sebanyak 170 orang. Sampel yang digunakan sebanyak 123 responden yaitu 72% dari total populasi. Kuesioner dirancang menggunakan skala 5 Likert. Pengumpulan data dilakukan secara online dengan menggunakan google form berupa link dan dibagikan melalui | terhadap kinerja pegawai. Komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dan apabila kepemimpinan yang melayani dimediasi oleh komitmen organisasi hasilnya menunjukkan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. |
|--|--|------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|

|  |  |  |  |                                                                                                                                                                                                                                                                            |  |
|--|--|--|--|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--|
|  |  |  |  | <p>media sosial yaitu facebook prodi, instagram, dan grup alumni whatsapp. Hasil penelitian dijelaskan secara deskriptif dan verifikatif. Analisis verifikasi dilakukan dengan pendekatan Structural Equation Modeling (SEM) dengan bantuan alat statistik Lisrel 8.8.</p> |  |
|--|--|--|--|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--|

### MAPPING JURNAL PENELITIAN TERDAHULU

**JUDUL:**

*THE INFLUENCE OF SERVANT LEADERSHIP ON ORGANIZATION CULTURE, ORGANIZATIONAL COMMITMENT, ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR AND EMPLOYEES' PERFORMANCE (STUDY OF OUTSTANDING COOPERATIVES IN EAST JAVA PROVINCE, INDONESIA).*

| NO  | PENELITIAN TERDAHULU                                                                                                                                                                                                                                                                                                   | TUJUAN PENELITIAN                                                                                                                                                                | VARIABEL PENELITIAN                                                                                                                          | HIPOTESIS DAN METODE PENELITIAN                                                                                                                                                                                                                                                   | HASIL PENELITIAN                                                                                                                                                                                                                                                                                              |
|-----|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 15. | Harwiki, W. (2013). <i>The Influence of Servant Leadership on Organization Culture, Organizational Commitment, Organizational Citizenship Behavior and Employees' Performance (Study of Outstanding Cooperatives in East Java Province, Indonesia)</i> . Journal of Economics and Behavioral Studies, 5 (12), 876-885. | Tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh Kepemimpinan yang melayani terhadap Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi, OCB dan Kinerja Pegawai pada Koperasi Berprestasi di | Kepemimpinan yang melayani (X),<br><br>Budaya organisasi (Y1),<br><br>Komitmen organisasi (Y2),<br><br>OCB (Y3),<br><br>Kinerja pegawai (Y4) | $X \rightarrow Y1$ ,<br>$X \rightarrow Y2$ ,<br>$X \rightarrow Y3$ ,<br>$X \rightarrow Y4$ ,<br>$Y1 \rightarrow Y3$ ,<br>$Y2 \rightarrow Y3$ ,<br>$Y1 \rightarrow Y4$ ,<br>$Y2 \rightarrow Y4$ ,<br>$Y3 \rightarrow Y4$<br><br>Penelitian kuantitatif.<br>Sampel yang dikumpulkan | $X \rightarrow Y1$ ,<br>$X \rightarrow Y2$ ,<br>$X \# Y3$ ,<br>$X \rightarrow Y4$ ,<br>$Y1 \rightarrow Y3$ ,<br>$Y2 \rightarrow Y3$ ,<br>$Y1 \rightarrow Y4$ ,<br>$Y2 \# Y4$ ,<br>$Y3 \rightarrow Y4$<br><br>Hasil penelitian: Servant Leadership berpengaruh signifikan terhadap Budaya Organisasi, Komitmen |

|  |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                       |                      |  |                                                                                                                                                                                                                                                             |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                         |
|--|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------|--|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|  | <a href="https://www.researchgate.net/publication/281391605_The_Influence_of_Servant_Leadership_on_Organizational_Culture_Organizational_Citizenship_Behavior_and_Employees'_Performance_Study_of_Outstanding_Cooperatives_in_East_Java_Prov">https://www.researchgate.net/publication/281391605_The_Influence_of_Servant_Leadership_on_Organizational_Culture_Organizational_Citizenship_Behavior_and_Employees'_Performance_Study_of_Outstanding_Cooperatives_in_East_Java_Prov</a> | Provinsi Jawa Timur. |  | <p>berjumlah 249 karyawan sebagai unit sampel. 30 orang manajer sebagai informan diminta menjawab variabel Kinerja Pegawai. Variabel Servant Leadership, Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi dan OCB dijawab oleh pegawai. Structural Equal Modeling</p> | <p>Organisasi, dan Kinerja Pegawai, namun tidak berpengaruh terhadap OCB; Budaya Organisasi berpengaruh signifikan terhadap OCB dan Kinerja Pegawai; Komitmen Organisasional berpengaruh signifikan terhadap OCB, namun tidak signifikan terhadap Kinerja Pegawai; OCB berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai secara signifikan. Indikator yang dominan memberikan kontribusi terhadap variabel adalah: orientasi masyarakat terhadap Servant Leadership, jarak kekuasaan terhadap Budaya Organisasi, komitmen keberlangsungan terhadap Komitmen Organisasi, kebajikan sipil terhadap</p> |
|--|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------|--|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|

|  |  |  |  |                                           |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                |
|--|--|--|--|-------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|  |  |  |  | <p>digunakan sebagai teknik analisis.</p> | <p>OCB, dan sikap individu terhadap Kinerja Pegawai. Kepemimpinan yang Melayani mendorong pegawai agar lebih mudah, melaksanakan tugasnya dengan lebih baik dan membangun nilai-nilai organisasi sehingga pegawai dapat melaksanakan tugasnya dengan baik, jujur dan meningkatkan kinerjanya. Manajer harus lebih memberdayakan diri untuk membantu sesama pekerja membantu orang lain secara sukarela, menumbuhkan sportivitas, altruisme, ketelitian, kesopanan, dan kebajikan sipil dari para karyawan.</p> |
|--|--|--|--|-------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|

### MAPPING JURNAL PENELITIAN TERDAHULU

#### JUDUL:

*THE EFFECT OF WORKLOAD, AUTHORITARIAN LEADERSHIO, AND CAREER BURNOUT ON WORK LOYALTY AND EMPLOYEE PERFORMANCE AT PT DORAN SUKSES INDONESIA*

| NO  | PENELITIAN TERDAHULU                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                             | TUJUAN PENELITIAN                                                                                                                                                                                                | VARIABEL PENELITIAN                                                                                                                     | HIPOTESIS DAN METODE PENELITIAN                                                                                                                                                                                                                                                        | HASIL PENELITIAN                                                                                                                                                                                                                                                     |
|-----|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 16. | Saputra, V.A., Mujanah, S., Ardiana, I.D.K.R. (2023). <i>The Effect of Workload, Authoritarian Leadership, and Career Burnout on Work Loyalty and Employee Performance at PT Doran Sukses Indonesia</i> . Journal of Economics, Finance and Management Studies, 6 (1), 128-136.<br><a href="https://doi.org/10.47191/jefms/v6-i1-15">https://doi.org/10.47191/jefms/v6-i1-15</a> | Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh beban kerja, kepemimpinan otoriter dan burnout karir terhadap loyalitas kerja dan kinerja karyawan pada PT Doran Sukses Indonesia yang akhir-akhir ini mengalami | Beban kerja (X1),<br><br>Kepemimpinan otoriter (X2),<br><br>Burnout karir (X3),<br><br>Loyalitas kerja (Z),<br><br>Kinerja karyawan (Y) | $X1 \rightarrow Z$ ,<br>$X2 \rightarrow Z$ ,<br>$X3 \rightarrow Z$ ,<br>$X1 \rightarrow Y$ ,<br>$X2 \rightarrow Y$ ,<br>$X3 \rightarrow Y$ ,<br>$Z \rightarrow Y$<br><br>Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif.<br><br>Sampel penelitian ini berjumlah 128 responden yang | H1: $X1 \# Z$ ,<br>Ditolak. Negatif dan tidak signifikan<br><br>H2: $X2 \rightarrow Z$ ,<br>Diterima. Negatif dan signifikan<br><br>H3: $X3 \rightarrow Z$ ,<br>Diterima. Negatif dan signifikan<br><br>H4: $X1 \rightarrow Y$ ,<br>Diterima. Negatif dan signifikan |

|  |  |                               |  |                                                                                                                                                                                                                                                                                                      |                                                                                                                                                                                                                                  |
|--|--|-------------------------------|--|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|  |  | peningkatan turnover karyawan |  | merupakan populasi seluruh karyawan PT. Doran Sukses Indonesia. Metode analisis data yang digunakan adalah analisis SEM dengan menggunakan program AMOS versi 23.0.1. Uji validitas dan reliabilitas diolah menggunakan SPSS, dan menunjukkan validitas yang baik serta memenuhi syarat reliabilitas | <p>H5: <math>X_2 \rightarrow Y</math>, Diterima. Negatif dan signifikan</p> <p>H6: <math>X_3 \rightarrow Y</math>, Diterima. Negatif dan signifikan</p> <p>H7: <math>Z \rightarrow Y</math> Diterima. Positif dan signifikan</p> |
|--|--|-------------------------------|--|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|

### MAPPING JURNAL PENELITIAN TERDAHULU

#### JUDUL:

*THE INFLUENCE OF TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP, WORK ENVIRONMENT AND WORKLOADS ON INTENTION TO LEAVE AND EMPLOYEE PERFORMANCE*

| NO  | PENELITIAN TERDAHULU                                                                                                                                                                                                                                                                                             | TUJUAN PENELITIAN                                                                                                                                                                       | VARIABEL PENELITIAN                                                                                                                                 | HIPOTESIS DAN METODE PENELITIAN                                                                                                                                                                                                                       | HASIL PENELITIAN                                                                                                                                                                                                                                                                        |
|-----|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 17. | Puspita, V.I., Mujaanah, S., Nugroho, M. (2020). <i>The Influence of Transformational Leadership, Work Environment and Workloads on Intention to Leave and Employee Performance</i> . SINERGI, 10 (2), 41-49.<br><a href="https://doi.org/10.25139/sn.g.v10i2.2883">https://doi.org/10.25139/sn.g.v10i2.2883</a> | Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan transformasional, lingkungan kerja, dan beban kerja terhadap niat keluar dan kinerja pegawai Bank Jatim Kantor Pusat. | Gaya kepemimpinan transformasional (X1),<br><br>Lingkungan kerja (X2),<br><br>Beban kerja (X3),<br><br>Niat keluar (Z),<br><br>Kinerja karyawan (Y) | $X1 \rightarrow Z$ ,<br>$X2 \rightarrow Z$ ,<br>$X3 \rightarrow Z$ ,<br>$X1 \rightarrow Y$ ,<br>$X2 \rightarrow Y$ ,<br>$X3 \rightarrow Y$ ,<br>$Z \rightarrow Y$<br><br>Penelitian kuantitatif dengan sampel dalam penelitian ini adalah 84 karyawan | $X1 \rightarrow Z$ ,<br>$X2 \rightarrow Z$ ,<br>$X3 \rightarrow Z$ ,<br>$X1 \rightarrow Y$ ,<br>$X2 \rightarrow Y$ ,<br>$X3 \rightarrow Y$ ,<br>$Z \rightarrow Y$<br><br>Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional yang diterapkan di perusahaan berpengaruh |

|  |  |  |  |                                                                                                                                                                                                                        |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                            |
|--|--|--|--|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|  |  |  |  | <p>kantor pusat Bank Jatim dengan menggunakan simple random sampling. Metode pengumpulan data menggunakan teknik survei dengan instrumen kuesioner dan metode analisis data menggunakan PLS (Partial Least Square)</p> | <p>signifikan terhadap niat keluar karyawan. Namun lingkungan kerja dan beban kerja memberikan dampak yang cukup besar kepada karyawan, tidak memengaruhi niat karyawan untuk keluar. Sedangkan kepemimpinan transformasional tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, sedangkan lingkungan kerja, beban kerja, dan niat keluar pegawai berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.</p> |
|--|--|--|--|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|

### MAPPING JURNAL PENELITIAN TERDAHULU

#### JUDUL:

*THE INFLUENCE OF WORK ABILITY AND SELF-CONFIDENCE ON EMPLOYEE'S PERFORMANCE ON COSMETIC COMPANIES IN SURABAYA INDONESIA*

| NO  | PENELITIAN TERDAHULU                                                                                                                                                                                                                                                                              | TUJUAN PENELITIAN                                                                                                                | VARIABEL PENELITIAN                                                             | HIPOTESIS DAN METODE PENELITIAN                                                                                                                         | HASIL PENELITIAN                                                                                                                                                                                 |
|-----|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 18. | Mujanah, S. (2021). <i>The Influence of Work Ability and Self-Confidence on Employee's Performance on Cosmetic Companies in Surabaya Indonesia</i> . ICOBBI 3 <sup>rd</sup> , 205-212.<br><a href="http://eprints.perbanas.ac.id/id/eprint/3972">http://eprints.perbanas.ac.id/id/eprint/3972</a> | Penelitian ini bertujuan untuk membuktikan dan menganalisis pengaruh kemampuan kerja, kepercayaan diri terhadap kinerja karyawan | Kemampuan kerja (X1),<br><br>Kepercayaan diri (X2),<br><br>Kinerja karyawan (Y) | X1 → Y,<br>X2 → Y,<br>X1, X2 → Y<br><br>Penelitian kuantitatif dengan responden penelitian 105 karyawan beberapa perusahaan di Surabaya. Penelitian ini | H1 diterima<br>X1 → Y<br><br>H2 diterima.<br>X2 → Y<br><br>X1 dan X2 secara simultan berpengaruh terhadap Y<br><br>Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kemampuan kerja berpengaruh signifikan |

|  |  |  |  |                                                                                                                                                                                                                                                |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                     |
|--|--|--|--|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|  |  |  |  | <p>menggunakan total populasi sampling atau teknik pengambilan sampel yang menjadikan seluruh anggota populasi sebagai sampel. Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode survei dengan instrumen kuesioner</p> | <p>terhadap kinerja karyawan. Kepercayaan Diri mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Kemampuan kerja dan kepercayaan diri secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, penelitian ini mengandung makna bahwa untuk meningkatkan kinerja karyawan maka perusahaan harus memperhatikan kemampuan karyawan, dan kepercayaan diri untuk meningkatkan kinerja karyawan.</p> |
|--|--|--|--|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|

### MAPPING JURNAL PENELITIAN TERDAHULU

#### JUDUL:

*THE ROLE OF WORK ABILITY AND SERVANT LEADERSHIP ON EMPLOYEE PERFORMANCE IN A TIKI DELIVERY SERVICE COMPANIES IN SURABAYA*

| NO  | PENELITIAN TERDAHULU                                                                                                                                                                                                                                                                                                                       | TUJUAN PENELITIAN                                                                                                                                                       | VARIABEL PENELITIAN                                                                       | HIPOTESIS DAN METODE PENELITIAN                                                                                                                                                                                    | HASIL PENELITIAN                                                                                                                                                                                                                            |
|-----|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 19. | Mujanah, S., Arivani, M.P. (2022). <i>The Role of Work Ability and Servant Leadership on Employee Performance in a TIKI Delivery Service Companies in Surabaya</i> . ICOBBI 4 <sup>th</sup> , 378-384. <a href="https://www.hayamwuruk.ac.id/index.php/id/content/ICOBBI-4">https://www.hayamwuruk.ac.id/index.php/id/content/ICOBBI-4</a> | Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis peran kemampuan kerja dan kepemimpinan yang melayani terhadap kinerja karyawan Perusahaan Jasa Pengiriman TIKI di Surabaya. | Kemampuan kerja (X1),<br><br>Kepemimpinan yang melayani (X2),<br><br>Kinerja karyawan (Y) | $X1 \rightarrow Y$ ,<br>$X2 \rightarrow Y$<br><br>Pengambilan sampel dilakukan dengan menggunakan bola salju. Data dikumpulkan melalui survei dengan instrumen kuesioner. Teknik analisis data untuk uji hipotesis | $X1 \rightarrow Y$ ,<br>$X2 \neq Y$<br><br>Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa kemampuan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan kepemimpinan yang melayani tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja |

|  |  |  |  |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                           |                                                                                                                                                  |
|--|--|--|--|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|  |  |  |  | <p>adalah uji t, uji F, dan analisis determinasi digunakan untuk mengetahui peranan variabel X terhadap Y. Pengolahan data dalam penelitian ini menggunakan alat IBM SPSS. Hasil uji koefisien determinasi menunjukkan bahwa peran kemampuan kerja dan kepemimpinan Servant terhadap kinerja karyawan sebesar 56,80%.</p> | <p>karyawan. Dengan demikian menandakan bahwa karyawan pada perusahaan ekspedisi perlu mempunyai kemampuan kerja dalam menjalankan tugasnya.</p> |
|--|--|--|--|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|

### MAPPING JURNAL PENELITIAN TERDAHULU

#### JUDUL:

*EFFECT OF WORKLOAD, WORK STRESS AND COMPETENCY ON JOB SATISFACTION AND AUDITOR PERFORMANCE AT THE INSPECTORATE OF EAST JAVA PROVINCE*

| NO  | PENELITIAN TERDAHULU                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                               | TUJUAN PENELITIAN                                                                                                                                                       | VARIABEL PENELITIAN                                                                               | HIPOTESIS DAN METODE PENELITIAN                                                                                                                                                                                                                         | HASIL PENELITIAN                                                                                                                                                                                                                                                                        |
|-----|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 20. | Hidayati, A. W., Mujanah, S., & Budiarti, E. (2022). <i>Effect Of Workload, Work Stress and Competency on Job Satisfaction and Auditor Performance at The Inspectorate of East Java Province</i> . International Conference On Economics Business Management And Accounting (ICOEMA), 1, 375-384. Retrieved from <a href="https://conference.untag-">https://conference.untag-</a> | Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh beban kerja, stres kerja, dan kompetensi terhadap kepuasan kerja dan kinerja auditor pada Dinas Inspeksi Jawa Timur. | Beban kerja (X1),<br>Stress kerja (X2),<br>Kompetensi (X3),<br>Kepuasan kerja (Z),<br>Kinerja (Y) | $X1 \rightarrow Z$ ,<br>$X1 \rightarrow Y$ ,<br>$X2 \rightarrow Z$ ,<br>$X2 \rightarrow Y$ ,<br>$X3 \rightarrow Z$ ,<br>$X3 \rightarrow Y$ ,<br>$Z \rightarrow Y$<br><br>Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif digunakan, dan kemudian data | $X1 \rightarrow Z$ ,<br>$X1 \rightarrow Y$ ,<br>$X2 \rightarrow Z$ ,<br>$X2 \rightarrow Y$ ,<br>$X3 \rightarrow Z$ ,<br>$X3 \rightarrow Y$ ,<br>$Z \rightarrow Y$<br><br>Penelitian ini menghasilkan pengaruh signifikan beban kerja terhadap kepuasan kerja dan kinerja auditor dengan |

|  |                                                                                                                |  |  |                                                                                                                                                                    |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                     |
|--|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--|--|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|  | <a href="http://sby.ac.id/index.php/icoema/article/view/2179">sby.ac.id/index.php/icoema/article/view/2179</a> |  |  | <p>dihasilkan melalui kuesioner yang selanjutnya dianalisis dengan parsial Least Square (PLS). Populasinya adalah auditor yang dipekerjakan sebanyak 70 orang.</p> | <p>arah negatif, kemudian stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan dengan arah negatif namun tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja auditor. Selain itu, terdapat pengaruh signifikan kompetensi terhadap prestasi kerja secara positif. Selanjutnya kepuasan memberikan dampak terhadap kinerja pemeriksa di Inspektorat Provinsi Jawa Timur. Nilai R Square kepuasan kerja menunjukkan sebesar 0,409 yang berarti beban kerja, stres kerja, dan kompetensi</p> |
|--|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--|--|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|

|  |  |  |  |  |                                                                                                                                                                                                                                                                |
|--|--|--|--|--|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|  |  |  |  |  | menjelaskan perubahan nilai variabel kepuasan kerja sebesar 40,9%. Selain itu nilai R square konstruk kinerja auditor sebesar 0,527 artinya beban kerja, stres kerja, kompetensi, dan kepuasan kerja dapat menjelaskan variansi kinerja auditor sebesar 52,7%. |
|--|--|--|--|--|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|

### MAPPING JURNAL PENELITIAN TERDAHULU

**JUDUL:**

*THE EFFECT OF SERVANT LEADERSHIP, POLITICAL SKILL AND JOB CRAFTING ON EMPLOYEE PERFORMANCE WITH ORGANIZATIONAL COMMITMENT AS A MEDIATION VARIABLE*

| NO  | PENELITIAN TERDAHULU                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                      | TUJUAN PENELITIAN                                                                                                                                                                                     | VARIABEL PENELITIAN                                                                                                                                | HIPOTESIS DAN METODE PENELITIAN                                                                                                                                                                                                                                                | HASIL PENELITIAN                                                                                                                                                                                                                                                                                                   |
|-----|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 21. | Fariana, P., Mujanah, S., & Shihab, M. (2022). <i>The Effect of Servant Leadership, Political Skill and Job Crafting on Employee Performance With Organizational Commitment as a Mediation Variable</i> . International Conference On Economics Business Management And Accounting (ICOEMA), 1, 912-922. Retrieved from <a href="https://conference.untag-">https://conference.untag-</a> | Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan yang melayani, keterampilan politik, dan kerajinan kerja terhadap kinerja dengan komitmen organisasi sebagai variabel intervensi. | Kerajinan kerja (X1),<br><br>Keterampilan politik (X2),<br><br>Kepemimpinan yang melayani (X3),<br><br>Komitmen organisasi (Z),<br><br>Kinerja (Y) | $X1 \rightarrow Y$ ,<br>$X1 \rightarrow Z$ ,<br>$Z \rightarrow Y$ ,<br>$X2 \rightarrow Y$ ,<br>$X2 \rightarrow Z$ ,<br>$X3 \rightarrow Y$ ,<br>$X3 \rightarrow Z$<br><br>Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Metode analisis data yang digunakan adalah Partial | $X1 \rightarrow Y$ ,<br>$X1 \rightarrow Z$ ,<br>$Z \rightarrow Y$ ,<br>$X2 \rightarrow Y$ ,<br>$X2 \rightarrow Z$ ,<br>$X3 \rightarrow Y$ ,<br>$X3 \rightarrow Z$<br><br>Dari hasil analisis ditemukan bahwa variabel kepemimpinan yang melayani, keterampilan politik, dan kerajinan kerja berpengaruh signifikan |

|  |                                                                                                                |  |  |                                                                                                                                                                                                                                                                                               |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                     |
|--|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--|--|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|  | <a href="http://sby.ac.id/index.php/icoema/article/view/2220">sby.ac.id/index.php/icoema/article/view/2220</a> |  |  | <p>Least Square (PLS). Responden penelitian ini adalah pegawai Bawaslu Provinsi Jawa Timur sebanyak 98 sampel dari total 130 pegawai. Instrumen pengumpulan data menggunakan variabel kepemimpinan yang melayani, keterampilan politik, kerajinan kerja, komitmen organisasi, dan kinerja</p> | <p>terhadap komitmen organisasi, begitu pula komitmen organisasional berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Jadi dapat dikatakan seluruh hipotesis penelitian ini diterima. Kepemimpinan yang melayani, keterampilan politik, kerajinan kerja, komitmen organisasi, dan kinerja karyawan mendapatkan persepsi yang sangat baik, namun dalam hal kepemimpinan yang melayani, diharapkan kepemimpinan memberikan orientasi terhadap pengembangan potensi karyawan untuk</p> |
|--|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--|--|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|

|  |  |  |  |                                          |                                                                                                                  |
|--|--|--|--|------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|  |  |  |  | karyawan dengan menggunakan skala likert | dapat menemukan nilai-nilai unik dalam diri karyawan. masing-masing sebagai modal dalam pengembangan organisasi. |
|--|--|--|--|------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|

### MAPPING JURNAL PENELITIAN TERDAHULU

#### JUDUL:

*THE EFFECT OF WORKLOAD AND WORK ABILITY ON THE PERFORMANCE OF FAMILY PLANNING EXTENSION WITH EMPLOYEE WELL-BEING AN INTERVENING VARIABLE IN LAMONGAN REGENCY*

| NO  | PENELITIAN TERDAHULU                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                            | TUJUAN PENELITIAN                                                                                                                                                                    | VARIABEL PENELITIAN                                                                                 | HIPOTESIS DAN METODE PENELITIAN                                                                                                                                                                                                                                              | HASIL PENELITIAN                                                                                                                                                                                                                                                    |
|-----|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 22. | Rafsanjani, N. ., & Mujanah, S. . (2023). <i>The Effect of Workload and Work Ability on the Performance of Family Planning Extension with Employee Well-Being an Intervening Variable in Lamongan Regency</i> . International Conference On Economics Business Management And Accounting (ICOEMA), 2, 692-703. Retrieved from <a href="https://conference.untag-">https://conference.untag-</a> | Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh beban kerja dan kemampuan kerja terhadap kinerja Penyuluh Keluarga Berencana di Kabupaten Lamongan melalui kesejahteraan pegawai. | Beban kerja (X1),<br><br>Kemampuan kerja (X2),<br><br>Kesejahteraan pegawai (Z),<br><br>Kinerja (Y) | X1 $\rightarrow$ Z,<br>X2 $\rightarrow$ Z,<br>Z $\rightarrow$ Y,<br>X1 $\rightarrow$ Y,<br>X2 $\rightarrow$ Y<br><br>Metode yang digunakan adalah kuantitatif dengan jumlah responden 54 orang dari Penyuluh Keluarga Berencana di Kabupaten Lamongan dan teknik analisisnya | X1 $\rightarrow$ Z,<br>X2 $\rightarrow$ Z,<br>Z $\rightarrow$ Y,<br>X1 $\neq$ Y,<br>X2 $\rightarrow$ Y<br><br>Hasil pengujian yang diperoleh adalah: beban kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kesejahteraan pegawai, kemampuan kerja berpengaruh positif |

|  |                                                                                                                |  |  |                           |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                   |
|--|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--|--|---------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|  | <a href="http://sby.ac.id/index.php/icoema/article/view/3051">sby.ac.id/index.php/icoema/article/view/3051</a> |  |  | menggunakan SmartPLS 4.0. | signifikan terhadap kesejahteraan pegawai, kesejahteraan pegawai berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja, beban kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja dan kemampuan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja. Implikasi praktis dari penelitian ini diharapkan kepada manajer sumber daya manusia pada Penyuluh Keluarga Berencana di Kabupaten Lamongan untuk |
|--|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--|--|---------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|

|  |  |  |  |  |                                                                                                                                                            |
|--|--|--|--|--|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|  |  |  |  |  | memperhatikan kemampuan pegawai dengan cara memberikan banyak pelatihan untuk meningkatkan kompetensi pegawai dalam mencapai target yang telah ditetapkan. |
|--|--|--|--|--|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|

### MAPPING JURNAL PENELITIAN TERDAHULU

#### JUDUL:

*THE EFFECT OF SELF-LEADERSHIP, SELF-ABILITY AND RESILIENT ON THE PERFORMANCE OF SURABAYA SATRESKRIM POLICE INVESTIGATORS THROUGH ORGANIZATIONAL COMMITMENTS AS INTERVENING VARIABLES*

| NO | PENELITIAN TERDAHULU                                                                                                                                                                                                                                                                  | TUJUAN PENELITIAN                                                                                                                                                      | VARIABEL PENELITIAN                                                                                                           | HIPOTESIS DAN METODE PENELITIAN                                                                                                                                                                                                                                            | HASIL PENELITIAN                                                                                                                                                                                                                                                                                                                        |
|----|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 23 | Purwanto, F. ., Mujanah, S., & Sumiati. (2022). <i>THE EFFECT OF SELF-LEADERSHIP, SELF-ABILITY AND RESILIENT ON THE PERFORMANCE OF SURABAYA SATRESKRIM POLICE INVESTIGATORS THROUGH ORGANIZATIONAL COMMITMENTS AS INTERVENING VARIABLES</i> . Business and Finance Journal, 7(1), 45– | Penelitian ini bertujuan untuk membuktikan dan menganalisis pengaruh kepemimpinan diri, kemampuan diri dan ketahanan terhadap komitmen organisasi dan kinerja penyidik | Kepemimpinan diri (X1),<br><br>Kemampuan diri (X2),<br><br>Ketahanan (X3),<br><br>Komitmen organisasi (Z),<br><br>Kinerja (Y) | $X1 \rightarrow Z$ ,<br>$X1 \rightarrow Y$ ,<br>$X2 \rightarrow Z$ ,<br>$X2 \rightarrow Y$ ,<br>$X3 \rightarrow Z$ ,<br>$X3 \rightarrow Y$ ,<br>$Z \rightarrow Y$<br><br>Penelitian kuantitatif. Sampel yang digunakan berjumlah 90 responden yang merupakan penyidik pada | $X1 \rightarrow Z$ , $X1 \neq Y$ ,<br>$X2 \rightarrow Z$ ,<br>$X2 \rightarrow Y$ ,<br>$X3 \rightarrow Z$ ,<br>$X3 \neq Y$ ,<br>$Z \rightarrow Y$<br><br>Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan diri, kemampuan diri dan resilien berpengaruh signifikan terhadap komitmen dan kinerja penyidik, sedangkan komitmen berpengaruh |

|  |                                                                                                    |  |  |                                                                                                                                                                                |                                                                                                                                                                                                                           |
|--|----------------------------------------------------------------------------------------------------|--|--|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|  | 60.<br><a href="https://doi.org/10.33086/bfj.v7i1.2739">https://doi.org/10.33086/bfj.v7i1.2739</a> |  |  | Satreskrim (Badan Reserse Kriminal) wilayah Surabaya. Data diambil melalui teknik Survei dengan instrumen kuesioner dan data dianalisis menggunakan PLS (Partial Least Square) | signifikan terhadap kinerja penyidik. Hal ini menandakan bahwa sebagai seorang penyidik harus mempunyai self-leadership, kemampuan diri, dan ketahanan yang tinggi, sehingga dapat mencapai target yang telah ditetapkan. |
|--|----------------------------------------------------------------------------------------------------|--|--|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|

### MAPPING JURNAL PENELITIAN TERDAHULU

#### JUDUL:

PENGARUH WAKTU TUNGGU, KERAMAHAN PETUGAS DAN KOMPETENSI PETUGAS TERHADAP KEPUASAN PELANGGAN UPTD PUSKESMAS II NEGARA (SUATU KAJIAN STUDI LITERATUR MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA)

| NO  | PENELITIAN TERDAHULU                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                   | TUJUAN PENELITIAN                                                                                                                                                                              | VARIABEL PENELITIAN                                                                                                                      | HIPOTESIS DAN METODE PENELITIAN                                                                                                                                                                                                                                            | HASIL PENELITIAN                                                                                                                                                                                                                                                                                   |
|-----|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 24. | Rachman, T., Mujanah, S., Susanti, N. (2021). <i>Servant Leadership, Self Awareness dan Kompensasi Pengaruhnya Terhadap Employee Engagement dan Kinerja Karyawan pada Puskesmas Tanjungbumi Madura</i> . Media Mahardhika, 19 (2), 361-371.<br><a href="https://doi.org/10.29062/mahardika.v19i2.260">https://doi.org/10.29062/mahardika.v19i2.260</a> | Tujuan penelitian ini adalah untuk menguji Pengaruh Servant Leadership, Self Awareness dan Compensation terhadap Kinerja dan Employee Engagement di Puskesmas Tanjungbumi Kabupaten Bangkalan. | Servant leadership (X1),<br><br>Self awareness (X2),<br><br>Kompensasi (X3),<br><br>Employee Engagement (Z),<br><br>Kinerja karyawan (Y) | $X1 \rightarrow Z$ ,<br>$X2 \rightarrow Z$ ,<br>$X3 \rightarrow Z$ ,<br>$X1 \rightarrow Y$ ,<br>$X2 \rightarrow Y$ ,<br>$X3 \rightarrow Y$ ,<br>$Z \rightarrow Y$<br><br>Penelitian kuantitatif.<br>Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah 107 responden tenaga | $X1 \rightarrow Z$ ,<br>$X2 \rightarrow Z$ ,<br>$X3 \rightarrow Z$ ,<br>$X1 \rightarrow Y$ ,<br>$X2 \rightarrow Y$ ,<br>$X3 \rightarrow Y$ ,<br>$Z \rightarrow Y$<br><br>Hasil penelitian ini adalah sebagai berikut: peningkatan Servant Leadership, Self Awareness dan Compensation meningkatkan |

|  |  |  |  |                                                                                                                                                                                                                                                                                 |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                           |
|--|--|--|--|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|  |  |  |  | <p>non medis yang diserahkan kuesioner dari 125 populasi. Pengumpulan data dilakukan dengan menyebarkan kuesioner yang berisi beberapa pernyataan. Sedangkan teknis analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan Partial Least Square (PLS).</p> | <p>Employee Engagement secara signifikan. Selain itu Servant Leadership, dan Self Awareness berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan, namun Kompensasi tidak berpengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan; Namun demikian peningkatan Employee Engagement akan berpengaruh signifikan terhadap peningkatan Kinerja Karyawan. Hal ini mengandung arti bahwa untuk meningkatkan kinerja pegawai Untuk meningkatkan kinerja dapat dilakukan</p> |
|--|--|--|--|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|

|  |  |  |  |  |                                                                                                             |
|--|--|--|--|--|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|  |  |  |  |  | dengan meningkatkan kepemimpinan yang melayani, kesadaran diri dan kompensasi yang diberikan kepada pegawai |
|--|--|--|--|--|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------|

### MAPPING JURNAL PENELITIAN TERDAHULU

#### JUDUL:

PENGARUH SERVANT LEADERSHIP, BEBAN KERJA DAN KREATIVITAS TERHADAP KINERJA KARYAWAN DINAS PERHUBUNGAN KABUPATEN BANGKALAN MADURA DENGAN KOMITMEN ORGANISASI SEBAGAI VARIABEL INTERVENING

| NO  | PENELITIAN TERDAHULU                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                             | TUJUAN PENELITIAN                                                                                                                                                                        | VARIABEL PENELITIAN                                                                                                           | HIPOTESIS DAN METODE PENELITIAN                                                                                                                                                                                                                 | HASIL PENELITIAN                                                                                                                                                                                                                                                               |
|-----|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 25. | Dani, A.R., Mujanah, S. (2021). <i>Pengaruh Servant Leadership, Beban Kerja dan Kreativitas Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Perhubungan Kabupaten Bangkalan Madura dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening</i> . Media Mahardhika, 19 (3), 434-445.<br><a href="https://doi.org/10.29062/mahardhika.v19i3.269">https://doi.org/10.29062/mahardhika.v19i3.269</a> | Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan yang melayani, beban kerja, dan kreativitas terhadap kinerja pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Bangkalan Madura dengan | Servant leadership (X1),<br><br>Beban kerja (X2),<br><br>Kreativitas (X3),<br><br>Komitmen organisasi (Z),<br><br>Kinerja (Y) | $X1 \rightarrow Z$ ,<br>$X1 \rightarrow Y$ ,<br>$X2 \rightarrow Z$ ,<br>$X2 \rightarrow Y$ ,<br>$X3 \rightarrow Z$ ,<br>$X3 \rightarrow Y$<br>$Z \rightarrow Y$<br><br>Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif. Metode analisis data yang | $X1 \rightarrow Z$ ,<br>$X1 \rightarrow Y$ ,<br>$X2 \rightarrow Z$ ,<br>$X2 \rightarrow Y$ ,<br>$X3 \rightarrow Z$ ,<br>$X3 \rightarrow Y$<br>$Z \rightarrow Y$<br><br>Dari hasil analisis diperoleh variabel kepemimpinan yang melayani, beban kerja, kreativitas berpengaruh |

|  |  |                                                   |  |                                                                                                                                                                                                                                                                                                       |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                           |
|--|--|---------------------------------------------------|--|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|  |  | komitmen organisasi sebagai variabel intervening. |  | digunakan adalah Partial Least Square (PLS). Responden penelitian ini adalah pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Bangkalan sebanyak 99 sampel dari seluruh populasi yang berjumlah 117 pegawai. Instrumen pengumpulan data menggunakan variabel kepemimpinan yang melayani, beban kerja, kreativitas, | signifikan terhadap komitmen organisasi, sedangkan komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Jadi dapat dikatakan seluruh hipotesis penelitian ini diterima. Kepemimpinan yang melayani, kreativitas, komitmen kerja dan kinerja pegawai mendapatkan persepsi yang sangat baik, namun pada sisi beban kerja diharapkan pimpinan memberikan beban kerja sesuai dengan kompetensi pegawai dengan |
|--|--|---------------------------------------------------|--|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|

|  |  |  |  |                                                                             |                                                                                                                                                                   |
|--|--|--|--|-----------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|  |  |  |  | komitmen organisasi dan kinerja pegawai dengan menggunakan skala likert 1-5 | mempertimbangkan batas maksimal beban kerja yang diperoleh pegawai agar beban kerja tidak menjadi berlebihan. menjadi kendala dalam meningkatkan kinerja pegawai. |
|--|--|--|--|-----------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|

### MAPPING JURNAL PENELITIAN TERDAHULU

**JUDUL:**

*ISLAMIC WORK ETHIC IN MEDIATION INFLUENCE SPIRITUALITY AT WORKPLACE, ORGANIZATIONAL CHANGES, WORK ABILITY ON ORGANIZATIONAL COMMITMENT IN SHARIA BANK EMPLOYEES IN MEDAN CITY*

| NO  | PENELITIAN TERDAHULU                                                                                                                                                                                                                                                                               | TUJUAN PENELITIAN                                                                                                                                                                                | VARIABEL PENELITIAN                                                                                                                                          | HIPOTESIS DAN METODE PENELITIAN                                                                                                                                                                                                                                                                                              | HASIL PENELITIAN                                                                                                                                                                                                                                                                                                                          |
|-----|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 26. | Prayogi, M.A., Asmini, Nasution, Y.S.J. (2023). <i>Islamic Work Ethic in Mediation Influence Spirituality at Workplace, Organizational Changes, Work Ability on Organizational Commitment in Sharia Bank Employees in Medan City</i> . IKONOMIKA: Jurnal Ekonomi dan Bisnis Islam, 8 (1), 123-150. | Penelitian ini bertujuan untuk meneliti pengaruh Etos Kerja Islami Dalam Mediasi Pengaruh Spiritualitas Di Tempat Kerja, Perubahan Organisasi, Kemampuan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Pada | Spiritualitas tempat kerja (X1),<br><br>Perubahan organisasi (X2),<br><br>Kemampuan kerja (X3),<br><br>Etos kerja Islami (Z),<br><br>Komitmen organisasi (Y) | $X1 \rightarrow Z$ ,<br>$X1 \rightarrow Y$ ,<br>$X2 \rightarrow Z$ ,<br>$X2 \rightarrow Y$ ,<br>$X3 \rightarrow Z$ ,<br>$X3 \rightarrow Y$ ,<br>$Z \rightarrow Y$ ,<br>$X1 \rightarrow Z \rightarrow Y$ ,<br>$X2 \rightarrow Z \rightarrow Y$ ,<br>$X3 \rightarrow Z \rightarrow Y$<br><br>Pendekatan penelitian menggunakan | $X1 \rightarrow Z$ ,<br>$X1 \rightarrow Y$ ,<br>$X2 \rightarrow Z$ ,<br>$X2 \rightarrow Y$ ,<br>$X3 \rightarrow Z$ ,<br>$X3 \rightarrow Y$ ,<br>$Z \rightarrow Y$ ,<br>$X1 \rightarrow Z \rightarrow Y$ ,<br>$X2 \rightarrow Z \rightarrow Y$ ,<br>$X3 \rightarrow Z \rightarrow Y$<br><br>Hasil penelitian menunjukkan terdapat pengaruh |

|  |                                                                                                     |                                    |  |                                                                                                                                                                                                                                                                                                  |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                   |
|--|-----------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------|--|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|  | <a href="http://dx.doi.org/10.24042/febi.v8i1.16296">http://dx.doi.org/10.24042/febi.v8i1.16296</a> | Pegawai Bank Syariah Di Kota Medan |  | pendekatan asosiatif: melihat hubungan antara variabel yang satu dengan variabel yang lain. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 158 responden yang merupakan pegawai perbankan syariah di kota Medan. Teknik analisis data menggunakan SEM Lisrel 8.80 dan Analytical Hierarchy Process (AHP). | langsung spiritualitas di tempat kerja, perubahan organisasi, dan kemampuan kerja terhadap komitmen organisasi. Terdapat pengaruh langsung spiritualitas di tempat kerja, perubahan organisasi, dan kemampuan kerja terhadap etos kerja Islam, serta pengaruh tidak langsung spiritualitas di tempat kerja, perubahan organisasi, dan kemampuan kerja terhadap komitmen organisasi yang dimediasi etos kerja Islami. pegawai perbankan syariah di |
|--|-----------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------|--|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|

|  |  |  |  |  |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                           |
|--|--|--|--|--|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|  |  |  |  |  | <p>kota Medan, serta adanya model hierarki sumber daya manusia berbasis spiritualitas yang dapat diterapkan pada perbankan syariah di kota Medan untuk mampu mewujudkan apa yang menjadi tujuan perbankan syariah dan untuk menghindari terjadinya penyimpangan dalam proses pencapaian tujuan yang telah ditetapkan.</p> |
|--|--|--|--|--|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|