

**LAMPIRAN****Lampiran 1. Penelitian Terdahulu****Tabel Penelitian Terdahulu**

No	Variabel	Judul	Peneliti dan Tahun	Hasil
1	Kepemimpinan Situasional terhadap Kinerja Pekerjaan	<i>The Role Of Work Motivation As A Mediation Influence Of Situational Leadership Style And Change Management On Performance Of Employee In Bank Mandiri Jember</i>	Ferdianto <i>et al.</i> (2019)	Menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan situasional memiliki efek yang signifikan terhadap kinerja.
		<i>Situational leadership theory: a test from three perspectives</i>	Thompson & Glaso (2015)	Hasil uji teori kepemimpinan situasional menunjukkan bahwa kinerja sangat signifikan dan berkorelasi positif dengan dukungan pemimpin.
		<i>The Effect of Motivation and Situational Leadership Style Towards Employee Performance Through Work Satisfaction at Developer Company</i>	Rahadiyan <i>et al.</i> (2019)	Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan situasional memiliki efek yang signifikan sehingga menjadi pengaruh yang dominan terhadap kinerja.
2	Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pekerjaan	<i>The impact of organizational culture on job performance: A study of saudi arabian public sector work culture</i>	Saad & Abbas (2018)	Budaya Organisasi mempengaruhi secara positif pada Kinerja Pekerjaan, tetapi dengan intensitas yang berbeda-beda
		<i>The Effect of Organizational Culture and Employee Engagement on Job Performance of Healthcare Industry in Province of Jakarta, Indonesia</i>	Tannady <i>et al.</i> (2019)	Budaya organisasi mempengaruhi dan berperan positif dan signifikan terhadap kinerja pekerjaan.

No	Variabel	Judul	Peneliti dan Tahun	Hasil
		<i>An integrated dataset on organisational culture, job satisfaction and performance in the hospitality industry</i>	Dirisu <i>et al.</i> (2018)	Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi memiliki dampak positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja dan kinerja
3	Kepemimpinan Situasional terhadap Kepuasan Kerja	<i>Impact of leadership styles on job satisfaction in higher education institutions</i>	Santhiyavalli & Shyji (2014)	Kepemimpinan Situasional menunjukkan dampak positif terhadap Kepuasan Kerja.
		<i>The Effect of Situational Leadership Style and Compensation to Employee Performance with Job Satisfaction as Intervening Variable at PT Bank Rakyat Indonesia (Persero), Tbk Denpasar Branch</i>	Setyorini <i>et al.</i> (2018)	Kepemimpinan Situasional berdampak positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja
		<i>Leadership style, gender and job satisfaction: a situational leadership approach</i>	Parveen & Tariq (2014)	Kepemimpinan Situasional berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja
4	Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja	<i>The effect of work environment, leadership style, and organizational culture towards job satisfaction and its implication towards employee performance in parador hotels and resorts, indonesia</i>	Pawirosumar to <i>et al.</i> (2017)	Ada hubungan positif dan signifikan antara budaya organisasi dengan kepuasan kerja
		<i>The influence of organizational culture, individual characteristics, and transformational leadership style on the job satisfaction and performance of employees in indonesia</i>	Marbawi <i>et al.</i> (2018)	Budaya organisasi memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja
		<i>The effect of organizational culture and work ethics on job satisfaction and employees performance</i>	Sapada <i>et al.</i> (2017)	Adanya pengaruh positif dan signifikan antara budaya organisasi terhadap kepuasan kerja

No	Variabel	Judul	Peneliti dan Tahun	Hasil
		<i>Organizational culture, communication and leadership style on job satisfaction</i>	Gede Sadiartha & Sitorus (2018)	Budaya organisasi tidak memberikan dampak yang signifikan terhadap kepuasan kerja
		<i>Organizational Culture and Job Satisfaction of Greek Banking Institutions</i>	Belias <i>et al.</i> (2015)	Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi secara parsial dapat memprediksi kepuasan kerja.
5	Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pekerjaan	<i>A study into the impact of employee wellness and job satisfaction on job performance</i>	Wu <i>et al.</i> (2017)	Menyatakan bahwa Kepuasan Kerja sangat berdampak positif terhadap Kinerja Pekerjaan
		<i>The mediating role of job satisfaction on the relationship between perceived organizational support and job performance</i>	Karaalioğlu & Karabulut (2019)	Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pekerjaan
		<i>The effect of work environment, leadership style, and organizational culture towards job satisfaction and its implication towards employee performance in parador hotels and resorts, indonesia</i>	Pawirosumar to <i>et al.</i> (2017)	Kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja, dan bukan merupakan variabel mediasi.
		<i>The Impact of Organizational Commitment, Motivation and Job Satisfaction on Civil Servant Job Performance in State Plantation Denpasar</i>	Bagus Agung Dharmanegara <i>et al.</i> (2016)	Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja tidak berdampak signifikan terhadap kinerja pekerjaan
		<i>The Effects Of Managerial Coaching Behaviors On The Employees' Perception Of Job Satisfaction, Organisational Commitment, And Job Performance: Case Study On Insurance Industry In Turkey</i>	Kalkavan & Katrinli (2014)	Hasil penelitian menyatakan bahwa tidak ada pengaruh antara kepuasan kerja dengan kinerja pekerjaan

No	Variabel	Judul	Peneliti dan Tahun	Hasil
		<i>Investigation of teacher job-performance model: Organizational culture, work motivation and job-satisfaction</i>	Hutabarat (2015)	Penelitian yang dilakukan menunjukkan bahwa ada pengaruh secara langsung yang signifikan antara kepuasan kerja terhadap kinerja pekerjaan
		<i>The Impact of Person organization Fit on Job Satisfaction and Performance of the Employees</i>	Farooqui & Nagendra (2014)	Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja berdampak positif terhadap prestasi kerja
		<i>Personality traits and simultaneous reciprocal influences between job performance and job satisfaction</i>	Yang & Hwang (2014)	Hasil penelitian menunjukkan bahwa kinerja pekerjaan dan kepuasan kerja secara signifikan, positif dan simultan saling berpengaruh.
		<i>Spurious or True? An Exploration of Antecedents and Simultaneity of Job Performance and Job Satisfaction Across the Sectors</i>	Hsieh (2016)	Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja berdampak positif terhadap prestasi kerja

## Lampiran 2. Definisi Operasional Variabel

### Variable Situational Leadership

*Situational Leadership* merupakan kemampuan atasan dalam mempengaruhi situasi bawahannya, berdasarkan tingkat kematangan dan kesiapan pengikutnya, ada dua dimensi dalam pengukuran variable *Situational Leadership*, yaitu ; *Supportive Behavior* dan *Directive Behavior* (Luo & Liu, 2014; Oldham & Cummings, 1996).

Dimensi	Indikator			
	Original	Translate	Instrument	No
<i>Supportive Behavior</i>	<i>My supervisor helps me solve work-related problems</i>	Atasan saya membantu saya memecahkan masalah terkait pekerjaan	Atasan membantu saya memecahkan masalah terkait pekerjaan	2
	<i>My supervisor encourages me to develop new skills</i>	Atasan saya mendorong saya untuk mengembangkan keterampilan baru	Atasan mendorong saya untuk mengembangkan keterampilan baru	4
	<i>My supervisor keeps informed about how employees think and feel about things</i>	Atasan saya terus mendapat informasi tentang bagaimana karyawan berpikir dan merasakan berbagai hal	Atasan saya terus mendapat informasi tentang bagaimana karyawan berpikir dan merasakan berbagai hal	6
	<i>My supervisor encourages employees to participate in important decisions</i>	Atasan saya mendorong karyawan untuk berpartisipasi dalam keputusan penting	Atasan saya mendorong karyawan untuk berpartisipasi dalam pengambilan keputusan penting	8
	<i>My supervisor praises good work</i>	Atasan saya memuji kerja yang baik	Atasan saya memuji kerja pegawai yang baik	10
	<i>My supervisor refuses to explain his or her actions</i>	Atasan saya menolak untuk menjelaskan tindakannya	Atasan saya menolak untuk menjelaskan tindakannya	9
	<i>My supervisor rewards me for good performance</i>	Atasan saya memberi saya imbalan atas kinerja yang baik	Atasan mendorong saya untuk mengembangkan keterampilan baru	11
<i>Directive Behavior</i>	<i>My supervisor always seems to be around checking on my work</i>	Atasan saya sepertinya selalu memeriksa pekerjaan saya	Atasan saya selalu memeriksa pekerjaan saya	1

Dimensi	Indikator			
	Original	Translate	Instrument	No
	<i>My supervisor tells me what shall be done and how it shall be done</i>	Atasan saya memberitahu saya apa yang harus dilakukan dan bagaimana melakukannya	Atasan memberitahu saya tentang apa yang harus dilakukan dan bagaimana melakukannya	3
	<i>My supervisor never gives me a chance to make important decisions on my own</i>	Atasan saya tidak pernah memberi saya kesempatan untuk membuat keputusan penting sendiri	Atasan tidak pernah memberi saya kesempatan untuk membuat keputusan penting sendiri	5
	<i>My supervisor leaves it up to me to decide how to go about doing my job.</i>	Atasan saya menyerahkan kepada saya untuk memutuskan bagaimana cara melakukan pekerjaan saya	Atasan menyerahkan kepada saya untuk memutuskan bagaimana cara melakukan pekerjaan saya	7

### Variable Organization Culture

*Organizational Culture* didefinisikan sebagai pemahaman bersama mengenai nilai-nilai, norma, kepercayaan, dan filosofi tentang cara kerja, ada beberapa dimensi *organizational Culture* diantaranya; *Supportive, Innovative, Bureaucratic* (Al-Sada et al., 2017; Saha & Kumar, 2018; Wallach, 1983).

Dimensi	Indikator			
	Original	Translate	Instrument	No
<i>Supportive</i>	<i>The management style is characterized by collaboration and teamwork</i>	Gaya manajemen ditandai oleh kolaborasi dan kerja tim	Organisasi saya mengutamakan kolaborasi dan kerjasama tim	13
	<i>My organization is relationship-oriented / like an extended family</i>	Organisasi saya berorientasi pada hubungan / seperti keluarga besar	Organisasi saya mengutamakan hubungan antar organisasi	15
	<i>Encouraging new things and prospecting for opportunities are valued</i>	Mendorong hal-hal baru dan mencari peluang akan dihargai	Organisasi saya mendorong karyawan untuk melakukan hal-hal baru dan mengembangkan peluang	17

Dimensi	Indikator			
	Original	Translate	Instrument	No
<i>People centric</i>	<i>People are very sociable in my organization</i>	Orang-orang sangat ramah di organisasi saya	Orang orang sangat ramah di organisasi	19
	<i>The management style is characterized by personal freedom</i>	Gaya manajemen ditandai oleh kebebasan pribadi	Organisasi saya memberikan kebebasan pribadi kepada anggotanya	21
	<i>My organization is nurturing and equitable for employees</i>	Organisasi saya membina dan adil bagi karyawan.	Organisasi saya membina secara adil kepada karyawannya	23
	<i>My organization is a safe place</i>	Organisasi saya adalah tempat yang aman	Organisasi saya memberikan rasa aman kepada anggota organisasinya	25
	<i>Mutual trust and loyalty is the glue that holds my organization together</i>	Saling percaya dan loyalitas adalah perekat yang menyatukan organisasi saya	Organisasi saya memiliki sikap saling percaya dan loyalitas	27
<i>Innovative</i>	<i>The management style is characterized by risk-taking and innovation</i>	Gaya manajemen ditandai oleh pengambilan risiko dan inovasi	Organisasi saya berani mengambil resiko dan berinovasi dalam melakukan pekerjaan	12
	<i>My organization is results-oriented (getting the job done)</i>	Organisasi saya berorientasi pada hasil (menyelesaikan pekerjaan)	Organisasi saya memfokuskan pekerjaan untuk mendapatkan hasil yang maksimal	14
	<i>My organization is characterized as creative</i>	Organisasi saya ditandai sebagai kreatif	Organisasi saya mendukung anggota organisasi untuk kreatif	16
	<i>My organization is a pressurised place</i>	Organisasi saya adalah tempat bertekanan	Organisasi saya menekan anggota organisasi untuk mencapai tujuan	18
	<i>My organization is a very stimulating and dynamic place</i>	Organisasi saya adalah tempat yang sangat merangsang dan dinamis.	Organisasi saya sangat memberikan motivasi dan dinamis	20
	<i>My organization creates new challenges. Being on</i>	Organisasi saya menciptakan tantangan baru. Berada di ujung tombak ditekankan	Organisasi saya memberikan banyak tantangan baru	22

Dimensi	Indikator			
	Original	Translate	Instrument	No
<i>cutting edge is emphasized</i>	<i>My organization emphasizes acquiring new resources.</i>	Organisasi saya menekankan untuk memperoleh sumber daya baru	Organisasi saya menekankan sikap karyawan untuk mau berusaha dalam pekerjaanya	24
	<i>My organization is a competitive place</i>	Organisasi saya adalah tempat yang kompetitif	Organisasi saya selalu menggerakkan anggota anggotanya dalam mencapai tujuan organisasi	26
	<i>Organization structure is hierarchical</i>	Struktur organisasi bersifat hierarkis	Organisasi saya memiliki jenjang jabatan struktural dan fungsional yang jelas	28
<i>In my organization, formal procedures generally govern what people do</i>	<i>My organization is a structured place</i>	Di organisasi saya, prosedur formal umumnya mengatur apa yang dilakukan orang	Organisasi saya terdapat prosedur formal yang mengatur tentang pekerjaan	29
	<i>My organization is an ordered place</i>	Organisasi saya adalah tempat yang terstruktur	Organisasi saya memiliki kewenangan dan tanggung jawab yang jelas	30
	<i>My organization is a regulated and controlled place</i>	Organisasi saya adalah tempat yang diatur dan dikendalikan	Organisasi saya memiliki alur pelaksanaan kegiatan yang ketat	31
	<i>My organization is established with formal rules and policies</i>	Organisasi saya didirikan dengan aturan dan kebijakan formal	Organisasi saya memiliki regulasi dan pengawasan yang ketat	32
	<i>My organization is cautious (careful) about the work of employees</i>	Organisasi saya berhati-hati (cermat) tentang pekerjaan karyawan	Organisasi saya memperhatikan keselamatan karyawan	33
	<i>My organization has power-oriented structure</i>	Organisasi saya memiliki struktur yang berorientasi pada kekuatan	Organisasi saya memiliki struktur jabatan yang	34
				35

Dimensi	Indikator			
	Original	Translate	Instrument	No
			berorientasi pada kekuatan	

### Variable Job Satisfaction

*Job satisfaction* merupakan persepsi psikologis atau perasaan karyawan tentang pekerjaannya, baik dari pekerjaan itu sendiri maupun dari luar lingkungan pekerjaan. Pengukuran *job satisfaction* menggunakan dua dimensi, yaitu; *Intrinsic Satisfaction* dan *Extrinsic satisfaction* (Porter & Lawler, 1968; Yang & Hwang, 2014).

Dimensi	Indikator			
	Original	Translate	Instrument	No
<i>Intrinsic satisfaction</i>	<i>My job is challenging</i>	Pekerjaan saya menantang	Pekerjaan saya adalah tantangan buat saya	37
	<i>My skill set fits well with my job</i>	Keterampilan saya cocok dengan pekerjaan saya	Keterampilan saya sesuai dengan bidang pekerjaan saya	39
	<i>I can realize my full potential in my job</i>	Saya dapat mewujudkan potensi penuh saya dalam pekerjaan saya	Saya dapat memberikan potensi secara penuh dalam pekerjaan	41
<i>Extrinsic satisfaction</i>	<i>My company offers equitable promotion path</i>	Perusahaan saya menawarkan jalur promosi yang adil	Organisasi saya menawarkan jalur promosi yang adil	36
	<i>My company provides good benefits</i>	Perusahaan saya memberikan manfaat yang baik	Organisasi saya memberikan manfaat yang baik	38
	<i>My company actively seeks to improve working conditions</i>	Perusahaan saya secara aktif berupaya memperbaiki kondisi kerja	Organisasi selalu berusaha memperbaiki kondisi kerja saat ini	40

## Variable Job Performance

*Job performance* adalah perilaku atau aktivitas seorang karyawan pada saat bekerja untuk mengarah ke tujuan dan sasaran organisasi, pengukuran *job performance* diadopsi dari Borman & Motowidlo (1997) yang terdapat dua dimensi yaitu *task performance* dan *contextual performance* (Yang & Hwang, 2014).

Dimensi	Indikator			
	Original	Translate	Instrument	No
<b>Task performance</b>	<i>I outperform my colleagues</i>	Saya mengungguli rekan-rekan saya	Saya selalu bekerja lebih baik dari rekan-rekan saya	43
	<i>I handle emergencies well</i>	Saya menangani keadaan darurat dengan baik	Saya dapat menangani situasi darurat saat bekerja dengan baik	45
	<i>I achieve objectives that are assigned to me</i>	Saya mencapai tujuan yang ditugaskan kepada saya	Saya selalu menyelesaikan tugas yang diberikan kepada saya	47
	<i>I am never late nor take off early from work</i>	Saya tidak pernah terlambat atau pulang kerja lebih awal	Saya datang dan pulang kerja sesuai dengan jam kerja yang telah ditentukan	49
	<i>I aim to attain perfection in my work</i>	Saya bertujuan untuk mencapai kesempurnaan dalam pekerjaan saya	Saya mengerjakan tugas secara sempurna sesuai dengan keterampilan dan kemampuan saya	51
	<i>I am prudent and seldom make mistakes</i>	Saya bijaksana dan jarang melakukan kesalahan	Saya berusaha untuk bijaksana sehingga jarang melakukan kesalahan	53
<b>Contextual performance</b>	<i>I actively help my colleagues with their work</i>	Saya secara aktif membantu kolega saya dengan pekerjaan mereka	Saya selalu membantu kolega saya dengan pekerjaan mereka	42
	<i>I focus on team performance</i>	Saya fokus pada kinerja tim	Saya selalu fokus bekerja bersama dalam tim	44
	<i>I am courteous at work</i>	Saya sopan di tempat kerja	Saya selalu bersikap sopan di tempat kerja	46
	<i>I take measures to resolve conflict at work</i>	Saya mengambil langkah-langkah untuk menyelesaikan konflik di tempat kerja	Saya berusaha mengambil langkah-langkah terbaik untuk menyelesaikan konflik	48

Dimensi	Indikator			
	Original	Translate	Instrument	No
	<i>I actively make suggestions to improve my company</i>	Saya secara aktif membuat saran untuk meningkatkan perusahaan saya	Saya selalu memberikan saran untuk meningkatkan kinerja organisasi	50
	<i>I actively publicize my company's strengths</i>	Saya secara aktif mempublikasikan kekuatan perusahaan saya	Saya selalu aktif mensosialisasikan tugas pokok dan fungsi organisasi saya	52
	<i>I manage to complete assigned work that is beyond my responsibility</i>	Saya berhasil menyelesaikan pekerjaan yang ditugaskan yang berada di luar tanggung jawab saya	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan yang bukan menjadi tanggung jawab saya	54
	<i>I actively coordinate with my colleagues</i>	Saya aktif berkoordinasi dengan rekan-rekan saya	Saya selalu berkoordinasi dengan rekan-rekan saya	55

Lampiran 3. Alat Ukur

KUESIONER PENELITIAN

Dengan Hormat,

Saya adalah mahasiswa Program Pascasarjana (S2) – Program Studi Magister Manajemen Universitas Esa Unggul. Saat ini saya sedang melakukan penelitian untuk menyusun tugas akhir tentang **“Pengaruh Kepemimpinan Situasional dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja”**.

Dalam kesempatan ini saya mohon kesediaan Bapak/Ibu/Sdr untuk menjadi responden pada penelitian kami. Jawaban yang Bapak/Ibu/Sdr berikan tidak akan mempengaruhi kedudukan maupun jabatan, mengingat kerahasiaan identitas Bapak/Ibu/Sdr akan kami jaga.

**A. Identitas diri**

Silahkan memberikan tanda checklist (✓) sesuai kondisi saat Bapak/Ibu/Saudara/I mengisi kuesioner ini

a. Nama : .....

b. Jenis Kelamin  Laki-laki  Perempuan

c. Usia  < 20 Tahun  40 - 49 tahun  
 20 - 29 Tahun  >50 tahun  
 30 - 39 Tahun

d. Pendidikan  SMA sederajat  S2  
 D3  S3  
 S1

e. Masa Kerja  < 5 Tahun  11-15

f. Tahun  6 – 10 Tahun  > 15 Tahun

## B. Kepemimpinan Situasional

Berikan pendapat anda terkait dengan gaya kepemimpinan situasional

Berilah tanda (✓) pada kolom jawaban yang tersedia sesuai dengan jawaban Bapak/Ibu/Sdr.

1. Sangat Tidak Setuju (STS)
2. Tidak Setuju (TS)
3. Cukup Setuju (CS)
4. Setuju (S)
5. Sangat Setuju (SS)

No.	PERTANYAAN	PILIHAN JAWABAN				
		STT	TS	CS	S	SS
1.	Atasan saya selalu memeriksa pekerjaan saya					
2.	Atasan membantu saya memecahkan masalah terkait pekerjaan					
3.	Atasan memberitahu saya tentang apa yang harus dilakukan dan bagaimana melakukannya					
4.	Atasan mendorong saya untuk mengembangkan keterampilan baru					
5.	Atasan tidak pernah memberi saya kesempatan untuk membuat keputusan penting sendiri					
6.	Atasan saya terus mendapat informasi tentang bagaimana karyawan berpikir dan merasakan berbagai hal					
7.	Atasan menyerahkan kepada saya untuk memutuskan bagaimana cara melakukan pekerjaan saya					
8.	Atasan saya mendorong karyawan untuk berpartisipasi dalam pengambilan keputusan penting					
9.	Atasan saya menolak untuk menjelaskan tindakannya					
10.	Atasan saya memuji kerja karyawan yang baik					
11.	Atasan mendorong saya untuk mengembangkan keterampilan baru					

Sumber : (Luo & Liu, 2014; Oldham & Cummings, 1996)

### C. Budaya Organisasi

Berikan pendapat anda terkait dengan Budaya Organisasi

Berilah tanda (✓) pada kolom jawaban yang tersedia sesuai dengan jawaban Bapak/Ibu/Sdr.

1. Sangat Tidak Setuju (STS)
2. Tidak Setuju (TS)
3. Cukup Setuju (CS)
4. Setuju (S)
5. Sangat Setuju (SS)

No.	PERTANYAAN	PILIHAN JAWABAN				
		STT	TS	CS	S	SS
12.	Organisasi saya berani mengambil resiko dan berinovasi dalam melakukan pekerjaan					
13.	Organisasi saya mengutamakan kolaborasi dan kerjasama tim					
14.	Organisasi saya memfokuskan pekerjaan untuk mendapatkan hasil yang maksimal					
15.	Organisasi saya mengutamakan hubungan antar organisasi					
16.	Organisasi saya mendukung anggota organisasi untuk kreatif					
17.	Organisasi saya mendorong karyawan untuk melakukan hal-hal baru dan mengembangkan peluang					
18.	Organisasi saya menekan anggota organisasi untuk mencapai tujuan					
19.	Orang-orang di organisasi sangat ramah					
20.	Organisasi saya sangat memberikan motivasi dan dinamis					
21.	Organisasi saya memberikan kebebasan pribadi kepada karyawannya					
22.	Organisasi saya memberikan banyak tantangan baru					
23.	Organisasi saya membina secara adil kepada karyawannya					
24.	Organisasi saya menekankan sikap karyawan untuk mau berusaha dalam pekerjaanya					
25.	Organisasi saya memberikan rasa aman kepada anggota organisasinya					
26.	Organisasi saya selalu menggerakkan anggota anggotanya dalam mencapai tujuan organisasi					
27.	Organisasi saya memiliki sikap saling percaya dan loyalitas					
28.	Organisasi saya memiliki jenjang jabatan struktural dan fungsional yang jelas					

No.	PERTANYAAN	PILIHAN JAWABAN				
		STT	TS	CS	S	SS
29.	Organisasi saya terdapat prosedur formal yang mengatur tentang pekerjaan					
30.	Organisasi saya memiliki kewenangan dan tanggung jawab yang jelas					
31.	Organisasi saya memiliki alur pelaksanaan kegiatan yang ketat					
32.	Organisasi saya memiliki regulasi dan pengawasan yang ketat					
33.	Organisasi saya mengeluarkan aturan dan kebijakan formal					
34.	Organisasi saya memperhatikan keselamatan karyawan					
35.	Organisasi saya memiliki struktur jabatan yang berorientasi pada kekuatan					

Sumber : (Al-Sada et al., 2017; Saha & Kumar, 2018; Wallach, 1983)

#### D. Kepuasan Kerja

Berikan pendapat anda terkait dengan kepuasan kerja

Berilah tanda (✓) pada kolom jawaban yang tersedia sesuai dengan jawaban Bapak/Ibu/Sdr.

1. Sangat Tidak Setuju (STS)
2. Tidak Setuju (TS)
3. Cukup Setuju (CS)
4. Setuju (S)
5. Sangat Setuju (SS)

No.	PERTANYAAN	PILIHAN JAWABAN				
		STT	TS	CS	S	SS
36.	Organisasi saya menawarkan jalur promosi yang adil					
37.	Pekerjaan saya adalah tantangan buat saya					
38.	Organisasi saya memberikan manfaat yang baik					
39.	Keterampilan saya sesuai dengan bidang pekerjaan saya					
40.	Organisasi selalu berusaha memperbaiki kondisi kerja saat ini					
41.	Saya dapat memberikan potensi secara penuh dalam pekerjaan					

Sumber : (Al-Sada et al., 2017; Yang & Hwang, 2014)

### E. Kinerja Karyawan

Berikan pendapat anda terkait dengan kinerja karyawan

Berilah tanda (✓) pada kolom jawaban yang tersedia sesuai dengan jawaban Bapak/Ibu/Sdr.

1. Sangat Tidak Setuju (STS)
2. Tidak Setuju (TS)
3. Cukup Setuju (CS)
4. Setuju (S)
5. Sangat Setuju (SS)

No.	PERTANYAAN	PILIHAN JAWABAN				
		STT	TS	CS	S	SS
42.	Saya selalu membantu kolega saya dengan pekerjaan mereka					
43.	Saya selalu bekerja lebih baik dari rekan-rekan saya					
44.	Saya selalu fokus bekerja bersama dalam tim					
45.	Saya dapat menangani situasi darurat saat bekerja dengan baik					
46.	Saya selalu bersikap sopan di tempat kerja					
47.	Saya selalu menyelesaikan tugas yang diberikan kepada saya					
48.	Saya berusaha mengambil langkah-langkah terbaik untuk menyelesaikan konflik					
49.	Saya datang dan pulang kerja sesuai dengan jam kerja yang telah ditentukan					
50.	Saya selalu memberikan saran untuk meningkatkan kinerja organisasi					
51.	Saya mengerjakan tugas secara sempurna sesuai dengan keterampilan dan kemampuan saya					
52.	Saya selalu aktif mensosialisasikan tugas pokok dan fungsi organisasi saya					
53.	Saya berusaha untuk bijaksana sehingga jarang melakukan kesalahan					
54.	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan yang bukan menjadi tanggung jawab saya					
55.	Saya selalu berkoordinasi dengan rekan-rekan saya					

Sumber : (Borman & Motowidlo, 1997; Yang & Hwang, 2014)

**Lampiran 4. Input Data****Situational Leadership**

No. Responden	SITUATIONAL LEADERSHIP										
	SB1	SB2	SB3	SB4	SB5	SB6	SB7	DB1	DB2	DB3	DB4
1	3	5	5	4	4	1	5	5	4	4	3
2	4	5	3	4	2	3	5	4	2	2	1
3	3	4	4	3	4	3	2	4	4	5	1
4	5	4	2	1	4	4	5	4	4	2	2
5	5	5	4	4	4	5	5	4	5	4	2
6	5	4	3	5	4	2	3	4	4	5	3
7	5	5	4	5	5	3	4	1	4	3	3
8	5	5	4	5	3	3	4	4	4	2	3
9	5	5	5	5	5	5	5	4	5	1	1
10	4	4	2	4	4	5	5	4	5	1	2
11	5	5	4	4	4	4	5	4	5	1	2
12	5	4	2	5	5	3	4	4	4	2	3
13	4	5	5	5	4	5	5	4	3	5	1
14	5	3	3	2	5	3	3	3	4	2	3
15	4	4	2	4	4	4	4	2	3	2	2
16	4	5	3	2	1	4	4	4	5	1	3
17	3	4	4	3	5	1	5	3	3	5	1
18	3	2	2	2	2	3	2	3	3	3	4
19	3	4	3	5	5	5	5	3	4	2	2
20	4	2	2	1	4	2	4	4	2	2	2
21	3	5	2	3	5	4	5	3	4	1	2
22	5	5	4	4	5	5	5	5	4	2	2
23	5	5	4	5	5	4	5	5	5	4	2
24	3	3	2	2	5	4	3	4	4	3	4
25	2	4	3	5	5	3	5	3	4	2	3
26	3	3	2	1	3	1	3	2	3	3	1
27	5	5	3	4	5	3	5	3	5	3	4
28	4	4	3	3	3	3	4	3	4	2	3
29	4	3	3	2	5	5	4	4	5	2	3
30	5	5	2	2	2	4	2	5	5	5	4
31	2	2	4	3	2	1	4	5	3	4	4
32	5	5	5	3	3	4	5	5	5	1	1
33	3	5	4	5	3	4	5	5	4	2	2
34	3	1	2	2	2	4	3	2	4	1	4
35	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2

No. Responden	SITUATIONAL LEADERSHIP										
	SB1	SB2	SB3	SB4	SB5	SB6	SB7	DB1	DB2	DB3	DB4
36	5	5	3	5	5	5	5	5	5	1	2
37	4	5	3	4	3	5	5	4	2	1	2
38	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4
39	4	4	4	5	5	5	5	4	4	1	3
40	5	4	5	4	4	2	5	5	5	4	1
41	4	4	4	5	2	4	4	4	4	2	2
42	5	5	4	4	5	5	5	5	5	1	1
43	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	1
44	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	2
45	3	3	2	3	3	2	4	4	2	4	2
46	5	4	3	5	3	4	4	3	5	2	3
47	3	2	4	4	2	3	4	4	4	4	3
48	4	3	5	5	5	4	5	5	4	2	2
49	2	4	2	2	2	5	2	4	3	1	4
50	4	5	3	4	4	4	5	4	4	3	3
51	3	5	3	4	3	4	4	4	4	2	3
52	5	5	3	3	3	2	5	5	5	4	3
53	5	5	2	2	4	5	5	4	4	2	3
54	4	5	4	5	5	4	5	4	4	2	1
55	4	4	4	5	4	2	5	5	5	5	2
56	5	5	3	5	4	5	3	4	4	3	1
57	4	3	2	3	3	2	3	5	5	2	3
58	3	5	3	4	4	3	5	3	5	4	2
59	4	4	3	4	3	4	4	3	4	3	2
60	5	5	4	4	5	4	5	4	4	2	1
61	4	4	1	1	4	5	4	4	4	1	2
62	5	5	4	4	4	3	5	4	5	1	3
63	3	5	4	4	4	4	5	5	4	2	1
64	4	5	4	4	4	2	4	4	4	2	4
65	5	5	3	4	5	5	5	5	5	2	4
66	5	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4
67	4	5	3	5	4	4	4	4	3	1	2
68	5	4	4	4	4	5	4	5	5	4	2
69	4	4	3	3	3	3	3	3	4	5	3
70	3	4	3	5	5	4	5	4	3	2	2
71	5	5	1	4	4	4	5	5	4	1	1
72	5	5	3	5	5	5	5	4	5	3	1
73	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	1
74	5	5	4	5	4	4	5	4	4	2	2
75	5	5	4	4	4	3	5	4	5	3	1
76	5	5	4	5	5	4	5	5	5	1	3

No. Responden	SITUATIONAL LEADERSHIP										
	SB1	SB2	SB3	SB4	SB5	SB6	SB7	DB1	DB2	DB3	DB4
77	5	4	4	3	4	5	4	4	3	1	3
78	4	4	4	2	5	5	5	4	4	1	2
79	4	5	4	4	4	4	5	5	5	2	2
80	4	5	4	4	5	2	5	5	4	3	4
81	2	3	4	2	4	3	2	3	3	3	2
82	4	5	4	4	4	3	5	4	5	1	2
83	5	4	4	4	5	4	4	5	5	1	2
84	5	4	3	5	5	5	5	4	3	1	1
85	4	4	2	4	4	4	5	4	3	2	3
86	4	4	3	4	3	3	4	4	5	3	3
87	5	5	4	3	5	1	5	5	5	5	3
88	4	5	2	2	4	4	5	4	4	2	2
89	4	5	4	2	4	3	4	4	4	1	3
90	5	4	4	5	4	3	5	4	5	3	2
91	4	4	3	4	3	4	5	4	2	3	2
92	4	5	4	4	4	4	5	5	5	2	2
93	5	4	4	2	4	4	4	4	5	2	4
94	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	2
95	4	5	2	3	5	4	5	2	4	1	3
96	5	4	3	4	4	5	5	4	4	4	2
97	4	4	3	3	5	3	5	4	4	3	2
98	4	3	2	4	4	5	3	4	4	4	4
99	4	4	3	4	4	4	4	4	4	2	3
100	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	1
101	5	4	5	4	4	1	4	4	4	3	3
102	3	5	2	3	3	3	4	3	3	2	3
103	3	4	4	5	5	3	4	4	3	2	2
104	4	5	4	4	5	3	5	4	5	4	2
105	5	5	3	5	4	3	4	5	5	1	1
106	5	5	3	5	4	3	4	5	5	1	1
107	5	4	4	4	4	4	4	3	5	3	2
108	4	3	3	5	3	2	4	3	3	3	1
109	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	2
110	5	4	3	3	5	4	4	4	5	4	3
111	5	5	3	4	5	5	4	4	4	1	2
112	5	4	4	3	3	4	4	4	5	2	2
113	5	5	4	5	4	4	5	4	5	2	4
114	4	5	3	4	3	3	4	5	5	4	4
115	4	4	4	4	4	5	4	4	4	1	2
116	4	4	2	4	4	4	4	4	2	2	2
117	4	5	4	5	5	4	5	4	4	4	2

No. Responden	SITUATIONAL LEADERSHIP										
	SB1	SB2	SB3	SB4	SB5	SB6	SB7	DB1	DB2	DB3	DB4
118	4	5	4	4	4	4	4	4	4	2	2
119	3	3	2	4	4	2	3	2	3	3	2
120	5	5	5	5	5	5	5	1	5	1	1
121	5	5	2	4	4	4	5	5	5	2	3
122	4	4	3	4	4	4	4	3	4	2	2
123	5	5	2	5	5	4	5	5	5	1	1
124	4	4	3	4	2	5	5	4	5	2	2
125	5	5	5	4	5	3	5	5	5	3	1
126	3	3	4	4	4	2	4	3	3	2	2
127	3	5	3	4	3	3	4	4	3	2	2
128	5	5	4	5	5	5	5	5	5	3	2
129	5	4	2	4	4	4	4	5	5	1	2
130	5	5	4	4	5	5	5	5	5	3	2
131	4	4	3	4	4	4	4	3	5	2	3
132	3	4	2	3	3	5	3	4	3	1	3
133	5	4	4	4	2	4	4	4	4	3	3
134	5	4	4	5	4	5	4	4	5	4	1
135	3	4	3	3	3	3	3	4	3	2	3
136	5	5	4	4	5	4	5	4	5	2	3
137	4	4	2	5	5	4	5	4	4	2	2
138	5	5	4	5	3	4	5	5	5	3	3
139	5	4	5	4	3	4	4	4	4	2	3
140	4	5	3	4	5	3	4	4	5	3	2
141	5	4	3	4	5	2	5	5	4	3	2
142	3	4	2	3	3	3	4	3	3	2	3
143	5	5	5	4	4	5	5	4	5	4	2
144	3	4	4	3	3	3	3	4	4	4	3
145	3	4	4	3	3	3	3	4	4	4	3
146	5	5	3	4	4	3	5	5	5	3	2
147	5	5	4	3	5	3	5	5	5	2	4
148	4	5	3	4	3	4	5	4	4	3	2
149	4	4	4	4	5	4	4	4	4	2	2
150	4	4	3	5	3	3	4	4	4	2	5
151	5	4	4	3	4	4	5	4	4	2	3
152	5	5	4	4	2	3	5	5	5	2	2
153	5	5	5	5	1	5	5	5	5	5	5
154	5	5	5	5	1	5	5	5	5	5	5
155	5	5	5	3	3	2	5	5	5	4	3
156	5	5	4	5	5	4	5	5	5	2	2
157	5	4	3	4	5	4	4	4	4	2	2
158	4	4	3	3	4	3	4	4	4	3	2

No. Responden	SITUATIONAL LEADERSHIP										
	SB1	SB2	SB3	SB4	SB5	SB6	SB7	DB1	DB2	DB3	DB4
159	4	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2
160	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	2
161	4	5	3	4	4	3	4	4	5	2	2
162	4	4	3	3	4	3	4	4	5	3	3
163	3	4	4	4	4	4	4	4	4	1	2
164	4	5	3	3	4	3	5	4	3	4	3
165	4	4	4	3	4	5	4	4	4	4	1
166	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	3
167	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	3
168	4	5	4	4	5	4	5	4	4	2	2
169	4	5	5	4	5	4	5	4	5	5	1
170	5	5	3	3	4	4	4	4	4	2	2
171	4	5	4	4	5	4	5	5	5	2	3
172	5	5	5	5	5	1	5	5	5	5	1
173	4	4	4	4	2	5	4	4	4	4	2
174	4	4	4	3	4	3	4	4	4	2	2
175	4	4	3	5	2	5	5	4	2	2	2
176	4	4	3	3	4	4	4	4	4	2	3
177	5	4	4	5	4	5	5	5	5	4	2
178	5	5	4	4	5	3	5	5	5	5	2
179	4	5	5	5	5	2	5	5	5	4	2
180	4	4	4	4	3	4	4	5	4	2	2
181	4	4	3	3	4	4	4	3	3	2	4
182	5	5	4	4	4	3	5	5	4	3	2
183	4	5	4	4	4	4	5	4	5	1	2
184	5	5	2	4	4	4	5	5	5	2	2
185	5	5	4	5	4	2	5	4	5	4	1
186	3	3	3	3	4	2	3	4	3	3	2
187	5	5	5	5	5	1	5	5	5	5	1
188	5	5	4	5	3	4	5	5	5	4	2
189	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	1
190	4	4	3	4	4	4	4	3	4	2	2
191	5	5	4	4	4	2	4	3	4	3	2
192	5	4	5	5	5	5	5	5	5	1	1
193	5	5	4	4	4	3	5	5	5	3	1
194	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2
195	5	5	4	4	5	4	5	4	5	4	2
196	5	5	5	4	4	4	5	5	5	2	2
197	4	4	3	4	3	4	4	4	4	1	3
198	4	5	4	5	5	4	4	4	4	2	2
199	4	4	4	3	5	2	4	4	4	4	2

No. Responden	SITUATIONAL LEADERSHIP										
	SB1	SB2	SB3	SB4	SB5	SB6	SB7	DB1	DB2	DB3	DB4
200	4	5	3	4	4	3	4	4	4	2	2
201	5	5	4	4	5	4	5	5	5	4	2
202	5	5	5	4	4	2	5	4	5	5	2
203	5	5	4	5	4	3	5	5	5	4	2
204	5	5	4	4	4	4	5	5	5	2	2
205	4	4	4	5	5	4	5	5	4	4	1
206	4	4	4	3	4	4	4	4	4	2	3
207	4	4	4	5	4	2	4	4	4	4	2
208	4	4	4	3	4	4	4	4	5	4	2
209	5	5	5	5	4	1	5	5	5	5	1
210	5	4	3	3	4	4	4	4	4	4	2
211	5	5	4	5	5	2	5	5	5	4	1
212	4	4	3	4	5	4	5	4	4	2	2
213	4	5	4	5	4	4	5	4	4	1	2
214	5	5	5	5	5	1	5	5	5	5	1
215	5	4	3	5	5	3	5	4	4	3	2
216	5	5	3	5	4	5	5	4	5	1	1
217	5	5	3	5	4	5	5	4	5	1	1
218	5	5	5	4	4	2	5	4	5	4	2
219	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	2
220	5	5	5	4	4	1	5	5	5	3	1
221	4	4	3	4	5	4	4	4	4	2	2
222	5	5	5	5	4	5	5	5	5	1	2
223	5	5	5	5	5	4	5	5	5	2	1
224	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	2
225	3	3	3	3	4	3	4	4	3	3	2
226	4	4	4	4	4	3	4	3	4	2	2
227	5	5	5	5	5	4	5	5	5	2	1
228	5	5	4	5	5	5	5	5	5	2	1
229	4	4	4	4	4	2	4	2	4	2	4
230	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4	2
231	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	2
232	5	4	5	4	4	2	4	4	4	3	2
233	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	1
234	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	3
235	5	5	5	5	5	3	5	5	5	1	2
236	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3
237	4	4	4	3	3	3	3	3	5	4	3
238	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1
239	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2
240	5	5	5	5	4	4	5	4	5	4	2

No. Responden	SITUATIONAL LEADERSHIP										
	SB1	SB2	SB3	SB4	SB5	SB6	SB7	DB1	DB2	DB3	DB4
241	5	5	4	5	5	4	5	5	5	2	1
242	5	5	5	5	5	1	5	5	5	5	1
243	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	2
244	5	5	5	5	5	1	5	5	5	5	1
245	5	5	5	5	5	1	5	5	5	5	1
246	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	1
247	5	5	4	4	5	3	5	5	5	3	2
248	5	5	4	4	5	3	5	5	5	3	2
249	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2
250	5	5	5	5	5	2	5	5	5	4	1
251	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	2
252	5	5	5	5	4	3	5	5	5	4	1
253	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	2
254	4	4	4	5	5	4	5	4	4	2	1
255	5	4	4	5	4	2	5	5	5	5	2
256	4	5	4	5	4	5	3	4	4	3	1
257	5	3	3	3	3	2	3	5	5	2	3
258	4	5	3	4	4	3	4	3	5	5	2
259	5	4	3	3	3	3	3	3	4	5	3
260	3	5	3	5	5	4	5	4	3	2	2
261	5	4	2	4	4	4	5	5	4	1	2
262	4	5	3	5	5	5	5	4	5	3	1
263	5	5	4	5	5	5	5	5	5	1	2
264	4	5	4	5	4	4	4	5	5	2	2
265	4	5	4	4	4	2	4	5	4	3	4
266	2	3	4	2	5	3	2	3	3	2	2
267	4	5	4	4	4	3	5	4	5	1	2
268	4	4	5	4	5	4	4	5	5	2	2
269	4	5	4	2	4	3	4	4	4	1	3
270	5	4	4	5	4	3	5	4	5	3	2
271	4	5	3	4	3	4	5	4	2	3	2
272	4	5	4	4	4	4	5	4	5	3	2
273	5	5	4	2	4	4	4	4	5	2	4
274	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2
275	4	5	2	3	4	4	5	3	4	1	3

## Organizational Culture

Organizational Culture																							
SUP 1	SUP 2	SUP 3	SUP 4	SUP 5	SUP 6	SUP 7	SUP 8	INV 1	INV 2	INV 3	INV 4	INV 5	INV 6	INV 7	INV 8	BIR 1	BIR 2	BIR 3	BIR 4	BIR 5	BIR 6	BIR 7	BIR 8
3	4	4	5	2	3	2	3	3	4	5	5	4	4	3	4	5	4	3	4	4	3	4	
4	3	4	2	2	2	3	3	5	4	5	4	2	5	4	5	4	5	4	3	3	5	3	
4	5	4	5	3	3	4	4	4	5	5	5	4	5	3	5	3	4	4	5	5	4	5	
4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	3	3	3	3	3	
5	4	4	5	4	3	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	
5	4	5	4	4	3	4	5	3	5	4	4	3	3	3	3	4	4	3	5	3	3	4	
5	4	4	4	3	4	4	3	4	5	4	4	3	4	4	4	5	5	3	4	4	4	4	
3	4	4	4	4	4	4	4	3	5	4	5	4	4	4	5	3	3	4	3	4	4	4	
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	
5	5	4	5	4	4	5	5	5	5	5	1	5	5	2	5	5	5	5	2	4	4	5	
5	3	5	4	2	4	3	4	5	5	5	5	4	5	4	4	3	5	4	4	4	2	5	
4	3	4	5	3	3	3	3	5	4	5	4	3	3	4	4	4	3	5	3	3	4	5	
5	5	5	5	3	5	5	5	3	5	5	1	5	5	5	5	5	5	3	3	5	5	1	
5	4	2	5	2	5	5	4	2	5	3	4	5	3	5	5	4	3	5	4	3	3	5	
5	4	4	4	2	4	5	5	4	4	4	2	4	4	5	4	4	4	5	3	3	4	4	
4	4	5	4	3	5	4	4	5	5	5	4	4	3	4	5	5	4	3	3	4	5	1	
5	5	3	4	4	4	5	5	4	3	5	3	4	5	5	4	4	5	5	4	5	5	4	
4	3	4	3	3	2	3	3	3	3	5	5	3	3	3	2	3	3	3	4	3	3	3	
5	5	5	4	2	3	3	5	5	5	5	3	4	3	5	5	2	5	5	4	4	4	3	
4	4	2	4	2	2	3	3	1	4	2	1	2	3	4	4	4	4	3	3	4	4	3	
5	4	4	2	3	3	3	4	3	5	4	2	3	2	4	4	4	4	4	2	2	5	5	
5	4	5	5	3	5	5	5	3	5	5	3	2	3	4	5	5	5	3	4	5	5	2	
5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	3	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	
5	3	3	3	2	3	3	4	5	5	3	2	4	2	2	5	5	4	4	4	4	5	4	
5	4	5	4	5	4	4	4	5	5	5	2	4	4	5	4	5	3	5	5	4	4	4	
5	3	3	3	3	5	5	3	3	5	3	3	3	2	3	4	3	3	3	3	3	4	3	
5	4	5	4	3	4	4	4	5	4	5	2	5	4	3	4	5	5	4	3	4	4	5	
5	3	3	3	2	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	
5	3	3	5	2	4	3	4	4	4	4	3	4	3	3	4	4	5	5	4	4	5	1	
2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	
5	5	5	4	3	3	4	5	2	5	5	4	4	3	4	4	3	3	3	4	4	5	5	
5	4	4	3	3	2	3	5	3	4	5	2	4	4	4	4	3	3	2	2	3	3	3	
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	3	5	5	5	3	5	
3	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
4	3	4	5	3	4	3	4	4	4	4	4	5	3	4	4	2	2	2	2	2	2	3	
5	5	5	3	5	4	4	5	5	3	3	4	3	3	5	4	4	4	5	4	3	4	5	
5	5	5	3	4	3	4	5	5	5	3	3	4	3	5	4	4	4	5	4	3	4	5	
5	5	5	3	4	3	4	5	5	5	5	1	4	4	5	4	4	5	5	5	5	5	4	
5	5	5	3	4	3	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	
5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	





Organizational Culture																							
SUP 1	SUP 2	SUP 3	SUP 4	SUP 5	SUP 6	SUP 7	SUP 8	INV 1	INV 2	INV 3	INV 4	INV 5	INV 6	INV 7	INV 8	BIR 1	BIR 2	BIR 3	BIR 4	BIR 5	BIR 6	BIR 7	BIR 8
5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	2
5	5	4	5	4	4	4	4	4	5	5	2	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	3	4
5	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	3
5	4	4	4	3	3	4	4	4	4	5	3	4	4	4	3	4	4	4	3	3	4	4	4
5	4	5	5	2	5	5	4	3	5	5	3	4	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
4	4	4	4	4	3	3	3	2	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3
5	3	4	3	3	3	4	3	4	3	3	3	4	4	3	4	3	4	3	2	3	4	3	3
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	4	5	5	3	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	4
5	5	5	5	3	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	5	5	3	4	4	4	4	4	4	5	4	4
3	3	3	3	3	3	3	3	1	3	2	1	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	2	1
4	5	4	5	4	4	5	4	4	4	4	3	5	3	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4
5	4	5	5	4	5	5	4	4	5	4	4	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5
4	5	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3
5	4	5	5	3	5	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4
5	4	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	3	5	5
5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	2	4	4	5	5	4	5	5	5	5	5	3
4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	5	4	4	5	4	4	3	4	5	5	4	4	4	4
5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	4	4	4	5	4	4
5	5	4	5	5	5	4	4	5	5	3	5	5	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4
3	3	3	3	3	2	3	3	3	4	4	4	5	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5
4	3	3	4	2	3	3	4	2	3	3	4	3	4	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3
4	3	3	4	2	3	3	4	2	3	3	4	3	4	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3
5	4	4	4	3	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	5	4
5	5	5	5	4	3	4	5	5	5	5	5	5	4	4	3	5	4	5	5	4	4	5	4
5	4	4	4	2	4	4	5	5	5	3	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	5	4	3
5	4	4	4	2	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	4	4	5	4	3
5	4	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4
5	4	4	4	3	3	3	4	4	3	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3
5	4	5	5	2	5	5	5	4	4	5	2	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	3	5
5	4	5	5	4	5	5	5	4	5	5	4	5	4	4	5	5	4	5	4	4	4	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	2	3	4	4	4	4	3	4	3	3	4	2
4	3	3	4	3	3	3	3	3	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	3	3	3	4	3
3	3	3	4	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4
5	4	4	5	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4
4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	3

Organizational Culture																							
SUP 1	SUP 2	SUP 3	SUP 4	SUP 5	SUP 6	SUP 7	SUP 8	INV 1	INV 2	INV 3	INV 4	INV 5	INV 6	INV 7	INV 8	BIR 1	BIR 2	BIR 3	BIR 4	BIR 5	BIR 6	BIR 7	BIR 8
5	5	5	4	3	5	5	5	4	5	5	4	5	4	4	5	5	5	5	4	4	4	5	4
3	3	4	3	3	4	3	3	3	4	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3
4	4	5	5	4	3	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4
4	4	5	4	4	4	5	5	4	4	5	2	4	4	4	5	4	5	4	3	4	4	4	4
5	5	5	4	2	4	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
4	5	5	5	5	4	4	5	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4
5	5	5	4	4	4	5	5	4	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4
5	4	4	4	3	4	4	4	4	5	4	3	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	5	4
5	4	4	4	3	5	5	5	4	5	4	4	4	3	5	4	5	4	4	4	5	5	5	4
5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	3	4	4	4	4	4	4	5	5	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
5	4	4	3	3	3	4	4	3	5	4	2	3	3	3	4	3	4	4	3	3	3	4	3
4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2
4	3	3	4	4	3	4	3	3	4	3	2	4	3	3	3	3	3	3	4	3	2	2	3
5	5	4	5	4	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	3	4	5	4
5	4	5	4	4	4	4	4	3	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4
5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	4	4
5	4	4	4	3	3	4	4	4	5	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	2
4	4	4	3	3	3	3	4	3	4	4	3	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	5	5	3	5	5	5	4	5	5	4	5	4	4	4	5	5	4	5	4	5	4	4
5	4	4	4	3	4	5	5	4	5	4	3	4	4	5	5	5	4	5	3	4	4	4	3
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4
5	5	5	5	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	3	4	4	3	3	3	3	4	3	4	4
5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5
5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	4	4
5	5	5	4	4	4	5	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	5	2	4	4	4	2	5	4	5	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
5	4	5	5	3	4	5	5	4	5	5	3	5	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4
4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3
4	4	5	4	2	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2
5	5	4	4	5	4	4	4	4	5	5	3	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4
5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	3
5	5	4	5	4	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	5	4
5	5	5	4	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5



Organizational Culture																							
SUP 1	SUP 2	SUP 3	SUP 4	SUP 5	SUP 6	SUP 7	SUP 8	INV 1	INV 2	INV 3	INV 4	INV 5	INV 6	INV 7	INV 8	BIR 1	BIR 2	BIR 3	BIR 4	BIR 5	BIR 6	BIR 7	BIR 8
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5
4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
5	3	5	3	2	5	3	5	4	5	5	4	5	4	5	4	5	5	5	5	3	4	5	2
4	5	5	5	4	5	4	5	4	5	5	5	5	4	4	5	4	5	3	5	4	4	4	5
5	3	4	4	5	5	5	5	4	5	4	3	3	4	4	4	4	3	3	3	4	4	3	5
3	3	3	4	4	3	3	4	2	4	3	3	4	3	3	4	3	4	5	5	4	3	5	4
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3
5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	4	5	5	4	4	4	4	4
5	3	3	3	2	2	4	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2
5	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	1	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	5	2
5	4	5	5	5	3	4	3	3	5	5	4	5	3	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3
5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	4	2	4	5	4	5	4	4	4	3	3	4	5	4
5	5	4	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	4	4	5	5	4	5	5	4	4	5	5
4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4
5	5	5	3	5	4	4	4	5	4	5	3	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4
5	4	5	4	4	5	5	5	4	4	4	2	5	2	5	4	5	5	4	4	4	4	5	4
5	5	4	3	4	3	3	4	4	5	5	4	4	4	3	4	4	4	4	4	5	4	4	4
4	3	4	4	3	3	3	4	5	4	5	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	4	4	3
5	4	4	5	3	4	4	4	5	4	5	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	5	3
5	2	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	2	4	4	4	4	4	5	4	4
4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	2	4	4	4
5	4	4	3	4	3	3	4	2	4	4	4	4	3	4	4	5	4	4	4	4	3	4	2
5	3	5	5	3	5	5	5	5	4	5	4	5	3	5	5	5	5	5	5	3	3	5	3

### Job Satisfaction

No. Responden	JOB SATISFACTION					
	IS1	IS2	IS3	ES1	ES2	ES3
1	4	5	5	2	2	3
2	5	5	4	2	5	3
3	5	4	4	5	5	5
4	4	3	3	3	4	3
5	5	5	5	5	5	5
6	4	5	5	4	3	5
7	4	4	5	1	5	3
8	5	4	4	1	4	4
9	5	5	5	5	5	5
10	4	5	5	4	5	5
11	5	5	4	4	5	4
12	5	4	4	3	5	4
13	5	5	5	5	5	5
14	4	4	4	5	5	3
15	5	2	5	3	5	4
16	4	5	5	4	5	5
17	3	5	5	4	5	4
18	3	5	5	2	3	4
19	5	3	3	2	5	3
20	4	4	2	2	4	2
21	5	5	5	4	5	5
22	3	5	5	5	5	5
23	5	5	4	5	5	5
24	4	4	4	4	4	4
25	4	4	4	5	4	5
26	4	3	3	3	5	3
27	4	4	3	3	3	3
28	5	2	2	3	5	3
29	4	3	3	3	4	4
30	4	4	4	4	4	4
31	5	5	4	3	5	5
32	5	4	5	2	5	3
33	5	2	5	5	5	4
34	5	5	5	5	5	5
35	5	3	2	2	4	3
36	5	4	4	4	4	4
37	5	5	5	2	5	5
38	5	5	5	4	5	5

No. Responden	JOB SATISFACTION					
	IS1	IS2	IS3	ES1	ES2	ES3
39	5	4	4	5	5	4
40	5	4	3	5	4	4
41	3	4	4	2	4	3
42	5	5	5	4	5	4
43	5	5	4	3	5	5
44	3	3	3	2	3	3
45	4	3	3	2	5	2
46	4	4	4	3	4	4
47	5	5	4	3	5	3
48	5	4	4	4	5	4
49	2	3	2	2	2	2
50	4	3	2	2	3	2
51	3	4	4	3	4	3
52	5	4	5	3	5	4
53	2	2	4	3	5	4
54	5	5	5	5	5	5
55	3	5	4	4	5	5
56	5	5	5	5	5	5
57	5	5	5	3	5	4
58	5	3	5	5	5	3
59	5	4	4	3	4	3
60	4	4	5	4	3	5
61	4	3	4	3	5	4
62	3	5	5	5	5	5
63	5	5	4	3	4	4
64	4	4	4	4	5	4
65	5	4	5	5	5	5
66	4	4	4	3	5	3
67	4	4	4	4	4	4
68	5	5	5	5	5	5
69	3	4	4	3	3	4
70	4	5	4	3	4	4
71	5	5	4	4	5	3
72	5	5	5	5	5	5
73	5	5	5	5	5	5
74	4	5	4	5	5	4
75	5	5	4	4	5	4
76	4	4	4	2	3	4
77	5	5	4	3	4	4
78	4	4	4	3	4	4
79	4	4	4	4	4	4

No. Responden	JOB SATISFACTION					
	IS1	IS2	IS3	ES1	ES2	ES3
80	5	3	5	3	4	5
81	3	4	4	2	4	3
82	3	4	5	3	5	4
83	4	4	4	5	4	5
84	5	5	5	5	5	5
85	4	3	3	3	4	3
86	5	5	5	3	5	4
87	5	4	4	5	5	4
88	5	4	4	3	5	4
89	5	4	5	5	5	5
90	3	4	4	3	5	4
91	2	4	4	3	5	3
92	4	4	4	4	4	4
93	4	4	4	4	4	4
94	4	4	3	5	4	4
95	5	5	5	5	5	5
96	5	4	3	3	5	4
97	5	3	4	4	5	5
98	4	3	4	4	4	4
99	4	4	4	2	4	5
100	5	5	5	5	5	5
101	4	4	4	5	4	5
102	5	4	4	3	4	4
103	5	5	5	4	5	4
104	5	5	4	4	5	4
105	4	4	4	2	5	3
106	4	4	4	2	5	3
107	4	4	3	3	4	4
108	4	5	4	2	4	3
109	4	4	4	4	4	4
110	4	4	3	2	4	3
111	4	4	5	3	4	4
112	5	3	4	4	5	4
113	4	4	4	4	5	4
114	4	3	4	3	4	5
115	5	5	5	4	5	4
116	4	4	4	4	4	4
117	5	4	5	5	5	5
118	5	4	4	4	4	3
119	5	4	4	5	4	4
120	5	5	5	5	5	5

No. Responden	JOB SATISFACTION					
	IS1	IS2	IS3	ES1	ES2	ES3
121	5	5	4	4	5	4
122	4	4	4	4	4	5
123	4	5	4	3	5	4
124	4	4	4	3	4	4
125	5	4	5	5	5	5
126	4	3	4	3	4	3
127	4	4	3	3	4	3
128	5	2	5	3	5	3
129	5	5	4	4	5	5
130	5	5	5	5	5	5
131	4	4	4	3	4	4
132	4	3	3	3	3	3
133	4	4	4	4	5	4
134	5	5	4	5	5	5
135	4	3	3	3	3	3
136	5	5	4	5	4	4
137	4	4	4	3	5	4
138	5	5	5	4	5	5
139	5	4	4	4	5	4
140	5	5	4	4	5	5
141	5	5	4	4	4	4
142	4	4	3	2	4	3
143	5	5	5	5	5	5
144	3	3	3	3	3	3
145	3	3	3	3	3	3
146	5	5	4	3	4	4
147	5	5	5	4	5	5
148	5	4	4	3	5	3
149	2	3	4	4	5	4
150	4	4	4	4	4	4
151	5	4	3	4	4	4
152	5	5	5	4	5	5
153	5	5	5	5	5	5
154	5	5	5	5	5	5
155	5	4	4	5	5	5
156	5	5	5	4	5	5
157	4	4	4	4	4	3
158	5	4	4	4	4	3
159	3	3	4	3	3	3
160	4	4	4	4	5	5
161	5	4	4	4	4	4

No. Responden	JOB SATISFACTION					
	IS1	IS2	IS3	ES1	ES2	ES3
162	4	5	5	5	5	5
163	3	3	3	3	3	3
164	4	4	4	3	4	4
165	4	4	4	5	4	4
166	5	5	5	4	5	5
167	5	5	5	5	5	5
168	4	4	4	4	4	4
169	5	5	5	4	5	5
170	4	4	4	4	5	4
171	5	5	4	5	5	5
172	5	5	5	5	5	5
173	4	4	4	4	4	4
174	4	4	3	4	5	4
175	4	4	4	4	4	4
176	3	3	4	3	3	3
177	5	5	4	3	5	4
178	4	5	4	3	5	4
179	4	4	4	4	5	4
180	4	4	4	2	4	4
181	4	4	4	4	5	4
182	4	5	4	4	5	5
183	5	5	4	3	5	4
184	4	3	3	2	3	3
185	5	4	5	4	5	5
186	4	3	3	2	4	3
187	5	5	5	5	5	5
188	5	4	4	5	5	5
189	5	5	5	5	5	5
190	4	4	4	3	4	3
191	4	4	4	5	5	4
192	5	5	4	4	5	4
193	5	5	5	3	5	4
194	4	3	4	4	4	4
195	4	4	4	4	4	4
196	5	4	5	5	5	5
197	4	3	3	4	4	4
198	4	4	4	4	4	4
199	4	4	4	4	5	4
200	4	4	4	4	4	4
201	4	4	4	4	4	4
202	5	4	5	4	5	4

No. Responden	JOB SATISFACTION					
	IS1	IS2	IS3	ES1	ES2	ES3
203	5	5	4	5	5	5
204	5	5	5	4	5	4
205	5	5	5	4	5	5
206	4	3	3	4	4	4
207	4	5	4	4	5	4
208	4	4	4	4	4	4
209	5	5	5	5	5	5
210	4	3	3	4	3	3
211	5	4	4	4	5	4
212	5	5	5	4	5	5
213	5	5	5	5	5	5
214	4	4	4	4	4	4
215	5	5	5	5	5	5
216	5	5	5	5	5	5
217	5	5	5	5	5	5
218	5	5	5	5	5	5
219	5	4	4	4	4	4
220	5	5	5	5	5	5
221	4	4	4	4	4	4
222	5	4	5	5	5	5
223	5	5	5	4	5	5
224	4	3	4	4	5	4
225	4	4	4	4	4	4
226	5	4	4	4	4	3
227	5	4	5	5	5	5
228	5	5	5	4	5	4
229	4	4	4	4	4	4
230	4	4	4	4	4	4
231	3	3	3	3	3	3
232	4	4	4	4	4	4
233	5	5	5	5	5	5
234	5	5	5	5	5	5
235	5	5	5	5	5	5
236	3	3	3	3	3	3
237	4	4	4	4	4	4
238	5	5	5	5	5	5
239	4	4	4	4	4	3
240	5	5	4	5	5	5
241	5	5	5	5	5	5
242	5	5	5	5	5	5
243	4	4	4	4	4	4

No. Responden	JOB SATISFACTION					
	IS1	IS2	IS3	ES1	ES2	ES3
244	5	5	5	5	5	5
245	5	5	5	5	5	5
246	5	5	5	5	5	5
247	5	5	5	5	5	5
248	5	5	5	5	5	5
249	4	4	4	4	4	4
250	5	5	5	5	5	5
251	4	4	4	4	4	4
252	5	5	5	5	5	5
253	4	4	4	4	4	4
254	5	5	5	5	5	5
255	3	5	4	4	5	5
256	5	5	5	5	5	5
257	5	5	5	3	5	4
258	5	3	5	5	5	3
259	3	4	4	3	3	4
260	4	5	4	3	4	4
261	5	5	4	4	5	3
262	5	5	5	5	5	5
263	5	5	5	5	5	5
264	4	4	4	4	4	4
265	5	3	5	3	4	5
266	3	4	4	2	4	3
267	3	4	5	3	5	4
268	4	4	4	5	4	5
269	5	4	5	5	5	5
270	3	4	4	3	5	4
271	2	4	4	3	5	3
272	4	4	4	4	4	4
273	4	4	4	4	4	4
274	4	4	3	5	4	4
275	5	5	5	5	5	5

**Job Performance**

No. Responden	JOB PERFORMANCE													
	TP1	TP2	TP3	TP4	TP5	TP6	CP1	CP2	CP3	CP4	CP5	CP6	CP7	CP8
1	3	4	5	5	5	4	4	4	5	5	4	4	5	4
2	3	3	4	5	4	4	5	5	4	3	3	3	2	5
3	4	3	4	5	5	4	5	4	3	3	4	5	5	5
4	1	5	4	5	5	1	5	5	4	4	5	4	2	5
5	5	5	5	5	4	5	3	5	5	5	4	5	5	1
6	5	3	3	4	5	5	4	4	4	5	3	3	5	4
7	3	4	4	4	4	4	3	3	5	4	3	3	3	5
8	3	4	5	5	3	2	5	3	5	4	4	4	1	5
9	1	1	5	5	5	1	1	5	5	5	5	5	5	5
10	4	5	4	4	4	4	5	4	5	4	2	4	2	5
11	3	4	4	2	4	4	4	5	5	4	3	5	4	4
12	2	3	4	5	2	2	4	4	3	4	4	3	3	4
13	1	5	5	4	3	3	4	5	5	5	3	5	5	5
14	2	4	5	5	4	4	3	4	5	5	3	4	2	5
15	1	4	3	4	5	3	4	5	4	4	4	5	4	4
16	2	5	4	4	5	5	2	5	4	5	4	5	3	5
17	4	4	5	5	4	4	4	3	5	5	4	5	4	5
18	4	5	4	3	3	3	3	4	5	3	4	5	3	3
19	3	4	5	5	4	4	4	5	5	5	3	4	3	5
20	2	2	2	4	2	3	4	4	3	3	2	2	2	4
21	3	4	4	5	3	3	5	4	4	4	3	3	2	4
22	2	4	5	5	4	3	3	5	5	5	5	4	3	5
23	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	1
24	2	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4
25	3	3	5	4	5	4	4	4	3	4	3	4	4	4
26	2	3	4	4	3	3	3	4	4	4	3	5	1	3
27	3	3	4	5	3	3	4	4	3	3	3	4	2	4
28	2	2	3	5	2	2	3	2	3	3	3	2	3	3
29	3	2	3	4	3	2	4	4	4	3	3	2	2	4
30	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
31	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	3	5
32	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	3	5
33	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	4	5	5
34	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
35	4	4	4	5	4	4	4	5	5	4	5	4	3	5
36	4	4	3	5	3	2	3	5	5	4	3	3	2	5
37	2	2	4	5	3	2	2	4	4	5	3	4	2	4
38	5	5	5	5	5	3	2	5	5	5	5	5	1	5

No. Responden	JOB PERFORMANCE													
	TP1	TP2	TP3	TP4	TP5	TP6	CP1	CP2	CP3	CP4	CP5	CP6	CP7	CP8
39	4	3	5	4	2	4	4	5	5	5	5	3	4	5
40	5	5	4	5	3	4	5	5	5	4	4	4	4	5
41	2	4	4	5	3	3	4	4	4	5	3	3	3	5
42	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5
43	5	3	5	5	5	3	5	5	5	4	3	5	4	3
44	4	4	4	3	4	4	3	3	3	4	3	5	3	4
45	1	3	3	5	3	3	3	3	4	3	2	4	2	3
46	3	3	4	4	5	4	3	4	4	4	4	4	4	5
47	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	3	5
48	5	5	5	5	4	4	4	5	5	4	4	5	2	5
49	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2
50	3	3	4	2	3	3	4	4	4	4	3	3	4	4
51	3	3	3	5	3	2	3	5	4	4	4	4	3	4
52	3	4	5	5	4	4	5	5	4	5	3	3	4	5
53	2	4	4	4	4	3	3	5	4	4	4	2	4	
54	4	4	5	5	5	5	2	5	5	5	4	5	3	5
55	5	4	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5
56	3	5	5	5	5	4	4	5	4	5	4	4	4	5
57	4	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	3	5
58	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
59	4	4	4	5	3	4	3	5	5	4	4	3	4	4
60	5	5	5	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4
61	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
62	5	4	4	4	5	3	4	5	5	5	5	4	4	4
63	1	4	5	5	3	3	5	5	4	5	4	4	2	5
64	2	4	4	5	3	4	4	5	4	4	3	5	2	4
65	3	5	5	5	5	4	5	5	5	5	3	5	3	5
66	3	4	3	5	3	3	3	5	5	3	3	3	3	5
67	2	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	5
68	3	5	5	5	3	2	5	5	5	5	5	5	2	5
69	3	4	4	4	4	4	4	3	5	4	5	4	4	4
70	3	5	4	4	4	4	4	5	5	5	3	4	3	5
71	4	4	5	5	5	4	3	5	5	5	3	4	4	5
72	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5
73	1	3	5	5	5	1	1	5	5	5	5	5	3	5
74	4	4	4	5	4	2	4	5	5	4	3	3	3	4
75	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4
76	3	4	4	5	5	3	4	4	5	5	3	3	3	4
77	4	5	4	5	5	4	3	5	5	5	4	3	4	5
78	5	4	5	5	4	5	4	5	5	5	5	4	3	5
79	2	4	4	4	3	3	4	3	4	4	4	4	3	4

No. Responden	JOB PERFORMANCE													
	TP1	TP2	TP3	TP4	TP5	TP6	CP1	CP2	CP3	CP4	CP5	CP6	CP7	CP8
80	5	4	5	5	5	4	4	5	5	5	4	5	5	5
81	2	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	4	3	4
82	3	4	4	5	4	5	4	4	4	4	3	3	3	4
83	4	4	5	5	5	4	4	5	5	4	4	5	2	4
84	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	3	5
85	3	3	4	4	3	3	3	5	4	4	3	3	3	4
86	4	5	5	5	5	4	4	5	4	4	4	4	3	5
87	4	4	4	5	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4
88	2	3	4	5	3	4	5	5	4	5	4	4	4	5
89	5	4	5	5	4	5	5	5	4	5	5	4	4	5
90	3	4	4	5	3	4	5	4	4	4	4	5	3	5
91	3	4	4	4	4	4	3	4	5	4	4	4	3	5
92	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	5
93	2	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	2	4
94	2	4	4	3	3	4	2	5	4	4	3	4	3	4
95	4	4	4	5	5	5	3	5	5	5	4	4	3	5
96	3	3	4	5	4	3	3	5	5	4	3	4	3	5
97	4	4	5	5	4	4	4	4	5	5	4	4	5	5
98	3	4	4	5	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4
99	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	2	4
100	1	3	5	5	5	3	5	5	5	5	3	3	5	5
101	5	5	4	5	4	5	3	5	5	4	5	5	4	4
102	3	3	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4
103	2	4	5	4	4	3	3	5	5	5	4	4	4	5
104	5	4	5	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4
105	3	4	5	5	4	4	5	4	4	5	4	4	4	5
106	3	4	5	5	4	4	5	4	4	5	4	4	4	5
107	2	4	4	5	4	4	3	4	5	4	2	4	2	4
108	2	3	3	2	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4
109	2	4	4	5	4	4	4	4	3	4	3	2	2	4
110	4	4	4	5	4	3	4	4	4	4	3	2	2	4
111	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5
112	3	4	4	4	3	3	4	5	4	4	4	4	3	4
113	1	4	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5
114	4	3	4	5	4	4	4	4	5	4	3	3	4	4
115	4	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	1	5
116	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4
117	5	5	4	3	5	4	5	5	5	5	4	4	3	5
118	3	3	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	5
119	4	4	4	4	4	5	5	4	5	4	4	4	5	4
120	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5

No. Responden	JOB PERFORMANCE													
	TP1	TP2	TP3	TP4	TP5	TP6	CP1	CP2	CP3	CP4	CP5	CP6	CP7	CP8
121	2	4	4	4	3	5	4	5	4	5	4	3	3	5
122	2	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	3	5
123	3	3	3	4	3	3	4	4	3	4	4	3	4	4
124	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	3	4	3	4
125	2	5	5	5	5	4	4	5	5	5	3	5	3	5
126	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	3	2	4
127	2	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	2	3	4
128	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
129	2	5	4	5	4	3	5	5	4	4	4	2	5	
130	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	5
131	4	4	5	5	3	4	4	5	5	4	4	4	3	4
132	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	4	3	4
133	3	3	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	3	4
134	2	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	4	3	5
135	2	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	5
136	2	4	4	5	5	4	4	4	4	5	4	4	5	4
137	4	5	5	5	4	4	4	5	5	5	4	5	5	
138	3	5	4	4	3	3	5	5	5	4	3	5	3	5
139	3	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5
140	3	4	5	4	4	3	3	5	5	4	4	4	3	4
141	4	4	5	5	5	5	4	4	5	5	4	5	5	5
142	3	3	4	3	3	3	3	3	5	3	3	3	4	4
143	2	4	4	5	2	3	5	5	4	4	3	3	2	5
144	3	5	5	4	4	4	3	5	5	5	4	4	4	4
145	3	5	5	4	4	4	3	5	5	5	4	4	4	4
146	3	5	4	5	4	4	5	5	5	4	2	5	4	4
147	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5
148	3	4	4	5	3	3	3	5	4	5	3	4	2	5
149	2	4	4	4	4	3	4	5	4	4	4	4	4	4
150	2	3	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4
151	3	4	4	4	4	4	3	4	5	4	3	4	2	4
152	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	3	5
153	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
154	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
155	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
156	4	4	4	5	4	4	5	5	5	4	4	5	4	5
157	3	4	4	5	4	3	3	4	4	4	4	3	2	5
158	3	3	4	4	3	3	4	4	4	3	3	3	2	4
159	3	3	4	4	4	4	3	4	5	4	4	4	4	4
160	1	3	3	4	4	3	4	4	4	4	3	4	2	4
161	3	4	5	5	4	3	5	4	5	4	4	4	2	4

No. Responden	JOB PERFORMANCE													
	TP1	TP2	TP3	TP4	TP5	TP6	CP1	CP2	CP3	CP4	CP5	CP6	CP7	CP8
162	3	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	3
163	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	2	3
164	3	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4
165	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
166	4	3	5	5	4	4	5	5	5	4	4	4	3	5
167	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	5
168	4	4	4	5	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4
169	4	4	5	4	5	4	5	4	4	5	4	5	4	5
170	2	4	4	5	3	4	4	4	5	4	4	4	3	5
171	3	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	2	5
172	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5
173	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
174	2	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	3	4
175	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
176	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3
177	3	4	4	5	4	4	4	5	5	5	4	4	3	5
178	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	4	4	3	5
179	4	4	4	5	5	4	5	5	5	4	4	4	2	4
180	2	4	4	4	4	2	4	5	4	4	4	4	2	4
181	3	3	4	4	3	3	3	4	3	4	3	3	3	4
182	4	4	5	5	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4
183	3	4	4	5	4	3	4	4	4	5	4	4	3	5
184	2	3	3	4	3	3	4	4	3	3	3	3	3	4
185	4	4	4	5	4	5	5	5	4	4	5	4	5	5
186	3	4	4	5	4	3	4	4	4	4	3	3	3	4
187	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
188	2	4	5	5	4	3	4	5	5	4	4	4	2	5
189	3	5	5	5	5	3	5	5	5	5	3	5	3	5
190	3	4	4	3	4	3	4	4	4	4	3	3	3	4
191	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
192	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5
193	4	5	5	5	4	5	4	5	5	5	4	4	4	5
194	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4
195	2	3	4	5	4	4	4	5	4	4	3	4	4	5
196	3	4	4	5	4	4	5	5	5	5	4	4	3	5
197	2	3	3	4	3	2	3	4	3	4	3	3	2	4
198	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
199	4	4	4	4	4	4	3	5	4	4	4	4	4	4
200	4	4	5	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5
201	2	4	4	5	5	4	4	5	5	4	4	4	4	5
202	4	4	5	5	5	4	4	5	5	5	4	3	5	5

No. Responden	JOB PERFORMANCE													
	TP1	TP2	TP3	TP4	TP5	TP6	CP1	CP2	CP3	CP4	CP5	CP6	CP7	CP8
203	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5
204	4	5	5	5	4	4	4	5	5	5	4	4	4	5
205	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
206	3	3	3	5	3	3	4	4	3	3	3	3	2	4
207	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4
208	3	4	4	4	3	4	4	4	3	3	3	4	3	4
209	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5
210	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
211	4	4	4	5	4	4	5	4	5	4	4	5	3	4
212	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5
213	4	5	5	5	4	5	4	5	5	5	4	5	4	5
214	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4
215	3	4	5	5	5	4	4	5	5	5	4	5	3	5
216	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5
217	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5
218	4	5	4	5	4	4	4	5	4	5	4	4	4	5
219	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5
220	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	4	5	5
221	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	4
222	4	4	4	5	4	3	4	5	4	4	4	4	3	5
223	4	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5
224	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4
225	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4
226	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4
227	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
228	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5
229	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
230	3	4	5	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4
231	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
232	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
233	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
234	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
235	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	4	4	5
236	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
237	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
238	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
239	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4
240	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
241	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5
242	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5
243	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4

No. Responden	JOB PERFORMANCE													
	TP1	TP2	TP3	TP4	TP5	TP6	CP1	CP2	CP3	CP4	CP5	CP6	CP7	CP8
244	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
245	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
246	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
247	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
248	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
249	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
250	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5
251	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4
252	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
253	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
254	4	4	5	5	5	5	2	5	5	5	4	5	3	5
255	5	4	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5
256	3	5	5	5	5	4	4	5	4	5	4	4	4	5
257	4	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	3	5
258	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
259	3	4	4	4	4	4	4	3	5	4	5	4	4	4
260	3	5	4	4	4	4	4	4	5	5	5	3	4	5
261	4	4	5	5	5	4	3	5	5	5	3	4	4	5
262	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5
263	1	3	5	5	5	1	1	5	5	5	5	5	3	5
264	2	4	4	4	3	3	4	3	4	4	4	4	3	4
265	5	4	5	5	5	4	4	5	5	5	4	5	5	5
266	2	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	4	3	4
267	3	4	4	5	4	5	4	4	4	4	3	3	3	4
268	4	4	5	5	5	4	4	5	5	4	4	5	2	4
269	5	4	5	5	4	5	5	5	4	5	5	4	4	5
270	3	4	4	5	3	4	5	4	4	4	4	5	3	5
271	3	4	4	4	4	4	3	4	5	4	4	4	3	5
272	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	5
273	2	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	2	4
274	2	4	4	3	3	4	2	5	4	4	3	4	3	4
275	4	4	4	5	5	5	3	5	5	5	4	4	3	5

## Lampiran 5. Hasil Output Olah Data

DATE: 13/08/2020  
TIME: 23:38

L I S R E L 8.80

BY

Karl G. Jöreskog & Dag Sörbom

This program is published exclusively by  
Scientific Software International, Inc.  
7383 N. Lincoln Avenue, Suite 100  
Lincolnwood, IL 60712, U.S.A.

Phone: (800)247-6113, (847)675-0720, Fax: (847)675-2140

Copyright by Scientific Software International, Inc., 1981-2006

Use of this program is subject to the terms specified in the  
Universal Copyright Convention.

Website: [www.ssicentral.com](http://www.ssicentral.com)

The following lines were read from file D:\Jasa Riset & Penulisan\P Ridwan\Model Struktural Baru OK.spj:

```
Model Struktural Raw Data from file 'D:\Jasa Riset & Penulisan\P Ridwan\Data 275.psf'  
Sample Size = 275  
Latent Variables SB DB SUP INV BIR IS ES TP CP SL OC JS JP  
Relationships  
SB1-SB2=SB  
SB7=SB  
DB1-DB2=DB  
SUP1-SUP4=SUP  
SUP6-SUP8=SUP  
INV1-INV3=INV  
INV5-INV8=INV  
BIR1-BIR7=BIR  
IS1-IS3=IS  
ES1-ES3=ES  
TP2-TP5=TP  
CP2-CP6=CP  
CP8=CP  
SB DB = SL  
SUP INV BIR = OC  
IS ES = JS  
TP CP = JP  
JS = SL OC  
JP = SL OC JS  
Set Error Covariance of DB1 and DB2 Free  
Set Covariance of DB2 to 0,05  
Options: EF SS SC RS AD = OFF  
Path Diagram  
End of Problem
```

**Tabel 1. Karakteristik Responden**

Karakteristik	Profil	Jumlah karyawan	%
Jenis Kelamin	Laki-laki	274	99,6
	Perempuan	1	0,4
	Total	275	100
Usia	< 20 Tahun	3	1,1
	20 – 29 Tahun	84	30,6
	30 – 39 Tahun	146	53,2
	40 – 49 Tahun	36	13
	>50 Tahun	6	2,1
	Total	275	100
Pendidikan	SMA Sederajat	163	59,5
	D3	4	1,4
	S1	101	36,6
	S2	7	2,5
	Total	275	100
Masa Kerja	< 5 Tahun	78	28,5
	6 – 10 Tahun	71	25,7
	11 – 15 Tahun	74	26,8
	>15 Tahun	52	19
	Total	275	100

Sumber : Data Primer diolah, 2020

**Tabel 2. Multivariate Normality Test**

Skewness			Kurtosis			Chi-Square P-Value	
Value	Z Score	P-Value	Value	Z-Score	P-Value	Chi-Square	P-Value
1035.048	63.424	0.000	3552.419	20.233	0.000	4431.909	0.000

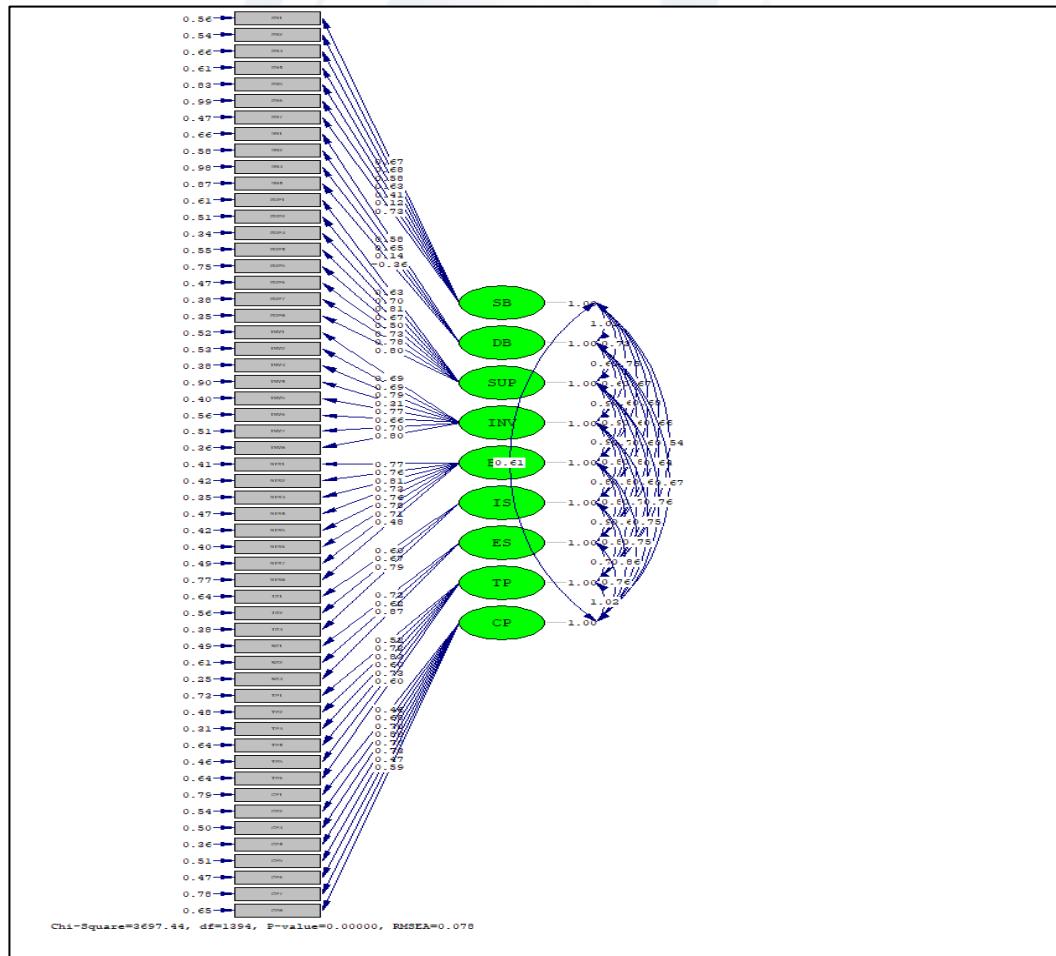
Sumber : Data Primer diolah, 2020

**Tabel 3. Output Standardized Solution Awal**

Variabel	Indikator	Loading Factor	Error
SB	SB1	0,67	0,56
	SB2	0,68	0,54
	SB3	0,58	0,66
	SB4	0,63	0,61
	SB5	0,41	0,83
	SB6	0,12	0,99
	SB7	0,73	0,47
DB	DB1	0,58	0,66
	DB2	0,65	0,58
	DB3	0,14	0,98
	DB4	-0,36	0,87
SUP	SUP1	0,62	0,61
	SUP2	0,70	0,51
	SUP3	0,81	0,34
	SUP4	0,67	0,55
	SUP5	0,50	0,75
	SUP6	0,73	0,47
	SUP7	0,78	0,38
	SUP8	0,80	0,35
INV	INV1	0,69	0,52
	INV2	0,69	0,53
	INV3	0,79	0,38
	INV4	0,31	0,90
	INV5	0,77	0,40
	INV6	0,66	0,56
	INV7	0,70	0,51
	INV8	0,80	0,36
BIR	BIR1	0,77	0,41
	BIR2	0,76	0,42
	BIR3	0,81	0,35
	BIR4	0,73	0,47
	BIR5	0,76	0,42
	BIR6	0,78	0,40
	BIR7	0,71	0,49
	BIR8	0,48	0,77
IS	IS1	0,72	0,64
	IS2	0,67	0,56
	IS3	0,79	0,38
ES	ES1	0,72	0,49
	ES2	0,62	0,61
	ES3	0,87	0,25

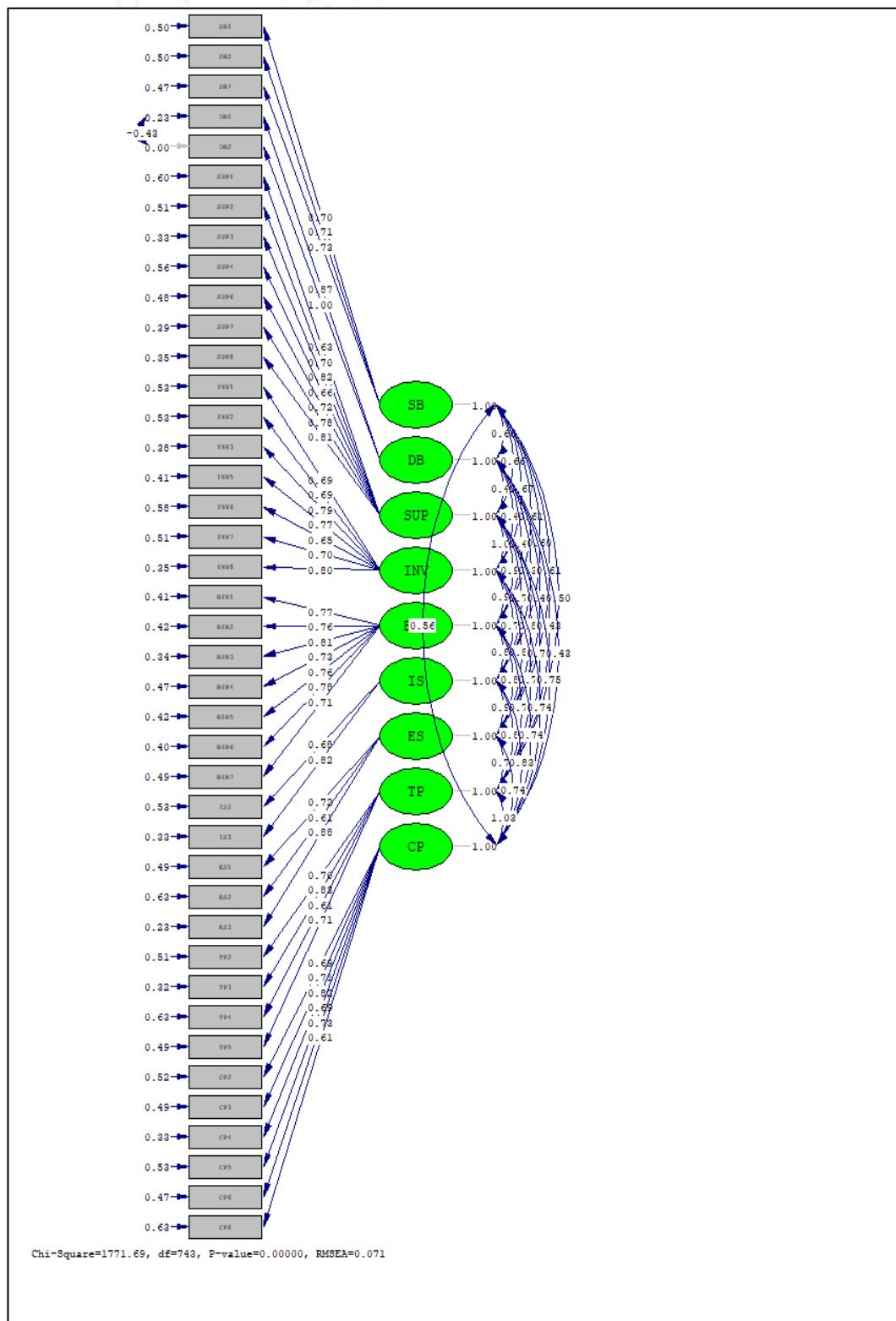
Variabel	Indikator	Loading Factor	Error
TP	TP1	0,52	0,73
	TP2	0,72	0,48
	TP3	0,83	0,31
	TP4	0,60	0,64
	TP5	0,73	0,46
	TP6	0,60	0,64
CP	CP1	0,44	0,79
	CP2	0,63	0,54
	CP3	0,70	0,50
	CP4	0,80	0,36
	CP5	0,70	0,51
	CP6	0,73	0,47
	CP7	0,47	0,78
	CP8	0,59	0,65

### Output Standardized Solution Awal



Indikator dengan *loading factor* < 0,6 dihapus.

## Output Standardized Solution Ok



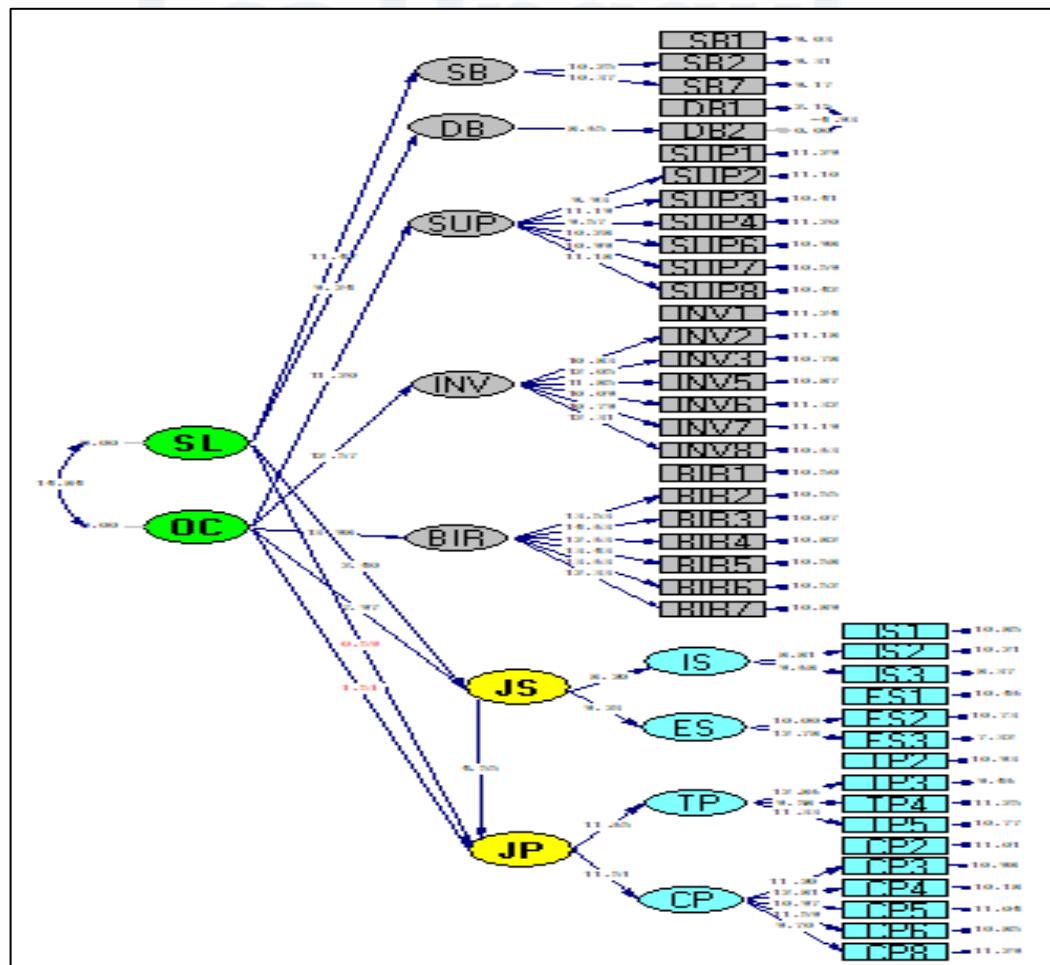
Indikator dengan *loading factor* < 0,6 sudah dihapus.

**Tabel 4. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas**

Variabel	Dimensi	Indikator	Loading Factor	Error	Validitas	CR	VE	Reliabilitas
SL	SB	SB1	0,7	0,54	Valid	0,76	0,51	Reliabel
		SB2	0,71	0,49				
		SB7	0,73	0,43				
	DB	DB1	0,87	0,24	Valid	0,94	0,88	Reliabel
		DB2	1	0				
OC	SUP	SUP1	0,63	0,6	Valid	0,89	0,54	Reliabel
		SUP2	0,7	0,51				
		SUP3	0,82	0,33				
		SUP4	0,66	0,56				
		SUP6	0,72	0,48				
		SUP7	0,78	0,39				
		SUP8	0,81	0,35				
	INV	INV1	0,69	0,53	Valid	0,89	0,53	Reliabel
		INV2	0,69	0,53				
		INV3	0,78	0,38				
		INV5	0,77	0,41				
		INV6	0,65	0,57				
		INV7	0,7	0,51				
		INV8	0,8	0,35				
		BIR1	0,77	0,41				
JS	IS	BIR2	0,76	0,42	Valid	0,91	0,58	Reliabel
		BIR3	0,81	0,34				
	ES	BIR4	0,72	0,47				
		BIR5	0,76	0,42				
		BIR6	0,78	0,4				
		BIR7	0,71	0,49				
JP	TP	IS2	0,68	0,53	Valid	0,72	0,57	Reliabel
		IS3	0,82	0,33				
		ES1	0,72	0,49		Valid	0,78	0,55
		ES2	0,62	0,61				
		ES3	0,87	0,25				
	CP	TP2	0,7	0,52	Valid	0,81	0,51	Reliabel
		TP3	0,83	0,31				
		TP4	0,61	0,63				
		TP5	0,71	0,49				
		CP2	0,69	0,52	Valid	0,86	0,50	Reliabel
		CP3	0,7	0,49				
		CP4	0,8	0,33				
		CP5	0,66	0,53				
		CP6	0,72	0,46				
		CP7	0,61	0,63				

## MODEL STRUKTURAL

T value



Gambar 2. Model Struktural

Tabel 5. Uji Diskriminan Validitas

	SB	DB	SUP	INV	BIR	IS	ES	TP	CP
SB	0,71	0,66	0,66	0,67	0,61	0,60	0,61	0,50	0,56
DB	0,66	0,94	0,42	0,41	0,44	0,39	0,45	0,43	0,43
SUP	0,66	0,42	0,73	0,70	0,72	0,72	0,70	0,71	0,70
INV	0,67	0,41	0,70	0,73	0,72	0,71	0,72	0,70	0,69
BIR	0,61	0,44	0,72	0,72	0,76	0,72	0,72	0,70	0,71
IS	0,60	0,39	0,72	0,71	0,72	0,75	0,71	0,69	0,70
ES	0,61	0,45	0,70	0,72	0,72	0,71	0,74	0,70	0,68
TP	0,50	0,43	0,71	0,70	0,70	0,69	0,70	0,72	0,70
CP	0,56	0,43	0,70	0,69	0,71	0,70	0,68	0,70	0,71

Sumber : Data Primer diolah, 2020

**Tabel 6. Uji Koefisien Determinasi**

$JS = 0.16*SL + 0.76*OC$ , Errorvar.= 0.23,  $R^2 = 0.77$   
 (0.067) (0.096)  
 2.40 7.97

$JP = 0.61*JS + 0.042*SL + 0.17*OC$ , Errorvar.= 0.36,  $R^2 = 0.64$   
 (0.13) (0.072) (0.12)  
 4.55 0.59 1.51

Variabel	R <sup>2</sup>	Keterangan
JS	0,77	Kuat
JP	64	Kuat

Sumber : Data Primer diolah, 2020

**Tabel 7. Goodness of Fit**

#### Goodness of Fit Statistics

Degrees of Freedom = 804  
 Minimum Fit Function Chi-Square = 1906.34 (P = 0.0)  
 Normal Theory Weighted Least Squares Chi-Square = 1953.67 (P = 0.0)  
 Estimated Non-centrality Parameter (NCP) = 1149.67  
 90 Percent Confidence Interval for NCP = (1023.88 ; 1283.12)

Minimum Fit Function Value = 6.96  
 Population Discrepancy Function Value (F0) = 4.20  
 90 Percent Confidence Interval for F0 = (3.74 ; 4.68)  
 Root Mean Square Error of Approximation (RMSEA) = 0.072  
 90 Percent Confidence Interval for RMSEA = (0.068 ; 0.076)  
 P-Value for Test of Close Fit (RMSEA < 0.05) = 0.00

Expected Cross-Validation Index (ECVI) = 7.85  
 90 Percent Confidence Interval for ECVI = (7.39 ; 8.34)  
 ECVI for Saturated Model = 6.59  
 ECVI for Independence Model = 163.55

Chi-Square for Independence Model with 861 Degrees of Freedom = 44729.47  
 Independence AIC = 44813.47  
 Model AIC = 2151.67  
 Saturated AIC = 1806.00  
 Independence CAIC = 45007.37  
 Model CAIC = 2608.73  
 Saturated CAIC = 5974.94

Normed Fit Index (NFI) = 0.96  
 Non-Normed Fit Index (NNFI) = 0.97  
 Parsimony Normed Fit Index (PNFI) = 0.89  
 Comparative Fit Index (CFI) = 0.97  
 Incremental Fit Index (IFI) = 0.97  
 Relative Fit Index (RFI) = 0.95

Critical N (CN) = 130.39

Root Mean Square Residual (RMR) = 0.031  
 Standardized RMR = 0.054  
 Goodness of Fit Index (GFI) = 0.75  
 Adjusted Goodness of Fit Index (AGFI) = 0.72  
 Parsimony Goodness of Fit Index (PGFI) = 0.66

No	Ukuran GOF	Target-Tingkat Kecocokan	Hasil Uji	Kriteria
1	RMSEA	$P \geq 0,05$	0,072	Good Fit
2	NFI	$NFI \geq 0,90$	0,96	Good Fit
3	NNFI	$NNFI \geq 0,90$	0,97	Good Fit
4	CFI	$CFI \geq 0,90$	0,97	Good Fit
5	IFI	$IFI \geq 0,90$	0,97	Good Fit
6	RFI	$RFI \geq 0,90$	0,95	Good Fit

Sumber : Data Primer diolah, 2020

**Tabel 8. Uji Hipotesis**

Hubungan	Koefisien	T-values	Keterangan
SL → JP	0,04	0,59	Positif dan Tidak Signifikan
OC → JP	0,17	1,51	Positif dan Tidak Signifikan
SL → JS	0,16	2,40	positif dan Signifikan
OC → JS	0,76	7,97	Positif dan Signifikan
JS → JP	0,61	4,55	Positif dan Signifikan

Sumber : Data Primer diolah, 2020

**Lampiran 6. Cek Plagiarism****Laporan Cek Plagiarism (Turnitin )**

paper 1			
ORIGINALITY REPORT			
13%	13%	10%	13%
SIMILARITY INDEX	INTERNET SOURCES	PUBLICATIONS	STUDENT PAPERS
PRIMARY SOURCES			
1 <a href="#">jurnal.unmer.ac.id</a> Internet Source		2%	
2 <a href="#">www.cbmsbm.com</a> Internet Source		1%	
3 <a href="#">Submitted to Universitas Diponegoro</a> Student Paper		1%	
4 <a href="#">dspace.uji.ac.id</a> Internet Source		1%	
5 <a href="#">www.bmij.org</a> Internet Source		1%	
6 <a href="#">kemalapublisher.com</a> Internet Source		1%	
7 <a href="#">Submitted to Sim University</a> Student Paper		1%	
8 <a href="#">sajhrm.co.za</a> Internet Source		1%	
9 <a href="#">jurnalmanajemen.petra.ac.id</a> Internet Source		1%	

10	Submitted to Universitas Negeri Jakarta Student Paper	1 %
11	sajip.co.za Internet Source	<1 %
12	etheses.uin-malang.ac.id Internet Source	<1 %
13	journals.sagepub.com Internet Source	<1 %
14	uia.e-journal.id Internet Source	<1 %
15	id.scribd.com Internet Source	<1 %
16	erevistas.uacj.mx Internet Source	<1 %
17	dc.ewu.edu Internet Source	<1 %
18	media.neliti.com Internet Source	<1 %
19	www.scribd.com Internet Source	<1 %
20	giapjournals.com Internet Source	<1 %

Lampiran 7. Artikel Jurnal

## Human Performance

### A. Guide For Author

## Instructions for authors

Updated 22-04-2020

### Contents

- [About the Journal](#)
- [Open Access](#)
- [Peer Review and Ethics](#)
- [Preparing Your Paper](#)
  - [Structure](#)
  - [Word Limits](#)
  - [Style Guidelines](#)
  - [Formatting and Templates](#)
  - [References](#)
  - [Editing Services](#)
  - [Checklist](#)

### About the Journal

*Human Performance* is an international, peer-reviewed journal publishing high-quality, original research. Please see the journal's [Aims & Scope](#) for information about its focus and peer-review policy.

Please note that this journal only publishes manuscripts in English.

*Human Performance* accepts the following types of article: original articles.

### Open Access

You have the option to publish open access in this journal via our Open Select publishing program. Publishing open access means that your article will be free to access online immediately on publication, increasing the visibility, readership and impact of your research. Articles published Open Select with Taylor & Francis typically receive 32% more citations\* and over 6 times as many downloads\*\* compared to those that are not published Open Select.

Your research funder or your institution may require you to publish your article open access. Visit our [Author Services](#) website to find out more about open access policies and how you can comply with these.

You will be asked to pay an article publishing charge (APC) to make your article open access and this cost can often be covered by your institution or funder. Use our [APC finder](#) to view the APC for this journal.

Please visit our [Author Services website](#) or contact [openaccess@tandf.co.uk](mailto:openaccess@tandf.co.uk) if you would like more information about our Open Select Program.

\*Citations received up to Jan 31st 2020 for articles published in 2015-2019 in journals listed in Web of Science®.

\*\*Usage in 2017-2019 for articles published in 2015-2019.

### **Peer Review and Ethics**

Taylor & Francis is committed to peer-review integrity and upholding the highest standards of review. Once your paper has been assessed for suitability by the editor, it will then be double blind peer reviewed by independent, anonymous expert referees. Find out more about [what to expect during peer review](#) and read our guidance on [publishing ethics](#).

### **Preparing Your Paper**

#### **Structure**

Your paper should be compiled in the following order: title page; abstract; keywords; main text introduction, materials and methods, results, discussion; acknowledgments; declaration of interest statement; references; appendices (as appropriate); table(s) with caption(s) (on individual pages); figures; figure captions (as a list).

#### **Word Limits**

Please include a word count for your paper. There are no word limits for papers in this journal.

#### **Style Guidelines**

Please refer to these [quick style guidelines](#) when preparing your paper, rather than any published articles or a sample copy.

Please use American spelling style consistently throughout your manuscript.

Please use double quotation marks, except where “a quotation is ‘within’ a quotation”. Please note that long quotations should be indented without quotation marks.

## Formatting and Templates

Papers may be submitted in Word or LaTeX formats. Figures should be saved separately from the text. To assist you in preparing your paper, we provide formatting template(s).

[Word templates](#) are available for this journal. Please save the template to your hard drive, ready for use.

If you are not able to use the template via the links (or if you have any other template queries) please contact us [here](#).

Figures should be saved separately from the text. The main document should be double-spaced, with one-inch margins on all sides, and all pages should be numbered consecutively. Text should appear in 12-point Times New Roman or other common 12-point font. Submissions should include (1) a title page prepared for blind review and (2) a separate title page that includes author names and affiliations and contact information for the corresponding author (marked as "not for review" during submission process).

## References

Please use this [reference guide](#) when preparing your paper.

# quick style guidelines

## How to format your manuscript

### Font

Use Times New Roman font in size 12 with double-line spacing.

### Margins

Margins should be at least 2.5cm (1 inch).

### Title

Use bold for your article title, with an initial capital letter for any proper nouns.

## Abstract

Indicate the abstract paragraph with a heading or by reducing the font size. The instructions for authors for each journal will give specific guidelines on what's required here, including whether it should be a structured abstract or graphical abstract, and any word limits.

## Keywords

Keywords help readers find your article, so are vital for discoverability. If the journal instructions for authors don't give a set number of keywords to provide, aim for five or six.

[Learn more about choosing suitable keywords to make your article and you more discoverable.](#)

## Headings

Please follow this guide to show the level of the section headings in your article:

1. First-level headings (e.g. Introduction, Conclusion) should be in bold, with an initial capital letter for any proper nouns.
2. Second-level headings should be in bold italics, with an initial capital letter for any proper nouns.
3. Third-level headings should be in italics, with an initial capital letter for any proper nouns.
4. Fourth-level headings should be in bold italics, at the beginning of a paragraph. The text follows immediately after a full stop (full point) or other punctuation mark.
5. Fifth-level headings should be in italics, at the beginning of a paragraph. The text follows immediately after a full stop (full point) or other punctuation mark.

## Tables and figures

Show clearly in the article text where the tables and figures should appear, for example, by writing *[Table 1 near here]*.

Check the instructions for authors to see how you should supply tables and figures, whether at the end of the text or in separate files, and follow any guidance given on the submission system.

[Find more detailed advice on including tables in your article.](#)

It's very important that you have been given permission to use any tables or figures you are reproducing from another source before you submit.

Here's our [advice on obtaining permission for third party material](#) and our [guide to submission of electronic artwork](#).

### Data availability statement

If you're submitting a [data availability statement](#) for your article, please include it within the text of your manuscript, before your 'References' section. So that readers can easily find it, please give it the heading 'Data availability statement'.

### Spelling and punctuation

Each journal will have a preferred method for spelling and punctuation. You'll find this in the instructions for authors, available on the journal's homepage on [Taylor and Francis Online](#). Make sure you apply the spelling and punctuation style consistently throughout your article.

### Special characters

If you are preparing your manuscript in Microsoft Word and your article contains special characters, accents, or diacritics, we recommend you follow these steps:

- European accents (Greek, Hebrew, or Cyrillic letters, or phonetic symbols): choose Times New Roman font from the dropdown menu in the "Insert symbol" window and insert the character you require.
- Asian languages (such as Sanskrit, Korean, Chinese, or Japanese): choose Arial Unicode font from the dropdown menu in the "Insert symbol" window and insert the character you require.
- Transliterated Arabic: choose either Times New Roman or Arial Unicode (unless the instructions for authors specify a particular font). For ayns and hamzas, choose Arial Unicode font from the dropdown menu in the "Insert symbol" window. Type the Unicode hexes directly into the "Character code" box, using 02BF for ayn, and 02BE for hamza.

# Taylor & Francis Journals Standard Reference Style Guide: American Psychological Association, Seventh Edition (APA-7)

This reference guide details methods for citing and formatting reference entries in accordance with principles established by the *Publication Manual of the American Psychological Association*, Seventh Edition (2020). For more information about APA style, visit <https://apastyle.apa.org/> and <https://apastyle.apa.org/blog>

If you have access to the software, a corresponding EndNote output style can be downloaded from <http://endnote.com/downloads/style/tf-standard-apa> by searching for the style named **TF-Standard APA**.

Version 3.0

## B. Template Jurnal

### Taylor & Francis Word Template for journal articles

Author Name<sup>a\*</sup> and A. N. Author<sup>b</sup>

<sup>a</sup>Department, University, City, Country; <sup>b</sup>Department, University, City, Country

Provide full correspondence details here including e-mail for the \*corresponding author

Provide short biographical notes on all contributors here if the journal requires them.

## Repeat the title of your article here

Type or paste your abstract here as prescribed by the journal's instructions for authors. Type or paste your abstract here as prescribed by the journal's instructions for authors. Type or paste your abstract here as prescribed by the journal's instructions for authors. Type or paste your abstract here.

Keywords: word; another word; lower case except names

Subject classification codes: include these here if the journal requires them

### Heading 1: use this style for level one headings

Paragraph: use this for the first paragraph in a section, or to continue after an extract.

New paragraph: use this style when you need to begin a new paragraph.

Display quotations of over 40 words, or as needed.

- For bulleted lists
- (1) For numbered lists

Displayed equation

( )

### Heading 2: use this style for level two headings

### Heading 3: use this style for level three headings

*Heading 4: create the heading in italics.* Run the text on after a punctuation mark.

Acknowledgements, avoiding identifying any of the authors prior to peer review

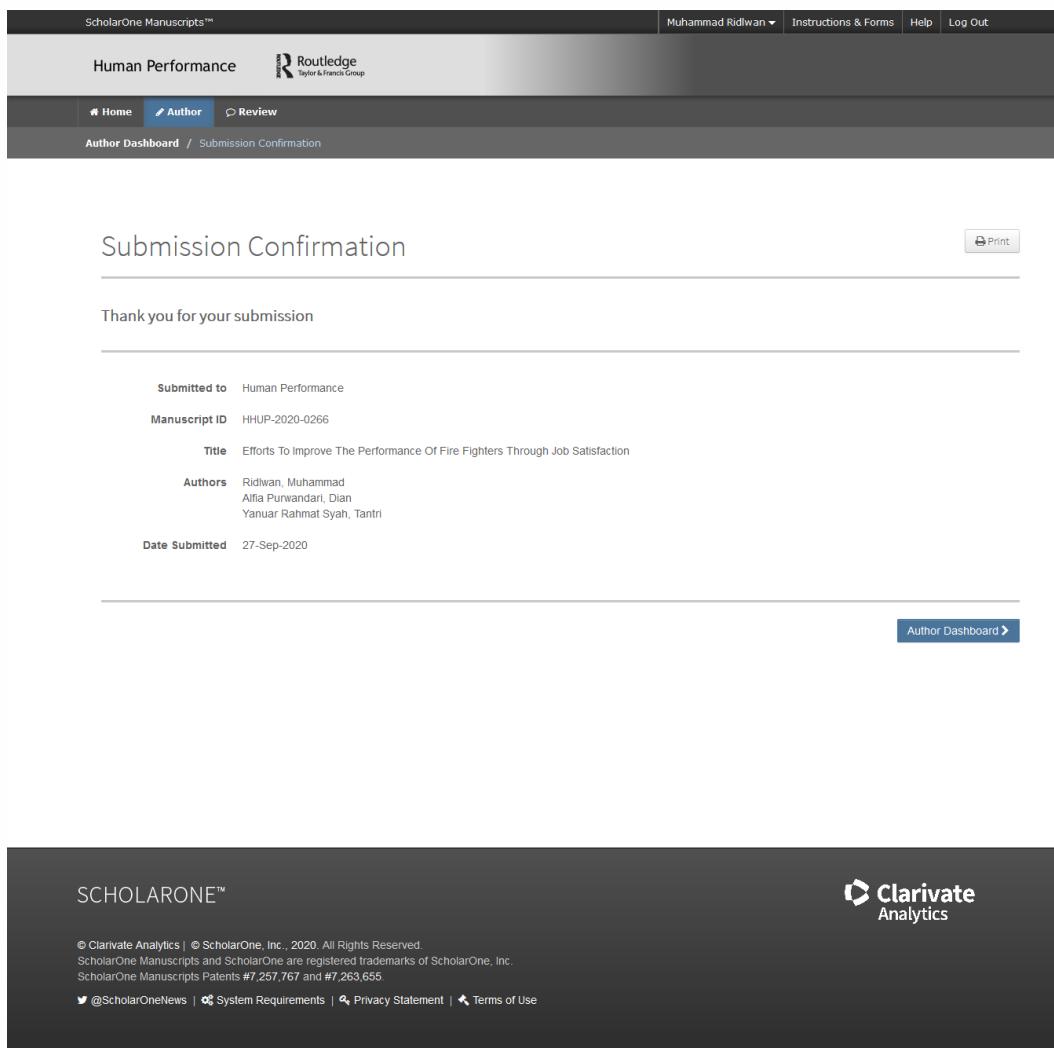
1. This is a note. The style name is Footnotes, but it can also be applied to endnotes.

References: see the journal's instructions for authors for details on style

Table 1. Type your title here. Obtain permission and include the acknowledgement required by the copyright holder if a table is being reproduced from another source.

Figure 1. Type your caption here. Obtain permission and include the acknowledgement required by the copyright holder if a figure is being reproduced from another source.

### C. Submission



The screenshot shows a submission confirmation page from ScholarOne Manuscripts™. At the top, there's a header bar with the ScholarOne logo, the journal title "Human Performance", the publisher "Routledge Taylor & Francis Group", and user information for "Muhammad Ridwan". Below the header, a navigation bar includes links for "Home", "Author", and "Review". The main content area is titled "Submission Confirmation" and contains a message "Thank you for your submission". Below this, detailed submission information is listed:

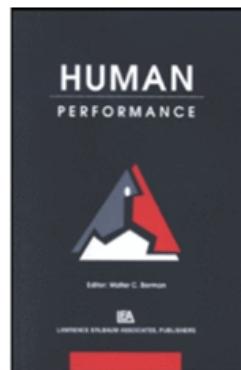
- Submitted to:** Human Performance
- Manuscript ID:** HHUP-2020-0266
- Title:** Efforts To Improve The Performance Of Fire Fighters Through Job Satisfaction
- Authors:** Ridwan, Muhammad; Alfa Purwandari, Dian; Yanuar Rahmat Syah, Tantri
- Date Submitted:** 27-Sep-2020

At the bottom right of the main content area is a link "Author Dashboard >". The footer of the page includes the "SCHOLARONE™" logo, the "Clarivate Analytics" logo, and links for social media (@ScholarOneNews), system requirements, privacy statement, and terms of use.

The screenshot shows the ScholarOne Manuscripts interface. At the top, there's a header bar with "ScholarOne Manuscripts™" on the left, user information "Muhammad Ridwan" with a dropdown arrow, and links for "Instructions & Forms", "Help", and "Log Out". Below the header is a dark navigation bar with tabs for "Home" (selected), "Author" (highlighted in blue), and "Review". Underneath is a sub-navigation bar with "Author Dashboard". The main content area is titled "Submitted Manuscripts". On the left, a sidebar titled "Author Dashboard" lists "1 Submitted Manuscripts" (ADM: Kaplan, Rachel), "Start New Submission", "Legacy Instructions", "5 Most Recent E-mails", and "English Language Editing Service". The main content table has columns for STATUS, ID, TITLE, CREATED, and SUBMITTED. One row is shown: ADM: Kaplan, Rachel, HHUP-2020-0266, Efforts To Improve The Performance Of Fire Fighters Through Job Satisfaction, 25-Sep-2020, 27-Sep-2020. A link "View Submission" is also present.

## Submitted Manuscripts

STATUS	ID	TITLE	CREATED	SUBMITTED
ADM: Kaplan, Rachel	HHUP-2020-0266	Efforts To Improve The Performance Of Fire Fighters Through Job Satisfaction	25-Sep-2020	27-Sep-2020
Under Review				



Journal:	<i>Human Performance</i>
Manuscript ID:	Draft
Manuscript Type:	Original Article
Keywords:	Situational Leadership, Organizational Culture, Job Satisfaction, Job Performance

SCHOLARONE™  
Manuscripts