

Lampiran 1

Penelitian Terdahulu

Tabel 2
Penelitian terdahulu

No	Peneliti	Tahun	Judul	Metode	Hasil
1	Piyali Ghosh, Alka Rai, Anamika Singh dan Ragini	2016	<i>Support at Work to Fuel Engagement: A Study of Employees of Indian Banking Sector</i>	Regresi Berganda Hierarkis	Dimensi dari dukungan di tempat kerja (dukungan organisasi, dukungan pengawas dan dukungan rekan kerja) merupakan prediktor signifikan terhadap keterlibatan kerja., yang artinya bahwa dukungan di tempat kerja dapat meningkatkan keterlibatan karyawan.
2	Kelista Lea Burns	2016	<i>Perceived Organizational Support and Perceived Supervisor Support as Antecedents of Work Engagement</i>	Regresi Berganda dan Regresi Berganda Hierarkis	<i>Perceived Organization Support</i> membuat kontribusi yang signifikan untuk <i>Work Engagement</i> , hal ini menunjukkan bahwa karyawan yang menganggap organisasi mereka lebih mendukung, mereka juga akan lebih suka untuk terlibat dalam pekerjaan mereka. Persepsi dukungan pengawas juga membuat kontribusi yang signifikan untuk <i>Work Engagement</i> , hal ini menunjukkan bahwa jika karyawan menganggap supervisor mereka lebih mendukung, mereka akan lebih mungkin untuk terlibat dalam pekerjaan mereka.
3	Sadiya Mohamed dan Maemunah Ali	2016	<i>The Impacts of Supervisor Support on Employees' Engagement</i>	Analisis Korelasi Pearson	Variabel independen Supervisor Support dan variabel dependen Employee Engagement secara positif dan cukup berkorelasi satu sama lain. Berdasarkan temuan dalam penelitian, Emotional Support dan Material Support dari Organizational Supervisors memiliki dampak yang signifikan terhadap Employee Engagement.

No	Peneliti	Tahun	Judul	Metode	Hasil
5	Scott <i>et al.</i>	2010	The Impact of Rewards Programs on Employee Engagement	Opinion Survey, Penelitian kualitatif	Total struktur penghargaan, program dan kebijakan mempengaruhi keterlibatan karyawan. Namun, sebagian besar kompensasi profesional tidak perlu mempertimbangkan bagaimana program penghargaan total mempengaruhi keterlibatan karyawan dalam desain struktur, kebijakan, dan program hadiah. Hasil penelitiannya menemukan bahwa organisasi yang mendorong manajer untuk melibatkan karyawan dengan menjadikannya kriteria kinerja dan keterlibatan berharga melalui program insentif menunjukkan bahwa organisasi mereka lebih efektif mendorong keterlibatan dan motivasi karyawan, maka organisasi yang tidak melakukannya. Hasil lain yang juga ditemukan bahwa gaji pokok dan tunjangan memiliki keseluruhan hubungan terlemah dengan kemampuan organisasi untuk mendorong tingkat tinggi keterlibatan dan motivasi karyawan dibandingkan dengan insentif, penghargaan tidak berwujud dan kualitas kepemimpinan pada keterlibatan. Kualitas kepemimpinan memiliki hubungan yang paling kuat dengan karyawan yang secara efektif terlibat dan memotivasi.
6	Sharon Sury Mesepy	2016	The Impact of Reward and Recognition on Employee Engagement at PT. Bank Sulutgo, Manado	Regresi Berganda	Variabel penghargaan dan pengakuan memiliki hubungan yang kuat pada keterlibatan karyawan secara parsial dan simultan yang didukung oleh tingkat signifikansinya.

No	Peneliti	Tahun	Judul	Metode	Hasil
7	Ulfa Puspawati dan Suharnomo	2016	Analisis tentang Employee Engagement pada perusahaan jasa (Studi pada karyawan patra jasa convention hotel Semarang)	Analisis Path	Penerapan Penghargaan dan Pengakuan yang lebih baik dan lebih efektif pada Patra Jasa Convention Hotel Semarang akan meningkatkan employee engagement di perusahaan.
8	Janine Victor dan Crystal Hoole	2017	<i>The influence of organisational rewards on workplace trust and work engagement</i>	Cohen's Effect dan Regresi Berganda	Semakin tinggi penghargaan organisasi (intrinsik dan ekstrinsik), karyawan yang akan lebih terlibat dalam pekerjaan mereka. Ketika karyawan diberikan imbalan intrinsik yang lebih tinggi, mereka cenderung mengerahkan lebih banyak upaya, dedikasi dan keterlibatan dalam pekerjaan mereka.
9	Koskey Abraham Kimutai dan Dr. William Sakataka	2015	<i>Effect of Reward on Employee Engagement and Commitment at Rift Valley Bottlers Company</i>	Deskriptif survey Design	Kontribusi faktor-faktor (manfaat finansial langsung, manfaat final tidak langsung dan manfaat non finansial) bervariasi dalam kekuatan dan daya tarik bagi pekerja. Peluang promosi, diidentifikasi sebagai pendorong keuangan langsung terkemuka dalam keterlibatan karyawan. Tunjangan kesehatan, pelatihan yang relevan dengan pekerjaan, dan interaksi dengan sesama pekerja secara bebas, memiliki kontribusi terkuat untuk keterlibatan dan komitmen di Rift Valley Bottlers Company. Ketika karyawan percaya bahwa pekerjaan atau peran mereka signifikan dan sesuai dengan tujuan dan nilai-nilai diri atau organisasi, mereka dapat membawa diri mereka ke dalam pekerjaan dan akan menunjukkan keterlibatan

No	Peneliti	Tahun	Judul	Metode	Hasil
10	Poornima Madan dan Shalini Srivastava	2015	<i>Employee Engagement, Job Satisfaction & Demographic Relationship: An Empirical Study of Private Sector Bank Managers</i>	Deskriptif statistik, Regresi dan Anova	Terdapat hubungan positif antara keterlibatan karyawan dan kepuasan kerja. Dari hasil penelitian ini juga menyatakan bahwa kepemilikan dengan organisasi, memiliki dampak yang signifikan terhadap keterlibatan karyawan dan kepuasan kerja tidak diterima, karena hasilnya menunjukkan tidak ada hubungan yang signifikan antara variabel. Selain itu, hasil menunjukkan bahwa kepemilikan dengan organisasi memiliki korelasi negatif dengan keterlibatan karyawan dan kepuasan kerja.
11	Soumendu Biswas dan Jyotsna Bhatnagar	2013	<i>Mediator Analysis of Employee Engagement: Role of Perceived Organizational Support, P-O Fit, Organizational Commitment and Job Satisfaction</i>	Analisis SEM	Keterlibatan karyawan dengan pekerjaan dan organisasinya akan memiliki hubungan positif dengan tingkat kepuasan kerjanya. Ini menyiratkan bahwa ketika individu mengalami tingkat keterlibatan tertentu, mereka menemukan pekerjaan mereka menjadi lebih memuaskan dan memotivasi. Akibatnya, mereka melihat pekerjaan dan tempat kerja mereka untuk memberi mereka lingkungan yang menyenangkan. Akibatnya, mereka lebih puas dengan pekerjaan mereka.
12	Anton Vorina, Miro Simonic dan Maria Vlasova	2017	AN ANALYSIS OF THE RELATIONSHIP BETWEEN JOB SATISFACTION AND EMPLOYEE ENGAGEMENT	Anova dan Regresi Linear	Jika keterlibatan karyawan meningkat maka kepuasan kerja juga akan meningkat. Di sisi lain, ditemukan bahwa tidak ada perbedaan antara gender terhadap keterlibatan karyawan dan kepuasan kerja.
13	Prakash Sai L, Kamalanabhan Tj dan Mayuri Duggirala	2015	<i>Employee engagement and job satisfaction in the information technology industry</i>	Anova dan Regresi Linear	Terdapat pengaruh keterlibatan kerja terhadap kepuasan kerja.

No	Peneliti	Tahun	Judul	Metode	Hasil
14	Preeti Thakur	2014	<i>A Research Paper on the Effect of Employee Engagement on Job Satisfaction in IT Sector</i>	Analisis Regresi Berganda	Keterlibatan karyawan berpengaruh positif pada kepuasan kerja. Ini dapat disimpulkan bahwa di antara motivasi kerja sebelumnya dapat ditingkatkan melalui peningkatan otoritas pekerjaan dan akuntabilitas. Di tingkat administrasi, penghargaan dan sanksi secara signifikan terkait dengan keterlibatan pekerjaan.
15	Susanti Saragih dan Meily Margaretha	2013	Anteseden dan Konsekuensi Employee Engagement: Studi pada Industri Perbankan	Regresi Berganda dan Regresi Berganda Hierarkis	Organization Engagement tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja, sedangkan Job Engagement memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kepuasan kerja.
16	Morad Rezaei Dizgah, Mehrdad Goodarzvand Chegini dan Roghayeh Bisokhan	2012	<i>Relationship between Job Satisfaction and Employee Job Performance in Gilan Public Sector</i>	Confirmation Factor analyze	Kepuasan kerja memiliki hubungan yang kuat pada Inovative Job Performance. Selain itu Kepuasan Kerja juga memiliki hubungan yang kuat pada In-role Performance. Organisasi harus memberikan situasi dimana karyawan dapat mengkritik untuk memperbaiki kondisi tanpa takut akan reaksi negatif dari atasan yang lebih tinggi dan jika mereka melihat bahwa aspek positif lebih penting daripada yang negatif, maka kinerja akan meningkat dan kepuasan kerja yang lebih tinggi akan diperoleh.
17	Mohammed Inuwa	2016	Job Satisfaction and Employee Performance: An Empirical Approach	Hierarki Regresi berganda	Kepuasan kerja memiliki hubungan positif dan signifikan dengan kinerja karyawan, hal ini menandakan bahwa jika terjadi peningkatan terhadap kepuasan kerja staf non-akademik di Universitas Negeri Bauchi, Gadau akan meningkatkan kinerja yang lebih tinggi selain itu juga akan membantu Universitas mencapai visi dan misi yang ditargetkan.

No	Peneliti	Tahun	Judul	Metode	Hasil
18	Hussein Isse Hassan Abdirahman, Iliyasu Shiyanbade Najeemdeen, Bello Taofik Abidemi and Roshidah Binti Ahmad.	2018	<i>Work-life Balance, Job Satisfaction, Organizational Commitment, Employee Performance</i>	Regresi Berganda	Kepuasan kerja berhubungan positif dengan kinerja karyawan. Peningkatan standar kepuasan kerja staf administrasi di universitas wilayah utara juga, meningkatkan kinerja yang lebih tinggi. Kepuasan kerja elemen intrinsik dan ekstrinsik sejalan dengan itu, ketika staf administrasi memiliki tingkat kepuasan kerja yang tinggi dapat ditingkatkan agar mereka bekerja lebih keras sehingga dapat memberikan dampak positif bagi kinerja pekerjaan mereka. Selain itu, faktor intrinsik untuk kepuasan kerja memainkan perannya. Ketika staf administrasi mendapat apresiasi dari manajemen, mereka cenderung menjadi termotivasi. Sebagai akibatnya, mereka akan mentransfer energi motivasi mereka untuk bekerja lebih keras yang secara signifikan akan memberikan dampak positif bagi kinerja pekerjaan mereka.
19	H.A.H. Hettiarachchi	2014	<i>Impact of Job Satisfaction on Job Performance of IT Professionals: With Special Reference to Sri Lanka</i>	Regresi Berganda	Kinerja dari Staff Profesional IT dipengaruhi oleh kepuasan kerja para staff tersebut. Hal ini menunjukkan bahwa ketika para staf merasa puas maka mereka akan menghasilkan kinerja yang lebih baik.
20	Theresa Ifeyinwa Ndulue dan Henry Chinonso Ekechukwu	2016	Impact of Job Satisfaction on Employees Performance: A Study of Nigerian Breweries PLC Kaduna State Branch, Nigeria	Regresi Berganda	Pada saat kepuasan kerja dalam bentuk sifat pekerjaan dan keamanan kerja meningkat maka akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan dalam hal moral karyawan yang tinggi.

No	Peneliti	Tahun	Judul	Metode	Hasil
21	Abbas Saleh, Mansyur Ramly, Mursalim Umar Gani, Suriyantily	2016	<i>Factors Affecting Job Satisfaction And Performance Of Nurses Private Hospitals Class B In Makassar</i>	Path	Kepuasan kerja secara langsung berpengaruh signifikan terhadap kinerja perawat di rumah sakit non pemerintah / swasta Kelas B di Makassar. Ini menunjukkan bahwa semakin tinggi kepuasan kerja seorang perawat maka kinerjanya juga akan meningkat.
22	Linda Rhoades Shanock dan Robert Eisenberger	2006	<i>When Supervisors Feel Supported: Relationships With Subordinates' Persepsi Dukungan Pengawas, Perceived Organizational Support, and Performance</i>	Descriptive Statistics and Correlations	Supervisor POS memiliki hubungan positif yang signifikan dengan Persepsi Dukungan Pengawas dan dengan variabel POS bawahan, kinerja peran, dan kinerja peran ekstra. Dan juga, PSS memiliki hubungan positif yang signifikan dengan masing-masing dari tiga variabel yaitu POS bawahan, kinerja peran, dan kinerja peran ekstra.
23	Mohammad Rabiul Basher Rubel dan Daisy Mui Hung Kee	2013	<i>Perceived Support and Employee Performance: The Mediating Role of Employee Engagement</i>	Partial Least Squares (PLS)	Terdapat hubungan langsung antara PSS dan kinerja yang memiliki hubungan positif dan signifikan sedangkan, setelah memperkenalkan mediator hubungan menjadi tidak signifikan.
24	Serena Aktar, Muhammad Kamruzzaman Sachu, Md. Emran Ali	2012	The Impact of Rewards on Employee Performance in Commercial Banks of Bangladesh: An Empirical Study	deskriptive analisis dan Regresi Linear	Terdapat hubungan langsung antara penghargaan intrinsik dan kinerja karyawan selain itu penghargaan intrinsik juga memiliki hubungan langsung terhadap kinerja karyawan

No	Peneliti	Tahun	Judul	Metode	Hasil
25	Neelam Bari , Uzma Arif , Almas Shoaib	2013	Impact of Non-Financial Rewards on Employee Attitude & Performance in the workplace” A case study of Business Institutes of Karachi	Statistik inferensial melalui korelasi	Beberapa faktor yang memiliki dampak positif terhadap sikap dan kinerja karyawan adalah umpan balik kepada karyawan, kebebasan, rencana pengembangan karir , dan penilaian karyawan, program pembelajaran, lingkungan kerja yang terbuka & nyaman dan hubungan pengawasan yang baik sedangkan faktor lainnya tidak memiliki pengaruh terhadap sikap dan kinerja karyawan. Dapat diartikan bahwa semakin baik feedback dari karyawan, kebebasan, rencana pengembangan karir, penilaian karyawan, program pembelajaran, lingkungan yang terbuka & nyaman dan hubungan pengawasan yang baik diberikan kepada karyawan, semakin tinggi kinerja karyawan dan sikap positif di tempat kerja dan karenanya itu akan menghasilkan kinerja yang lebih tinggi dan lingkungan yang baik di tempat kerja yang akan meningkatkan produktivitas organisasi. Temuan lainnya adalah karyawan yang tidak menerima imbalan non-moneter pada karyawan di Institut Bisnis Karachi berdampak pada rendahnya sikap karyawan di tempat kerja terhadap pekerjaan dan kinerja mereka daripada mereka yang menerima.
26	Ismail Khan , Muhammad Shahid, Samina Nawab & Syed Sikander Wali	2013	INFLUENCE OF INTRINSIC AND EXTRINSIC REWARDS ON EMPLOYEE PERFORMANCE: THE BANKING SECTOR OF PAKISTAN	Deskriptive dan Statistik Inferensial	Penghargaan intrinsik dan ekstrinsik tidak hanya meningkatkan kepuasan kerja namun juga dapat meningkatkan kinerja karyawan secara keseluruhan.

No	Peneliti	Tahun	Judul	Metode	Hasil
27	Daniel Njoya Ndungu	2017	The Effects of Rewards and Recognition on Employee Performance in Public Educational Institutions: A Case of Kenyatta University, Kenya	Deskriptive Statistik, Regresi dan Statistik Inferensial	Terdapat hubungan yang signifikan antara penghargaan intrinsik dan kinerja, selain itu korelasi yang signifikan juga ditemukan ada antara imbalan ekstrinsik dan kinerja karyawan. Hasil lainnya adalah terdapat hubungan yang signifikan antara penghargaan dan pengakuan terhadap kinerja karyawan. Hubungan yang signifikan juga ditemukan antara imbalan yang bersifat keuangan terhadap kinerja karyawan.
28	Muhammad Imran Qureshi, Khalid Zaman and Dr. Iqtidar Ali Shah	2010	Relationship between Rewards and Employee's Performance in the Cement Industry in Pakistan	Analisis Regresi	Imbalan intrinsik dan ekstrinsik dapat meningkatkan kinerja karyawan, selain itu hasil lain yang ditemukan adalah adanya efek moderasi dari pengakuan karyawan terhadap kinerja yang dianggap lebih menarik daripada penghargaan intrinsik dan ekstrinsik.

Lampiran 2

Definisi Operasional Variabel

Variabel *Persepsi Dukungan Pengawas*

Persepsi Dukungan Pengawas adalah kondisi dimana karyawan merasa didukung oleh atasannya baik secara langsung maupun tidak langsung. Dalam penelitian ini variabel *Persepsi Dukungan Pengawas* menggunakan indikator dari Saks (2006) yang telah adaptasi, yang terdiri dari ; kepedulian, tujuan, nilai dan perhatian.

Tabel 3
Operasional Variabel *Persepsi Dukungan Pengawas*

Variabel	Indikator	Operasionalisasi
<i>Persepsi Dukungan Pengawas</i>	Kepedulian	Atasan saya sangat peduli dengan kesejahteraan saya.
	Tujuan	Atasan saya sangat mempertimbangkan tujuan saya.
	Nilai	Atasan saya sangat mempertimbangkan nilai-nilai saya
	Perhatian	Atasan saya jarang memperhatikan saya

Sumber : Saks (2006)

Variabel *Penghargaan dan Pengakuan*

Rewards and Recognition merupakan hadiah dan penghargaan dalam bentuk finansial maupun non finansial, dan juga termasuk pengembangan karir. Untuk mengukur variabel *Penghargaan dan Pengakuan* menggunakan indikator dari Saks (2006) yang telah diadaptasi sebagai berikut :

Tabel 4
Operasional variabel Penghargaan dan Pengakuan

Variabel	Indikator	Operasionalisasi
<i>Penghargaan dan Pengakuan</i>	Kenaikan Gaji	Kenaikan gaji dalam perusahaan saya dilakukan secara rutin dan berkala
	Keamanan	Saya merasa aman bekerja di Bank ini
	Promosi	Peluang promosi di Bank ini sangat tinggi
	Kebebasan	Saya merasa memiliki kebebasan dalam Bank ini
	Penghargaan	Rekan saya selalu memberikan penghargaan atas hasil baik yang saya peroleh
	Pujian	Atasan saya selalu memberikan pujian setiap tercapainya target dia berikan
	Pelatihan dan pengembangan	Saya selalu mendapatkan peluang pelatihan dan pengembangan baik soft skill maupun hard skill di Bank ini
	Pekerjaan yang lebih menantang	Saya sangat menyukai tugas yang lebih menantang
	Pengakuan publik	Saya merasa senang ketika rekan kerja saya memberikan ucapan selamat saat saya mendapat penghargaan Karyawan Terbaik
	Tanda Penghargaan	Saya merasa senang ketika atasan saya mengajak saya dan tim untuk pergi makan siang bersama merayakan keberhasilan atas kinerja tim

Sumber : Saks (2006)

Variabel Employee Engagement

Dalam penelitian ini dimensi *Employee Engagement* menjadi variabel intervening, dimensi yang digunakan pada variabel *Employee Engagement* menggunakan dimensi dari Saks (2006), dimana *Employee Engagement* dibagi dua yaitu *Job Engagement* dan *Organizational Engagement*.

Tabel 5
Operasional variabel *Employee Engagement*.

Variabel	Indikator	Operasionalisasi
<i>Employee Engagement</i>	Keterlibatan kerja	Saya benar-benar melibatkan diri saya ke dalam pekerjaan saya.
		Kadang-kadang saya lupa waktu pada saat bekerja
		Saya memberikan semua yang saya bisa berikan untuk pekerjaan saya sebagai <i>Marketing</i> di Bank ini
		Saya merasa tidak bisa berkonsentrasi penuh pada saat saya bekerja
	Keterlibatan organisasi	Saya merasa sangat terlibat dalam pekerjaan ini
		Saya memberikan kemampuan terbaik pada saat bekerja
		Menjadi Karyawan <i>Marketing</i> di Bank ini sangat menyenangkan
		Saya sangat tertarik terhadap semua aktivitas yang ada di dalam Bank ini
		Saya tidak menyukai semua hal yang ada dalam Bank ini

Variabel	Indikator	Operasionalisasi
		Saya menyukai pekerjaan saya di Bank ini
		Menjadi karyawan <i>Marketing</i> di Bank ini membuat saya menjadi lebih hidup
		Saya sangat gembira ketika saya bisa menjadi karyawan <i>Marketing</i> di Bank ini
		Saya merasa sangat dilibatkan dalam Bank ini

Sumber : Saks (2006)

Variabel Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah kondisi dimana karyawan merasa puas dan menyukai pekerjaannya. Dalam penelitian ini variabel Kepuasan Kerja menggunakan indikator dari Saks (2006) yang telah diadaptasi sebagai berikut :

Tabel 6
Operasional Kepuasan Kerja

Variabel	Indikator	Operasionalisasi
Kepuasan Kerja	Puas	Saya sangat puas dengan pekerjaan saya sebagai <i>Marketing</i> di Bank saat ini
	Tidak Suka	Saya sangat tidak menyukai pekerjaan saya sebagai <i>Marketing</i> di Bank saat ini
	Suka	Saya sangat suka bekerja di Bank ini sebagai <i>Marketing</i>

Sumber: Saks (2006)

Variabel Kinerja

Kinerja adalah hasil aktual dari suatu pekerjaan dalam periode tertentu. Dalam penelitian ini variabel Kinerja menggunakan indikator dari Talukder dan Jan (2017) yang terdiri dari volume penjualan, referensi debitur, penjualan tertinggi dan kinerja yang baik.

Tabel 7
Operasionalisasi Variabel Kinerja

Variabel	Indikator	Operasionalisasi
Kinerja	Volume Penjualan	Saya dapat memperoleh penjualan yang tinggi dengan cepat
	Referensi Debitur	Saya membawa banyak debitur untuk Bank ini
	Penjualan Tertinggi	Saya selalu mendapatkan hasil penjualan tertinggi di divisi saya
	Kinerja Yang Baik	Saya adalah salah satu <i>marketing</i> yang berkinerja baik di tim saya

Sumber: Talukder dan Jan (2017)

Lampiran 3

Kuesioner

KUESIONER PENELITIAN

Penelitian ini mengenai Kepuasan Kerja pada karyawan *marketing* di industri perbankan penelitian ini untuk menguji konsep Persepsi Dukungan Pengawas, Penghargaan dan Pengakuan, *Employee Engagement* apakah terdapat pengaruh terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja pada karyawan *marketing* di industri perbankan. Penelitian ini merupakan salah satu syarat untuk memperoleh gelar Pascasarjana pada Universitas Esa Unggul. Selain itu penelitian ini juga dapat dijadikan referensi pada bank pemerintah ataupun swasta untuk menumbuhkan Kepuasan Kerja dan *Employee Engagement* pada karyawan *marketing*. Untuk itu, mohon bantuan Saudara untuk dapat berpartisipasi mengisi kuisisioner ini, dan sepenuhnya saya menjamin kerahasiaan identitas Saudara/. Atas partisipasinya, saya mengucapkan terima kasih.

A. IDENTITAS RESPONDEN

1. Jenis Bank : a. Pemerintah (BUMD/BUMN)
b. Swasta
2. Jenis Kelamin : a. Pria b. Wanita
3. Usia saat ini : a. 21 – 26 tahun c. 33 – 38 tahun
b. 27– 32 tahun d. > 39 tahun
4. Masa Kerja : (Sebagai Marketing) *Pilih salah satu
a. < 1 tahun c. 2,1 s/d 4 tahun
b. 1 s/d 2 tahun d. > 4 tahun
5. Pendidikan Terakhir : (Pilih salah satu di bawah ini)
a. SMA/Sederajat c. S1
b. D1 / D2 / D3 d. S2

6. PETUNJUK PENGISIAN

1. Silahkan tentukan pendapat setuju ataupun tidak setuju Anda terhadap pernyataan-pernyataan berikut.
2. Berilah tanda silang (X) terhadap jawaban yang Anda anggap paling tepat.

B. PERTANYAAN PENELITIAN

No	Pernyataan	Sangat Tidak Setuju	Tidak Setuju	Setuju	Sangat Setuju
1	Atasan saya sangat peduli dengan kesejahteraan saya.				
2	Tujuan saya sangat dipertimbangkan oleh atasan saya				
3	Atasan saya sangat mempertimbangkan nilai-nilai saya				
4	Atasan saya jarang memperhatikan saya				
5	Kenaikan gaji dalam perusahaan saya dilakukan secara rutin dan berkala				
6	Saya merasa aman bekerja di Bank ini				
7	Peluang promosi di Bank ini sangat tinggi				
8	Saya merasa memiliki kebebasan dalam Bank ini				
9	Rekan saya selalu memberikan penghargaan atas hasil baik yang saya peroleh				
10	Atasan saya selalu memberikan pujian setiap tercapainya target yang dia berikan				
11	Saya selalu mendapatkan peluang pelatihan dan pengembangan baik soft skill maupun hard skill di Bank ini				
12	Saya merasa senang ketika rekan kerja saya memberikan ucapan selamat saat saya mendapat penghargaan Karyawan Terbaik				

No	Pernyataan	Sangat Tidak Setuju	Tidak Setuju	Setuju	Sangat Setuju
13	Saya merasa senang ketika atasan saya mengajak saya dan tim untuk pergi makan siang bersama merayakan keberhasilan atas kinerja tim				
14	Saya sangat menyukai tugas yang lebih menantang				
15	Saya benar-benar melibatkan diri saya dalam pekerjaan sebagai <i>marketing</i>				
16	Kadang-kadang saya lupa waktu pada saat bekerja				
17	Saya memberikan semua yang saya bisa berikan untuk pekerjaan saya sebagai <i>Marketing</i> di Bank ini				
18	Saya merasa tidak bisa berkonsentrasi penuh pada saat saya bekerja				
19	Saya merasa sangat terlibat dalam pekerjaan ini				
20	Saya memberikan kemampuan terbaik pada saat bekerja				
21	Menjadi Karyawan <i>Marketing</i> di Bank ini sangat menyenangkan				
22	Saya sangat tertarik terhadap semua aktivitas yang ada di dalam Bank ini				
23	Saya tidak menyukai semua hal yang ada dalam Bank ini				
24	Saya menyukai pekerjaan saya di Bank ini				
25	Menjadi karyawan <i>Marketing</i> di Bank ini membuat saya menjadi lebih hidup				
26	Saya sangat gembira ketika saya bisa menjadi karyawan <i>Marketing</i> di Bank ini				
27	Saya merasa sangat dilibatkan dalam Bank ini				

No	Pernyataan	Sangat Tidak Setuju	Tidak Setuju	Setuju	Sangat Setuju
28	Saya sangat puas dengan pekerjaan saya sebagai <i>Marketing</i> di Bank saat ini				
29	Saya sangat tidak menyukai pekerjaan saya sebagai <i>Marketing</i> di Bank saat ini				
30	Saya sangat suka bekerja di Bank ini sebagai <i>Marketing</i>				
31	Saya dapat memperoleh penjualan yang tinggi dengan cepat				
32	Saya membawa banyak debitur untuk Bank ini				
33	Saya selalu mendapatkan hasil penjualan tertinggi di divisi saya				
34	Saya adalah salah satu <i>marketing</i> yang berkinerja baik di tim saya				

NO / PERTANYAAN	SP1	SP2	SP3	SP4	RR1	RR2	RR3	RR4	RR5	RR6	RR7	RR8	RR9	RR10	EE1	EE2	EE3	EE4	EE5	EE6	EE7	EE8	EE9	EE10	EE11	EE12	EE13	KK1	KK2	KK3	K1	K2	K3	K4
157	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
158	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3
159	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	
160	3	3	3	3	4	4	3	3	3	4	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
161	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
162	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
163	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3
164	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	2	2	2	2	3
165	4	4	4	4	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	2	3	2	3	2	3	3	3	2	2	3	2	3	3	3	2	3	2	2
166	4	4	4	4	2	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	2	3	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3
167	4	4	4	3	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3
168	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	3	3	3	3	3	3	3	3	3
169	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	3	3	3	3	3	3	3	3	3
170	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	4	3	4	4	3	3	4	4	3	4	2	4	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	

Lampiran 5
Data Output Pre-test

Variabel Persepsi Dukungan Pengawas Validitas dan Reliabilitas

KMO and Bartlett's Test

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.	,767
Approx. Chi-Square	333,740
Bartlett's Test of Sphericity	df
	6
	Sig.
	,000

Anti-image Matrices

		sp1	sp2	sp3	sp4
Anti-image Covariance	sp1	,446	-,092	-,044	-,236
	sp2	-,092	,391	-,241	-,084
	sp3	-,044	-,241	,464	-,036
	sp4	-,236	-,084	-,036	,460
Anti-image Correlation	sp1	,776 ^a	-,220	-,097	-,522
	sp2	-,220	,754 ^a	-,564	-,199
	sp3	-,097	-,564	,761 ^a	-,078
	sp4	-,522	-,199	-,078	,777 ^a

a. Measures of Sampling Adequacy(MSA)

Component Matrix^a

	Component
	1
sp1	,843
sp2	,871
sp3	,818
sp4	,834

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,863	4

Extraction Method:

Principal Component

Analysis.

a. 1 components

extracted.

Variabel Penghargaan dan Pengakuan Validitas dan Reliabilitas

KMO and Bartlett's Test

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		,825
Approx. Chi-Square		414,944
Bartlett's Test of Sphericity	df	15
	Sig.	,000

Anti-image Matrices

		RR1	RR2	RR3	RR4	RR6	RR7
Anti-image Covariance	RR1	,542	-,154	-,080	-,150	-,070	,005
	RR2	-,154	,472	-,191	-,090	,000	-,015
	RR3	-,080	-,191	,463	-,096	-,011	-,152
	RR4	-,150	-,090	-,096	,598	-,100	,016
	RR6	-,070	,000	-,011	-,100	,711	-,256
	RR7	,005	-,015	-,152	,016	-,256	,680
	Anti-image Correlation	RR1	,853 ^a	-,305	-,160	-,263	-,112
RR2		-,305	,815 ^a	-,408	-,169	,000	-,027
RR3		-,160	-,408	,817 ^a	-,182	-,019	-,271
RR4		-,263	-,169	-,182	,872 ^a	-,153	,025
RR6		-,112	,000	-,019	-,153	,800 ^a	-,368
RR7		,009	-,027	-,271	,025	-,368	,773 ^a

a. Measures of Sampling Adequacy(MSA)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,825	6

Component Matrix^a

	Component
	1
RR1	,776
RR2	,803
RR3	,823
RR4	,746
RR6	,609
RR7	,617

Extraction Method: Principal Component Analysis.

a. 1 components extracted.

Variabel Employee Engagement Validitas dan Reliabilitas

KMO and Bartlett's Test

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		,817
Approx. Chi-Square		331,777
Bartlett's Test of Sphericity	df	15
	Sig.	,000

Anti-image Matrices

		EE1	EE4	EE5	EE10	EE11	EE13
Anti-image Covariance	EE1	,562	-,115	,014	-,154	-,055	-,148
	EE4	-,115	,648	-,270	-,070	,048	-,057
	EE5	,014	-,270	,700	,039	-,070	-,106
	EE10	-,154	-,070	,039	,544	-,164	-,120
	EE11	-,055	,048	-,070	-,164	,620	-,152
	EE13	-,148	-,057	-,106	-,120	-,152	,493
Anti-image Correlation	EE1	,843 ^a	-,191	,023	-,278	-,093	-,282
	EE4	-,191	,777 ^a	-,400	-,117	,076	-,101
	EE5	,023	-,400	,750 ^a	,063	-,107	-,181
	EE10	-,278	-,117	,063	,829 ^a	-,282	-,231
	EE11	-,093	,076	-,107	-,282	,835 ^a	-,275
	EE13	-,282	-,101	-,181	-,231	-,275	,835 ^a

a. Measures of Sampling Adequacy(MSA)

Component Matrix^a

	Component
	1
EE1	,771
EE4	,658
EE5	,588
EE10	,770
EE11	,711
EE13	,824

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,844	7

Extraction Method: Principal Component

Analysis.

a. 1 components extracted.

Variabel Kepuasan Kerja Validitas dan Reliabilitas

KMO and Bartlett's Test

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		,517
Approx. Chi-Square		124,417
Bartlett's Test of Sphericity	df	3
	Sig.	,000

Anti-image Matrices

		KK1	KK2	KK3
Anti-image Covariance	KK1	,891	-,194	,062
	KK2	-,194	,487	-,343
	KK3	,062	-,343	,529
Anti-image Correlation	KK1	,570 ^a	-,295	,090
	KK2	-,295	,511 ^a	-,677
	KK3	,090	-,677	,513 ^a

a. Measures of Sampling Adequacy(MSA)

Component Matrix^a

	Component
	1
KK1	,515
KK2	,910
KK3	,854

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,649	3

Extraction Method: Principal Component Analysis.

a. 1 components extracted.

Variabel Kinerja Validitas dan Reliabilitas

KMO and Bartlett's Test

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		,770
Approx. Chi-Square		262,067
Bartlett's Test of Sphericity	df	6
	Sig.	,000

Anti-image Matrices

		K1	K2	K3	K4
Anti-image Covariance	K1	,682	-,073	-,187	-,029
	K2	-,073	,586	-,080	-,190
	K3	-,187	-,080	,432	-,214
	K4	-,029	-,190	-,214	,435
Anti-image Correlation	K1	,831 ^a	-,116	-,344	-,054
	K2	-,116	,823 ^a	-,158	-,377
	K3	-,344	-,158	,738 ^a	-,494
	K4	-,054	-,377	-,494	,732 ^a

a. Measures of Sampling Adequacy(MSA)

Component Matrix^a

	Component
	1
K1	,720
K2	,790
K3	,871
K4	,861

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,825	4

Extraction Method: Principal Component Analysis.

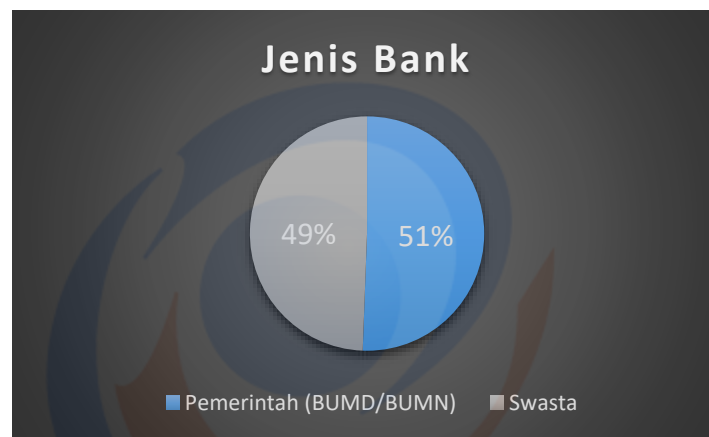
a. 1 components extracted.

Lampiran 6
Data Responden

Jenis Bank

Tabel 9
Jenis Bank

Jenis Bank	Jumlah Responden	%
Pemerintah (BUMD/BUMN)	86	51%
Swasta	84	49%
Total	170	100%

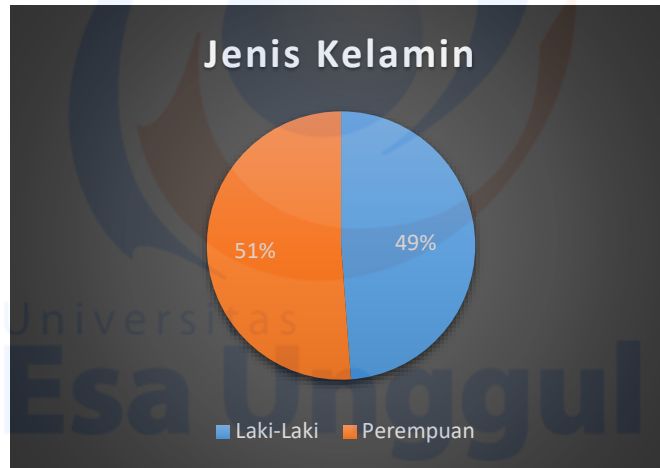


Gambar 3
Perbandingan Jumlah Responden Menurut Jenis Bank dalam Chart

Jenis Kelamin

Tabel 10
Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Responden	%
Laki-Laki	83	49%
Perempuan	87	51%
Total	170	100%

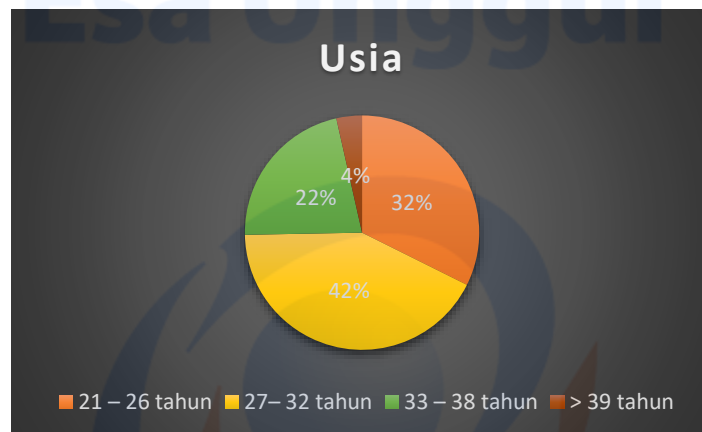


Gambar 4
Perbandingan Jumlah Responden Menurut Jenis Kelamin dalam Chart

Usia

Tabel 11
Usia

Usia Saat ini	Jumlah Responden	%
21 – 26 tahun	55	32%
27– 32 tahun	72	42%
33 – 38 tahun	37	22%
> 39 tahun	6	4%
Total	170	100%

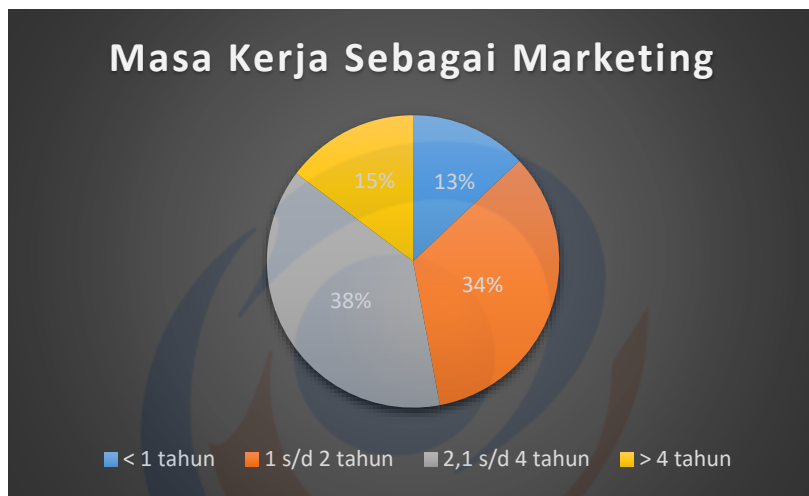


Gambar 5
Perbandingan Jumlah Responden Menurut Usia dalam Chart

Masa Kerja

Tabel 12
Masa Kerja

Masa Kerja Sebagai Marketing	Jumlah Responden	%
< 1 tahun	22	13%
1 s/d 2 tahun	58	34%
2,1 s/d 4 tahun	65	38%
> 4 tahun	25	15%
Total	170	100%



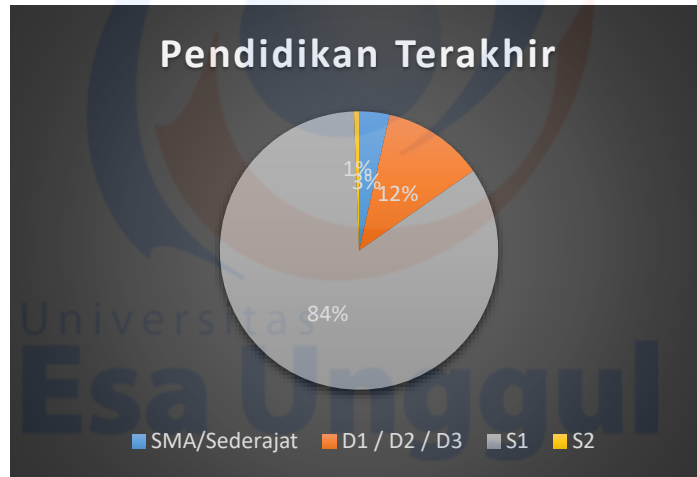
Gambar 6

Perbandingan Jumlah Responden Menurut Masa Kerja dalam Chart

Pendidikan Terakhir

Tabel 13
Pendidikan Terakhir

Pendidikan Terakhir	Jumlah Responden	%
SMA/Sederajat	6	4%
D1 / D2 / D3	20	12%
S1	143	84%
S2	1	1%
Total	170	100%



Gambar 7
Perbandingan Jumlah Responden Menurut Pendidikan Terakhir dalam Chart

Lampiran 7

Anova

Analisis Perbedaan Demografi Responden (Uji ANOVA)

Tabel 14
Hasil Uji Responden Berdasarkan Jenis Bank

Variabel	Homogenitiy	Anova	Keterangan
PERSEPSI DUKUNGAN PENGAWAS	,436	,179	Tidak Ada Perbedaan
PENGAKUAN DAN PENGHARGAAN	,843	,379	Tidak Ada Perbedaan
EMPLOYEE ENGAGEMENT	,927	,476	Tidak Ada Perbedaan
KEPUASAN KERJA	,513	,05	Tidak Ada Perbedaan
KINERJA	,658	,920	Tidak Ada Perbedaan

Sumber: hasil uji spss *)homogeneity < 0,05

Tabel 15
Hasil Uji Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Variabel	Homogenitiy	Anova	Keterangan
PERSEPSI DUKUNGAN PENGAWAS	,959	,080	Tidak Ada Perbedaan
PENGAKUAN DAN PENGHARGAAN	,000	,049	Tidak Diuji*
EMPLOYEE ENGAGEMENT	,001	,065	Tidak Diuji*
KEPUASAN KERJA	,038	1,000	Tidak Diuji*
KINERJA	,841	,469	Tidak Ada Perbedaan

Sumber: hasil uji spss *)homogeneity < 0,05

Tabel 16
Hasil Uji Responden Berdasarkan Usia

Variabel	Homogenitiy	Anova	Keterangan
PERSEPSI DUKUNGAN PENGAWAS	,013	,040	Tidak Diuji*
PENGAKUAN DAN PENGHARGAAN	,001	,072	Tidak Diuji*
EMPLOYEE ENGAGEMENT	,000	,619	Tidak Diuji*
KEPUASAN KERJA	,022	,455	Tidak Diuji*
KINERJA	,000	,218	Tidak Diuji*

Sumber: hasil uji spss *)homogeneity < 0,05

Tabel 17
Hasil Uji Responden Berdasarkan Masa Kerja

Variabel	Homogenitiy	Anova	Keterangan
PERSEPSI DUKUNGAN PENGAWAS	,000	,530	Tidak Diuji*
PENGAKUAN DAN PENGHARGAAN	,154	,034	Tidak Diuji*
EMPLOYEE ENGAGEMENT	,008	,616	Tidak Diuji*
KEPUASAN KERJA	,564	,528	Tidak Ada Perbedaan
KINERJA	,002	,326	Tidak Diuji*

Sumber: hasil uji spss *)homogeneity < 0,05

Tabel 18
Hasil Uji Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Variabel	Homogenitiy	Anova	Keterangan
PERSEPSI DUKUNGAN PENGAWAS	,000	,654	Tidak Diuji*
PENGAKUAN DAN PENGHARGAAN	,328	,979	Tidak Ada Perbedaan
EMPLOYEE ENGAGEMENT	,454	,238	Tidak Ada Perbedaan
KEPUASAN KERJA	,065	,513	Tidak Ada Perbedaan
KINERJA	,406	,381	Tidak Ada Perbedaan

Sumber: hasil uji spss *)homogeneity < 0,05

Lampiran 8

Analisis Hasil Penelitian dengan SEM

Hasil Pengujian Validitas Faktor

Tabel 19
Hasil Pengukuran Validitas Faktor

Indikator	Variabel	Loading Factor	T Value	Keterangan
sp1	Persepsi Dukungan Pengawas	0,67	9,20	Diterima
sp2		0,91	13,65	Diterima
sp3		0,79	11,36	Diterima
Sp4		0,65	8,89	Diterima
rr1	Penghargaan dan Pengakuan	0,67	9,24	Diterima
rr2		0,64	8,64	Diterima
rr3		0,60	7,79	Diterima
rr4		0,75	10,68	Diterima
rr6		0,62	8,28	Diterima
rr7		0,50	6,40	Diterima
ee1	Employee Engagement	0,71	-	-
ee4		0,61	7,45	Diterima
ee5		0,49	6,02	Diterima
ee10		0,71	8,71	Diterima
ee11		0,68	8,34	Diterima
ee13		0,80	9,72	Diterima
kk1	Kepuasan Kerja	0,29	-	-
kk2		0,87	3,64	Diterima
kk3		0,78	3,61	Diterima
kin1	Kinerja	0,58	-	-
kin2		0,83	7,79	Diterima
kin3		0,83	7,84	Diterima
kin4		0,79	7,91	Diterima

Hasil Pengujian Reliabilitas Konstruk

Tabel 20
Hasil Perhitungan Construct Reliability and Variance Extracted

Indikator	Variabel	Loading Factor	Error	(Σ STd. Loading) ²	Σ (Std. Loading) ²	Σ Error	CR	VE
sp1	Persepsi Dukungan Pengawas	0,67	0,55	9,12	2,32	1,68	0,84	0,73
sp2		0,91	0,17					
sp3		0,79	0,38					
Sp4		0,65	0,58					
rr1	Penghargaan dan Pengakuan	0,67	0,55	14,29	2,42	3,6	0,80	0,40
rr2		0,64	0,59					
rr3		0,6	0,64					
rr4		0,75	0,44					
rr6		0,62	0,62					
rr7		0,5	0,75					
ee1	Employee Engagement	0,71	0,5	16,00	2,72	3,26	1,26	0,5
ee4		0,61	0,62					
ee5		0,49	0,76					
ee10		0,71	0,49					
ee11		0,68	0,53					
ee13		0,8	0,36					
kk1	Kepuasan Kerja	0,29	0,91	3,76	1,45	1,53	0,71	0,5
kk2		0,87	0,24					
kk3		0,78	0,38					
kin1	Kinerja	0,58	0,66	9,18	2,34	1,65	0,85	0,6
kin2		0,83	0,32					
kin3		0,83	0,3					
kin4		0,79	0,37					

Analisis Uji Struktural

Tabel 21
Persamaan Model Struktural

NO	Persamaan Model Struktural
1	$ee = -0.12*sp + 0.88*rr, \text{Errorvar.} = 0.24, R^2 = 0.76$ <p>(0.065) (0.100) (0.076) -1.86 8.82 3.15</p>
2	$kk = 0.77*ee, \text{Errorvar.} = 0.40, R^2 = 0.60$ <p>(0.22) (0.23) 3.43 1.77</p>
3	$kin = 0.48*kk + 0.10*sp + 0.45*rr, \text{Errorvar.} = 0.27, R^2 = 0.73$ <p>(0.17) (0.058) (0.11) (0.076) 2.87 1.77 4.18 3.49</p>

Sumber: hasil uji SEM Lisrel

Analisis Kesesuaian Seluruh Model

Tabel 22
Hasil Analisis *Goodness of Fit*

No	Indicator	Value	Keterangan
1	<i>Degree of Freedom</i>	209	Good Fit
	<i>Chi Square</i>	328.43	
	NCP	116.19	
	<i>Confidence Interval</i>	71.25 ;169.07	
2	RMSEA	0.057	Good Fit
	<i>Confidence Interval</i>	0.045 ; 0.069	
	<i>P Value</i>	0.16	
3	<i>ECVI Model</i>	2.72	Good Fit
	<i>ECVI Saturated</i>	3.27	
	<i>ECVI Independence</i>	31.41	
	<i>Confidence Interval</i>	2.45 ; 3.03	
4	<i>AIC Model</i>	459.19	Good Fit
	<i>AIC Saturated</i>	552.00	
	<i>AIC Independence</i>	5308.61	
	<i>CAIC Model</i>	736.28	
	<i>CAIC Saturated</i>	1693.48	
	<i>CAIC Independence</i>	5403.73	
5	NFI	0.94	Good Fit
	CFI	0.98	
	NNFI	0.97	
	IFI	0.98	
	RFI	0.92	
	PNFI	0.77	
6	<i>Critical N</i>	134.52	Good Fit
7	GFI	0.86	Good Fit
	AGFI	0.81	
	PGFI	0.65	

Sumber: hasil uji SEM Lisrel

Lampiran 9

Hasil output SEM

LISREL 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

The following lines were read from file D:\tesis\New Format\lisrel new\bismillah goal.pr2:

RAW DATA FROM FILE bismillahgoal.PSF

LATENT VARIABLES: sp rr ee kk kin

RELATIONSHIP

sp1 = sp

sp2 = sp

sp3 = sp

sp4 = sp

rr1 = rr

rr2 = rr

rr3 = rr

rr4 = rr

rr6 = rr

rr7 = rr

ee1 = ee

ee4 = ee

ee5 = ee

ee10 = ee

ee11 = ee

ee13 = ee

kk1 = kk

kk2 = kk

kk3 = kk

kin1 = kin

kin2 = kin

kin3 = kin

kin4 = kin

kin = kk rr sp

kk = ee

ee = sp rr

set error covariance of sp4 and sp1 free
 set error covariance of rr6 and kin2 free
 set error covariance of ee5 and ee4 free
 set error covariance of rr7 and rr6 free
 set error covariance of kin4 and ee11 free
 set error covariance of ee11 and ee4 free
 set error covariance of rr3 and rr2 free
 set error covariance of rr3 and rr1 free
 set error covariance of rr2 and rr1 free
 set error covariance of rr7 and rr3 free
 set error covariance of rr3 and rr4 free
 set error covariance of kin3 and ee10 free
 set error covariance of kin3 and kin2 free
 set error covariance of rr3 and ee4 free
 options sc

PATH DIAGRAM
 END OF PROBLEMS

Sample Size = 170

Covariance Matrix

	ee1	ee4	ee5	ee10	ee11	ee13
ee1	0.40					
ee4	0.20	0.58				
ee5	0.11	0.23	0.38			
ee10	0.23	0.17	0.10	0.40		
ee11	0.17	0.12	0.11	0.20	0.37	
ee13	0.23	0.20	0.15	0.23	0.21	0.40
kk1	0.09	0.10	0.09	0.08	0.05	0.06
kk2	0.22	0.22	0.17	0.19	0.15	0.20
kk3	0.18	0.22	0.15	0.20	0.15	0.19
kin1	0.19	0.15	0.12	0.11	0.15	0.15
kin2	0.18	0.27	0.19	0.17	0.15	0.22
kin3	0.18	0.21	0.18	0.11	0.18	0.21
kin4	0.16	0.30	0.22	0.16	0.22	0.18
sp1	0.06	0.10	0.07	0.02	-0.01	0.02
sp2	-0.01	0.04	0.01	0.00	-0.01	-0.04
sp3	0.00	0.06	0.05	-0.01	-0.01	-0.02
sp4	0.00	0.07	0.04	-0.02	-0.03	-0.01
rr1	0.18	0.23	0.12	0.25	0.18	0.28
rr2	0.15	0.18	0.11	0.17	0.13	0.21
rr3	0.18	0.27	0.11	0.15	0.15	0.20
rr4	0.17	0.26	0.16	0.19	0.19	0.21
rr6	0.18	0.25	0.18	0.14	0.20	0.20
rr7	0.15	0.19	0.12	0.12	0.11	0.16

Covariance Matrix

	kk1	kk2	kk3	kin1	kin2	kin3
kk1	0.45					
kk2	0.14	0.41				
kk3	0.07	0.28	0.40			

kin1	0.09	0.20	0.20	0.48		
kin2	0.05	0.24	0.22	0.19	0.44	
kin3	0.06	0.22	0.19	0.24	0.23	0.40
kin4	0.09	0.21	0.21	0.22	0.30	0.32
sp1	0.03	0.05	0.06	0.07	0.07	0.06
sp2	0.02	-0.01	0.00	0.02	0.06	0.02
sp3	0.06	0.00	0.03	0.03	0.04	0.02
sp4	0.03	0.01	0.03	0.02	0.02	0.02
rr1	0.03	0.14	0.19	0.13	0.24	0.14
rr2	0.07	0.13	0.13	0.11	0.22	0.11
rr3	0.09	0.12	0.15	0.17	0.22	0.15
rr4	0.06	0.14	0.17	0.10	0.24	0.17
rr6	0.09	0.18	0.14	0.20	0.15	0.22
rr7	0.07	0.13	0.15	0.19	0.15	0.13

Covariance Matrix

	kin4	sp1	sp2	sp3	sp4	rr1
kin4	0.52					
sp1	0.09	0.40				
sp2	0.09	0.25	0.42			
sp3	0.09	0.21	0.30	0.40		
sp4	0.06	0.28	0.24	0.21	0.40	
rr1	0.20	0.06	0.04	0.04	0.04	0.65
rr2	0.16	0.06	0.01	0.05	0.04	0.33
rr3	0.23	0.11	0.04	0.05	0.09	0.34
rr4	0.24	0.06	-0.01	0.01	0.01	0.30
rr6	0.27	0.10	0.05	0.07	0.10	0.23
rr7	0.17	0.06	0.05	0.06	0.08	0.19

Covariance Matrix

	rr2	rr3	rr4	rr6	rr7
rr2	0.45				
rr3	0.33	0.60			
rr4	0.24	0.26	0.44		
rr6	0.17	0.22	0.19	0.57	
rr7	0.17	0.25	0.14	0.26	0.47

Number of Iterations = 27

LISREL Estimates (Maximum Likelihood)

Measurement Equations

$$ee1 = 0.45*ee, \text{ Errorvar.} = 0.20, R^2 = 0.50$$

(0.025)
8.17

$$ee4 = 0.47*ee, \text{ Errorvar.} = 0.36, R^2 = 0.38$$

(0.062) (0.042)
7.45 8.52

ee5 = 0.30*ee, Errorvar.= 0.29 , R² = 0.24
(0.050) (0.033)
6.02 8.83

ee10 = 0.45*ee, Errorvar.= 0.20 , R² = 0.51
(0.052) (0.025)
8.71 8.09

ee11 = 0.42*ee, Errorvar.= 0.20 , R² = 0.47
(0.051) (0.025)
8.34 8.20

ee13 = 0.51*ee, Errorvar.= 0.15 , R² = 0.64
(0.052) (0.020)
9.72 7.38

kk1 = 0.20*kk, Errorvar.= 0.41 , R² = 0.086
(0.045)
9.06

kk2 = 0.56*kk, Errorvar.= 0.098 , R² = 0.76
(0.15) (0.022)
3.64 4.45

kk3 = 0.50*kk, Errorvar.= 0.15 , R² = 0.62
(0.14) (0.023)
3.61 6.71

kin1 = 0.40*kin, Errorvar.= 0.32 , R² = 0.34
(0.036)
8.84

kin2 = 0.56*kin, Errorvar.= 0.14 , R² = 0.68
(0.071) (0.024)
7.79 5.85

kin3 = 0.52*kin, Errorvar.= 0.12 , R² = 0.70
(0.067) (0.021)
7.84 5.72

kin4 = 0.57*kin, Errorvar.= 0.19 , R² = 0.63
(0.073) (0.025)
7.91 7.64

sp1 = 0.42*sp, Errorvar.= 0.22 , R² = 0.45
(0.046) (0.028)
9.20 7.97

sp2 = 0.59*sp, Errorvar.= 0.070 , R² = 0.83
(0.043) (0.026)
13.65 2.74

$$\begin{aligned} \text{sp3} &= 0.50 * \text{sp}, \text{Errorvar.} = 0.15, R^2 = 0.62 \\ &(0.044) \quad (0.024) \\ &11.36 \quad 6.26 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} \text{sp4} &= 0.41 * \text{sp}, \text{Errorvar.} = 0.23, R^2 = 0.42 \\ &(0.046) \quad (0.028) \\ &8.89 \quad 8.08 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} \text{rr1} &= 0.54 * \text{rr}, \text{Errorvar.} = 0.36, R^2 = 0.45 \\ &(0.059) \quad (0.045) \\ &9.24 \quad 7.82 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} \text{rr2} &= 0.43 * \text{rr}, \text{Errorvar.} = 0.26, R^2 = 0.41 \\ &(0.050) \quad (0.033) \\ &8.64 \quad 8.03 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} \text{rr3} &= 0.46 * \text{rr}, \text{Errorvar.} = 0.37, R^2 = 0.36 \\ &(0.058) \quad (0.045) \\ &7.79 \quad 8.26 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} \text{rr4} &= 0.49 * \text{rr}, \text{Errorvar.} = 0.19, R^2 = 0.56 \\ &(0.046) \quad (0.027) \\ &10.68 \quad 7.16 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} \text{rr6} &= 0.47 * \text{rr}, \text{Errorvar.} = 0.35, R^2 = 0.38 \\ &(0.056) \quad (0.043) \\ &8.28 \quad 8.20 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} \text{rr7} &= 0.34 * \text{rr}, \text{Errorvar.} = 0.35, R^2 = 0.25 \\ &(0.054) \quad (0.041) \\ &6.40 \quad 8.69 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} \text{Error Covariance for ee5 and ee4} &= 0.083 \\ &(0.027) \\ &3.13 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} \text{Error Covariance for ee11 and ee4} &= -0.08 \\ &(0.021) \\ &-4.02 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} \text{Error Covariance for kin3 and ee10} &= -0.05 \\ &(0.015) \\ &-3.43 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} \text{Error Covariance for kin3 and kin2} &= -0.06 \\ &(0.016) \\ &-3.64 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} \text{Error Covariance for kin4 and ee11} &= 0.066 \\ &(0.017) \\ &3.80 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} \text{Error Covariance for sp4 and sp1} &= 0.11 \\ &(0.023) \end{aligned}$$

4.68

Error Covariance for rr2 and rr1 = 0.10

(0.030)

3.41

Error Covariance for rr3 and ee4 = 0.073

(0.025)

2.92

Error Covariance for rr3 and rr1 = 0.088

(0.032)

2.74

Error Covariance for rr3 and rr2 = 0.12

(0.028)

4.20

Error Covariance for rr4 and rr3 = 0.016

(0.021)

0.77

Error Covariance for rr6 and kin2 = -0.08

(0.021)

-3.85

Error Covariance for rr7 and rr3 = 0.079

(0.025)

3.11

Error Covariance for rr7 and rr6 = 0.090

(0.030)

3.02

Structural Equations

ee = - 0.12*sp + 0.88*rr, Errorvar.= 0.24 , R² = 0.76

(0.065) (0.100) (0.076)

-1.86 8.82 3.15

kk = 0.77*ee, Errorvar.= 0.40 , R² = 0.60

(0.22) (0.23)

3.43 1.77

kin = 0.48*kk + 0.10*sp + 0.45*rr, Errorvar.= 0.27 , R² = 0.73

(0.17) (0.058) (0.11) (0.076)

2.87 1.77 4.18 3.49

Reduced Form Equations

ee = - 0.12*sp + 0.88*rr, Errorvar.= 0.24, R² = 0.76

(0.065) (0.100)

-1.86 8.82

kk = - 0.094*sp + 0.68*rr, Errorvar.= 0.55, R² = 0.45

(0.056) (0.20)
-1.67 3.45

kin = 0.059*sp + 0.77*rr, Errorvar.= 0.39, R² = 0.61
(0.066) (0.11)
0.89 6.87

Correlation Matrix of Independent Variables

	sp	rr
sp	1.00	
rr	0.12 (0.09)	1.00
	1.26	

Covariance Matrix of Latent Variables

	ee	kk	kin	sp	rr
ee	1.00				
kk	0.77	1.00			
kin	0.75	0.77	1.00		
sp	-0.02	-0.01	0.15	1.00	
rr	0.86	0.67	0.78	0.12	1.00

Goodness of Fit Statistics

Degrees of Freedom = 209

Minimum Fit Function Chi-Square = 328.43 (P = 0.00)

Normal Theory Weighted Least Squares Chi-Square = 325.19 (P = 0.00)

Estimated Non-centrality Parameter (NCP) = 116.19

90 Percent Confidence Interval for NCP = (71.25 ; 169.07)

Minimum Fit Function Value = 1.94

Population Discrepancy Function Value (F0) = 0.69

90 Percent Confidence Interval for F0 = (0.42 ; 1.00)

Root Mean Square Error of Approximation (RMSEA) = 0.057

90 Percent Confidence Interval for RMSEA = (0.045 ; 0.069)

P-Value for Test of Close Fit (RMSEA < 0.05) = 0.16

Expected Cross-Validation Index (ECVI) = 2.72

90 Percent Confidence Interval for ECVI = (2.45 ; 3.03)

ECVI for Saturated Model = 3.27

ECVI for Independence Model = 31.41

Chi-Square for Independence Model with 253 Degrees of Freedom = 5262.61

Independence AIC = 5308.61

Model AIC = 459.19

Saturated AIC = 552.00

Independence CAIC = 5403.73

Model CAIC = 736.28

Saturated CAIC = 1693.48

Normed Fit Index (NFI) = 0.94
 Non-Normed Fit Index (NNFI) = 0.97
 Parsimony Normed Fit Index (PNFI) = 0.77
 Comparative Fit Index (CFI) = 0.98
 Incremental Fit Index (IFI) = 0.98
 Relative Fit Index (RFI) = 0.92

Critical N (CN) = 134.52

Root Mean Square Residual (RMR) = 0.032
 Standardized RMR = 0.069
 Goodness of Fit Index (GFI) = 0.86
 Adjusted Goodness of Fit Index (AGFI) = 0.81
 Parsimony Goodness of Fit Index (PGFI) = 0.65

The Modification Indices Suggest to Add the

Path	to from	Decrease in Chi-Square	New Estimate
ee5	kin	13.5	0.27

Standardized Solution

LAMBDA-Y

	ee	kk	kin
ee1	0.45	--	--
ee4	0.47	--	--
ee5	0.30	--	--
ee10	0.45	--	--
ee11	0.42	--	--
ee13	0.51	--	--
kk1	--	0.20	--
kk2	--	0.56	--
kk3	--	0.50	--
kin1	--	--	0.40
kin2	--	--	0.56
kin3	--	--	0.52
kin4	--	--	0.57

LAMBDA-X

	sp	rr
sp1	0.42	--
sp2	0.59	--
sp3	0.50	--
sp4	0.41	--
rr1	--	0.54
rr2	--	0.43
rr3	--	0.46
rr4	--	0.49
rr6	--	0.47
rr7	--	0.34

BETA

	ee	kk	kin
ee	--	--	--
kk	0.77	--	--
kin	--	0.48	--

GAMMA

	sp	rr
ee	-0.12	0.88
kk	--	--
kin	0.10	0.45

Correlation Matrix of ETA and KSI

	ee	kk	kin	sp	rr
ee	1.00				
kk	0.77	1.00			
kin	0.75	0.77	1.00		
sp	-0.02	-0.01	0.15	1.00	
rr	0.86	0.67	0.78	0.12	1.00

PSI

Note: This matrix is diagonal.

	ee	kk	kin
	0.24	0.40	0.27

Regression Matrix ETA on KSI (Standardized)

	sp	rr
ee	-0.12	0.88
kk	-0.09	0.68
kin	0.06	0.77

Completely Standardized Solution

LAMBDA-Y

	ee	kk	kin
ee1	0.71	--	--
ee4	0.61	--	--
ee5	0.49	--	--
ee10	0.71	--	--
ee11	0.68	--	--
ee13	0.80	--	--
kk1	--	0.29	--
kk2	--	0.87	--
kk3	--	0.78	--

kin1	--	--	0.58
kin2	--	--	0.83
kin3	--	--	0.83
kin4	--	--	0.79

LAMBDA-X

	sp	rr
sp1	0.67	--
sp2	0.91	--
sp3	0.79	--
sp4	0.65	--
rr1	--	0.67
rr2	--	0.64
rr3	--	0.60
rr4	--	0.75
rr6	--	0.62
rr7	--	0.50

BETA

	ee	kk	kin
ee	--	--	--
kk	0.77	--	--
kin	--	0.48	--

GAMMA

	sp	rr
ee	-0.12	0.88
kk	--	--
kin	0.10	0.45

Correlation Matrix of ETA and KSI

	ee	kk	kin	sp	rr
ee	1.00				
kk	0.77	1.00			
kin	0.75	0.77	1.00		
sp	-0.02	-0.01	0.15	1.00	
rr	0.86	0.67	0.78	0.12	1.00

PSI

Note: This matrix is diagonal.

	ee	kk	kin
	0.24	0.40	0.27

THETA-EPS

	ee1	ee4	ee5	ee10	ee11	ee13
ee1	0.50					

ee4	--	0.62			
ee5	--	0.18	0.76		
ee10	--	--	--	0.49	
ee11	--	-0.18	--	--	0.53
ee13	--	--	--	--	0.36
kk1	--	--	--	--	--
kk2	--	--	--	--	--
kk3	--	--	--	--	--
kin1	--	--	--	--	--
kin2	--	--	--	--	--
kin3	--	--	--	-0.13	--
kin4	--	--	--	--	0.15

THETA-EPS

	kk1	kk2	kk3	kin1	kin2	kin3
kk1	0.91					
kk2	--	0.24				
kk3	--	--	0.38			
kin1	--	--	--	0.66		
kin2	--	--	--	--	0.32	
kin3	--	--	--	--	-0.14	0.30
kin4	--	--	--	--	--	--

THETA-EPS

	kin4
kin4	0.37

THETA-DELTA-EPS

	ee1	ee4	ee5	ee10	ee11	ee13
sp1	--	--	--	--	--	--
sp2	--	--	--	--	--	--
sp3	--	--	--	--	--	--
sp4	--	--	--	--	--	--
rr1	--	--	--	--	--	--
rr2	--	--	--	--	--	--
rr3	--	0.13	--	--	--	--
rr4	--	--	--	--	--	--
rr6	--	--	--	--	--	--
rr7	--	--	--	--	--	--

THETA-DELTA-EPS

	kk1	kk2	kk3	kin1	kin2	kin3
sp1	--	--	--	--	--	--
sp2	--	--	--	--	--	--
sp3	--	--	--	--	--	--
sp4	--	--	--	--	--	--
rr1	--	--	--	--	--	--
rr2	--	--	--	--	--	--
rr3	--	--	--	--	--	--
rr4	--	--	--	--	--	--

```

rr6  --  --  --  --  -0.16  --
rr7  --  --  --  --  --  --

```

THETA-DELTA-EPS

```

      kin4
-----
sp1  --
sp2  --
sp3  --
sp4  --
rr1  --
rr2  --
rr3  --
rr4  --
rr6  --
rr7  --

```

THETA-DELTA

```

      sp1  sp2  sp3  sp4  rr1  rr2
-----
sp1  0.55
sp2  --  0.17
sp3  --  --  0.38
sp4  0.27  --  --  0.58
rr1  --  --  --  --  0.55
rr2  --  --  --  --  0.19  0.59
rr3  --  --  --  --  0.14  0.23
rr4  --  --  --  --  --  --
rr6  --  --  --  --  --  --
rr7  --  --  --  --  --  --

```

THETA-DELTA

```

      rr3  rr4  rr6  rr7
-----
rr3  0.64
rr4  0.03  0.44
rr6  --  --  0.62
rr7  0.15  --  0.17  0.75

```

Regression Matrix ETA on KSI (Standardized)

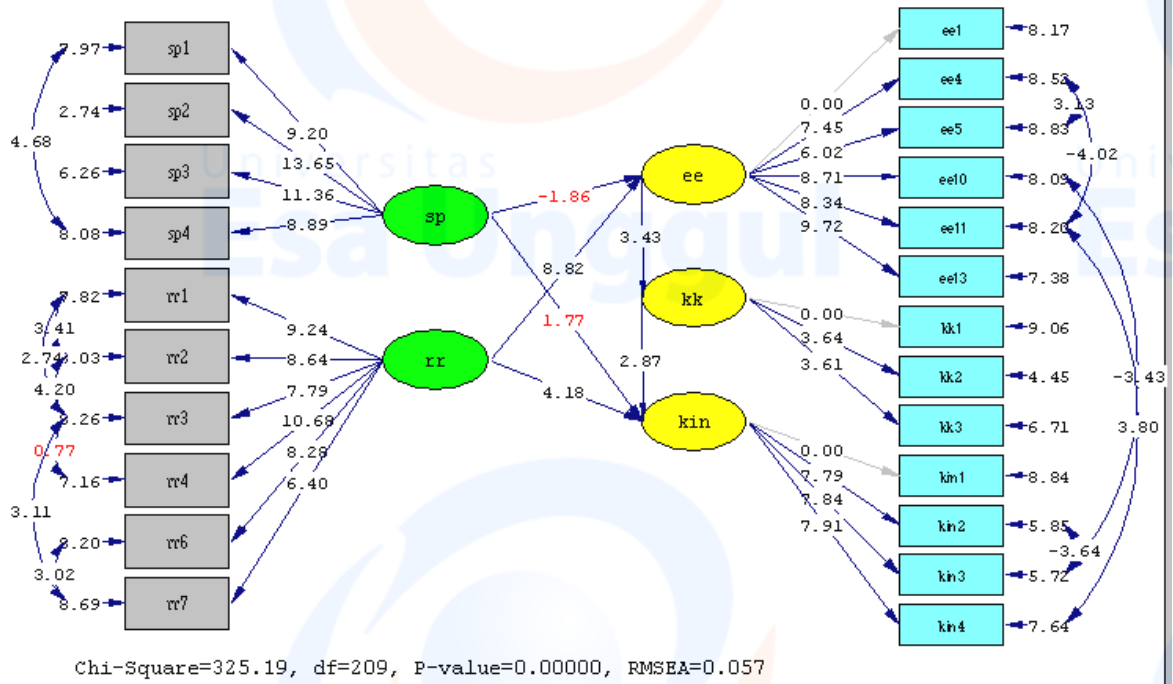
```

      sp  rr
-----
ee  -0.12  0.88
kk  -0.09  0.68
kin  0.06  0.77

```

Time used: 0.047 Seconds

PATH DIAGRAM T-VALUE



PATH DIAGRAM STANDAR SOLUTION

