

LAMPIRAN

Tabel 2
Penelitian Terdahulu

No	Publikasi Jurnal	Nama Peneliti Terdahulu	Judul Penelitian	Variabel	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
1	<i>Leadership & Organization Development Journal</i>	Arnold, Barling, & Kelloway (2001)	<i>Transformational Leadership or The Iron Cage: Which Predicts Trust, Commitment and Team Efficacy?</i>	Variabel bebas: - Kepemimpinan Transformasional - <i>The Iron Cage</i> Variabel terikat: - Kepercayaan - Komitmen - <i>Team Efficacy</i>	Analisis Statistik Deskriptif dan Interkorelasi	Kepemimpinan transformasional memiliki hubungan yang kuat dengan komitmen ditunjukkan dengan koefisien korelasi sebesar 0,60.
2	<i>The Journal of Business & Industrial Marketing</i>	Lund (2003)	<i>Organizational Culture and Job Satisfaction</i>	Variabel bebas: - Budaya Organisasi Variabel terikat: - Kepuasan Kerja	Analisis Statistik Deskriptif dan <i>One-Way Analysis</i>	Budaya <i>clan</i> dan <i>adhocracy</i> memiliki hubungan positif dengan kepuasan kerja (<i>range R</i> antara 0,556 sampai 0,705).
3	<i>Journal of Educational Administration</i>	Griffith (2004)	<i>Relation of Principal Transformational Leadership to School Staff Job Satisfaction, Staff Turnover, and School Performance</i>	Variabel bebas: - Kepemimpinan Transformasional Variabel terikat: - Kepuasan Kerja - <i>Staff Turnover</i> - <i>School Performance</i>	<i>Structural Equation Modeling (SEM)</i>	Kepemimpinan transformasional memiliki hubungan yang kuat dengan kepuasan kerja ditunjukkan dengan koefisien korelasi sebesar 0,61 hingga 0,75.
4	<i>Journal of Applied Psychology</i>	Judge & Piccolo (2004)	<i>Transformational and Transactional Leadership: A Meta-Analytic Test of Their Relative Validity</i>	Variabel bebas: - Kepemimpinan Transformasional - Kepemimpinan Transaksional - Kepemimpinan <i>Laissez-Faire</i> Variabel terikat: - <i>Leadership Criteria</i>	<i>Meta-Analytic Procedures</i> dan Analisis Regresi	Kepemimpinan transformasional memiliki hubungan yang kuat dengan kepuasan kerja ditunjukkan dengan koefisien korelasi sebesar 0,66.

Tabel 2
Penelitian Terdahulu (Lanjutan)

No	Publikasi Jurnal	Nama Peneliti Terdahulu	Judul Penelitian	Variabel	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
5	<i>The Journal of Management Development</i>	Lok & Crawford (2004)	<i>The Effect of Organisational Culture and Leadership Style on Job Satisfaction and Organisational Commitment</i>	Variabel bebas: - Budaya Organisasi - Gaya Kepemimpinan Variabel terikat: - Kepuasan Kerja - Komitmen Organisasional	Analisis Regresi	Budaya inovatif dan suportif memiliki pengaruh kuat terhadap kepuasan kerja ditunjukkan dengan <i>range</i> koefisien korelasi antara 0,50 hingga 0,60.
6	<i>Leadership & Organization Development Journal</i>	Silverthorne (2004)	<i>The Impact of Organizational Culture and Person-Organization Fit on Organizational Commitment and Job Satisfaction in Taiwan</i>	Variabel bebas: - Budaya Organisasi - PO Fit Variabel terikat: - Kepuasan Kerja - Komitmen Organisasional	One-Way Analysis	Budaya inovatif dan suportif memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja ditunjukkan dengan <i>range</i> koefisien korelasi antara 0,31 hingga 0,37.
7	<i>Journal of Gerontologic al Nursing</i>	Sikorska-Simmons (2006)	<i>Organizational Culture and Work-Related Attitudes Among Staff in Assisted Living</i>	Variabel bebas: - Budaya Organisasi Variabel terikat: - Kepuasan Kerja - Komitmen Organisasional	Hierarchical Regression Analysis	Budaya organisasi memiliki hubungan yang kuat dengan komitmen organisasional ditunjukkan dengan koefisien korelasi sebesar 0,69.
8	<i>Journal of Organization al Culture, Communicati ons and Conflict</i>	Emery & Barker (2007)	<i>The Effect of Transactional and Transformational Leadership Styles on The Organizational Commitment and Job Satisfaction of Customer Contact Personnel</i>	Variabel bebas: - Kepemimpinan Transformasional - Kepemimpinan Transaksional Variabel terikat: - Komitmen Organisasional - Kepuasan Kerja	Analisis Korelasi	Kepemimpinan transformasional memiliki hubungan positif dengan komitmen ditunjukkan dengan <i>range</i> koefisien korelasi antara 0,264 hingga 0,390.

Tabel 2
Penelitian Terdahulu (Lanjutan)

No	Publikasi Jurnal	Nama Peneliti Terdahulu	Judul Penelitian	Variabel	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
9	<i>Health Services Management Research</i>	Mosadeghrad, Ferlie & Rosenberg (2008)	<i>A Study of The Relationship Between Job Satisfaction, Organizational Commitment and Turnover Intention Among Hospital Employees</i>	Variabel bebas: - Kepuasan Kerja - Komitmen Organisasional Variabel terikat: - <i>Turnover Intention</i>	Analisis Statisk Deskriptif dan Regresi	Kepuasan kerja memiliki hubungan yang positif dengan komitmen organisasional ditunjukkan dengan koefisien korelasi sebesar 0,637.
10	<i>Procedia - Social and Behavioral Sciences</i>	Armutlulu & Noyan (2011)	<i>A Multilevel Model Of Organizational Commitment</i>	Variabel bebas: - Kepuasan Kerja Variabel terikat: - Komitmen Organisasional	<i>Multilevel Structural Equation Modeling (MSEM)</i>	Kepuasan kerja memiliki hubungan yang kuat dengan komitmen organisasional dalam tingkat pegawai ditunjukkan dengan koefisien korelasi sebesar 0,60.
11	<i>Procedia – Social and Behavioral Sciences</i>	Acar (2012)	<i>Organizational Culture, Leadership Styles and Organizational Commitment in Turkish Logistics Industry</i>	Variabel bebas: - Gaya Kepemimpinan - Budaya organisasi Variabel terikat: - Komitmen Organisasional	<i>Multivariate Data Analysis</i>	Budaya organisasi (<i>clan</i> dan <i>adhocracy</i>) memiliki hubungan yang positif dengan komitmen organisasional (afektif dan normatif).
12	<i>Procedia - Social and Behavioral Sciences</i>	Altinoz, Cakiroglu & Cop (2012)	<i>The Effect of Job Satisfaction of the Talented Employees on Organizational Commitment: A Field Research</i>	Variabel bebas: - Kepuasan Kerja Variabel terikat: - Komitmen Organisasional	Analisis Regresi	Kepuasan kerja memiliki hubungan yang kuat dengan komitmen organisasional ditunjukkan dengan koefisien korelasi sebesar 0,601.

Tabel 2
Penelitian Terdahulu (Lanjutan)

No	Publikasi Jurnal	Nama Peneliti Terdahulu	Judul Penelitian	Variabel	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
13	<i>Journal of Workplace Learning</i>	Anari (2012)	<i>Teachers: Emotional Intelligence, Job Satisfaction, and Organizational Commitment</i>	Variabel bebas: - <i>Emotional Intelligence</i> - Kepuasan Kerja Variabel terikat: - Komitmen Organisasional	Analisis Kuantitatif	Kepuasan kerja memiliki hubungan yang moderat dengan komitmen organisasional ditunjukkan dengan koefisien korelasi sebesar 0,497.
14	<i>Social Behavior and Personality</i>	Yang (2012)	<i>Transformational Leadership and Taiwanese Public Relations Practitioners' Job Satisfaction and Organizational Commitment</i>	Variabel bebas: - Kepemimpinan Transformasional Variabel terikat: - Komitmen Organisasional Variabel Mediasi: - Kepuasan Kerja	Analisis Statisk Deskriptif, Korelasi dan Regresi	Kepemimpinan transformasional dalam bentuk <i>inspirational motivation, idealized influence</i> dan <i>individual consideration</i> memiliki pengaruh positif terhadap kepuasan kerja dengan <i>range</i> koefisien korelasi antara 0,31 sampai dengan 0,582.
15	<i>Business Management Dynamics</i>	Elkordy (2013)	<i>Transformational Leadership and Organizational Culture as Predictors of Employees Attitudinal Outcomes</i>	Variabel bebas: - Kepemimpinan Transformasional - Budaya Organisasi Variabel terikat: - Komitmen Organisasional - Kepuasan Kerja	<i>Structural Equation Modeling (SEM)</i>	Kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi memiliki hubungan yang kuat terhadap kepuasan kerja dan komitmen organisasional dengan <i>range</i> koefisien korelasi antara 0,49 sampai dengan 0,62.

Tabel 2
 Penelitian Terdahulu (Lanjutan)

No	Publikasi Jurnal	Nama Peneliti Terdahulu	Judul Penelitian	Variabel	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
16	<i>The Learning Organization</i>	Islam et al. (2013)	<i>Organizational Learning Culture and Leader-Member Exchange Quality</i>	Variabel bebas: - <i>Leader-Member Exchange</i> - <i>Organizational Learning Culture</i> Variabel terikat: - <i>Turnover Intentions</i> Variabel Mediasi: - <i>Komitmen Organisasional</i>	<i>Structural Equation Modeling (SEM)</i>	Budaya organisasi memiliki hubungan yang moderat dengan komitmen organisasional ditunjukkan dengan koefisien korelasi sebesar 0,55.
17	<i>SA Journal of Human Resources Management</i>	Mclaggan, Bezuidenhout & Botha (2013)	<i>Leadership Style and Organisational Commitment in The Mining Industry in Mpumalanga</i>	Variabel bebas: - <i>Kepemimpinan Transformasional</i> - <i>Kepemimpinan Transaksional</i> Variabel terikat: - <i>Komitmen Organisasional</i>	Analisis Statistik Deskriptif	Kepemimpinan transformasional memiliki hubungan yang moderat dengan komitmen organisasional ditunjukkan dengan koefisien korelasi sebesar 0,493.
18	<i>Social Behavior and Personality</i>	Gokce, Guney & Katrinli (2014)	<i>Does Doctors' Perception of Hospital Leadership Style and Organizational Culture Influence Their Organizational Commitment?</i>	Variabel bebas: - <i>Kepemimpinan Transformasional</i> Variabel terikat: - <i>Komitmen Organisasional</i> Variabel Moderasi: - <i>Budaya Organisasi</i>	<i>Structural Equation Modeling (SEM)</i>	Budaya organisasi memiliki hubungan yang positif dengan komitmen organisasional ditunjukkan dengan koefisien korelasi sebesar 0,153.

Tabel 2
Penelitian Terdahulu (Lanjutan)

No	Publikasi Jurnal	Nama Peneliti Terdahulu	Judul Penelitian	Variabel	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
19	<i>Public Organization Review</i>	Hougyun (2014)	<i>Transformational Leadership, Organizational Clan Culture, Organizational Affective Commitment, and Organizational Citizenship Behaviour: A Case of South Korea's Public Sector</i>	Variabel bebas: - Kepemimpinan Transformasional Variabel terikat: - <i>Organizational Citizenship Behaviour</i> Variabel Mediasi: - <i>Organizational Clan Culture</i> - <i>Affective Commitment</i>	<i>Confirmatory Factor Analysis (CFA)</i>	Kepemimpinan transformasional memiliki hubungan yang positif dengan komitmen afektif ditunjukkan dengan koefisien korelasi sebesar 0,31.
20	<i>International Journal of Information, Business and Management</i>	Rawashdeh, Al-Sarairoh & Obeidat (2015)	<i>Does Organizational Culture Matter for Job Satisfaction in Jordanian Private Aviation Companies?</i>	Variabel bebas: - Budaya Organisasi Variabel terikat: - Kepuasan Kerja	Analisis Regresi Berganda	Budaya organisasi memiliki hubungan yang positif dengan kepuasan kerja ditunjukkan dengan koefisien korelasi sebesar 0,762.
21	<i>Journal of Organizational Behavior</i>	Avolio et al. (2016)	<i>Transformational Leadership and Organizational Commitment: Mediating Role of Psychological Empowerment and Moderating Role of Structural Distance</i>	Variabel bebas: - Kepemimpinan Transformasional Variabel terikat: - Komitmen Organisasional Variabel Mediasi: - <i>Psychological Empowerment</i> Variabel Moderasi: - <i>Structural Distance</i>	<i>Hierarchical Linear Modeling (HLM)</i>	Kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional ditunjukkan dengan koefisien korelasi sebesar 0,15.

Tabel 2
 Penelitian Terdahulu (Lanjutan)

No	Publikasi Jurnal	Nama Peneliti Terdahulu	Judul Penelitian	Variabel	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
22	<i>World Journal of Entrepreneurship, Management and Sustainable Development</i>	Yildirim, Acaray & Candan (2016)	<i>The Relationship Between Marketing Culture and Organizational Commitment</i>	Variabel bebas: - Marketing Culture Variabel terikat: - Komitmen Organisasional	<i>Canonical Correlation Analysis</i>	<i>Marketing culture</i> memiliki hubungan yang kuat dengan komitmen organisasional ditunjukkan dengan koefisien korelasi sebesar 0,698.
23	<i>Social Responsibility Journal</i>	Allen, Attoh & Gong (2017)	<i>Transformational Leadership and Affective Organizational Commitment: Mediating Roles of Perceived Social Responsibility and Organizational Identification</i>	Variabel bebas: - Kepemimpinan Transformasional Variabel terikat: - <i>Affective Organizational Commitment</i> Variabel Mediasi: - <i>Perceived Social Responsibility</i> - <i>Organizational Identification</i>	Analisis Statistik Deskriptif dan <i>Multiple Mediator Model</i>	Kepemimpinan transformasional memiliki hubungan yang moderat dengan komitmen afektif ditunjukkan dengan koefisien korelasi sebesar 0,549.
24	<i>IOSR Journal of Business and Management</i>	Kose & Kose (2017)	<i>The Effect of Job Satisfaction on Organizational Commitment of Healthcare Personnel</i>	Variabel bebas: - Kepuasan Kerja Variabel terikat: - Komitmen Organisasional	<i>Confirmatory Factor Analysis (CFA)</i>	Kepuasan kerja ekstrinsik memiliki hubungan yang positif dan signifikan dengan komitmen normatif ditunjukkan dengan koefisien korelasi sebesar 0,69.

Tabel 2
 Penelitian Terdahulu (Lanjutan)

No	Publikasi Jurnal	Nama Peneliti Terdahulu	Judul Penelitian	Variabel	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
25	<i>Journal of Business and Retail Management Research</i>	Qazi, Miralam, & Bhalla (2017)	<i>Organizational Culture and Job Satisfaction: A Study of Organized Retail Sector</i>	Variabel bebas: - Budaya Organisasi Variabel terikat: - Kepuasan Kerja	Analisis Statistik Deskriptif dan Korelasi	Budaya organisasi memiliki hubungan yang positif dan signifikan dengan kepuasan kerja ditunjukkan dengan koefisien korelasi dengan <i>range</i> antara 0,205 hingga 0,471.
26	<i>Revista Brasileira de Gestao de Negocios</i>	Abelha, Caneiro & Cavazotte (2018)	<i>Transformational Leadership and Job Satisfaction: Assessing the Influence of Organizational Contextual Factors and Individual Characteristics</i>	Variabel bebas: - Kepemimpinan Transformasional Variabel terikat: - Kepuasan Kerja Variabel Moderasi: - <i>Organizational Contextual Factors</i> - <i>Individual Characteristics</i>	Analisis regresi linear berganda dan Analisis Statistik deskriptif	Kepemimpinan transformasional memiliki hubungan yang kuat dengan kepuasan kerja ditunjukkan dengan koefisien korelasi sebesar 0,624.
27	<i>International Journal of Organizational Leadership</i>	Nikpour (2018)	<i>Psychological Empowerment and Organizational Innovation: Mediating Role of Job Satisfaction and Organizational Commitment</i>	Variabel bebas: - Pemberdayaan Psikologis - Kepuasan Kerja - Komitmen Organisasional Variabel terikat: - Inovasi Organisasional	<i>Structural Equation Modeling (SEM)</i>	Kepuasan kerja memiliki hubungan yang moderat dengan komitmen organisasional ditunjukkan dengan koefisien korelasi sebesar 0,556.

Kepemimpinan Transformasional

Kepemimpinan transformasional pada penelitian ini akan diukur menggunakan dimensi dari Bass & Riggio (2005) dalam Niam (2016) yang terdiri dari empat dimensi meliputi: *idealized influence* (pengaruh ideal), perilaku pemimpin yang memberikan visi dan misi, memunculkan rasa bangga, serta mendapatkan rasa hormat dan kepercayaan bawahan; *inspirational motivation* (motivasi inspirasional), perilaku pemimpin yang mampu mengkomunikasikan harapan yang tinggi, menyampaikan visi bersama secara menarik dengan menggunakan simbol-simbol untuk memfokuskan upaya bawahan dan mengekspresikan tujuan organisasi dengan cara sederhana; *intellectual stimulation* (stimulasi intelektual), perilaku pemimpin yang mampu meningkatkan kecerdasan bawahan untuk meningkatkan kreativitas dan inovasi mereka, meningkatkan rasionalitas, dan pemecahan masalah secara cermat; *individualized consideration* (perhatian individu), perilaku pemimpin yang memberikan perhatian pribadi, memperlakukan masing-masing bawahan secara individual sebagai seorang individu dengan kebutuhan, kemampuan, dan aspirasi yang berbeda, serta melatih dan memberikan saran. Dapat terlihat pada operasionalisasi variabel kepemimpinan transformasional dibawah ini:

Tabel 3
Operasional Variabel Kepemimpinan Transformasional

Dimensi	Indikator	Operasionalisasi
Pengaruh Ideal	1. Memiliki visi dan misi serta komunikasi yang jelas	1. Pemimpin menyampaikan visi serta misi-nya secara jelas kepada bawahannya
	2. Menjadi Figur	2. Saya menjadikan pemimpin sebagai panutan dalam bekerja
	3. Menjadi Inspirator	3. Pemimpin menjadi inspirator dalam bekerja
	4. Memperlakukan dengan hormat	4. Saya menghormati kepemimpinan saat ini
Motivasi Inspirasional	5. Mempunyai harapan yang tinggi	5. Pemimpin mempunyai ekspektasi yang tinggi dalam pekerjaan
	6. Mengemukakan tujuan utama dengan cara sederhana	6. Pemimpin menggunakan pemahaman yang dapat dimengerti dalam menjelaskan visi perusahaan
	7. Memberdayakan karyawan melalui tim kerja yang solid	7. Pemimpin dapat menyatukan sebuah tim kerja yang solid
	8. Motivator ide dan tindakan	8. Pemimpin dapat memberikan solusi serta panduan kerja yang tepat
Stimulasi Intelektual	9. Mengajarkan cara-cara baru dalam menyelesaikan masalah	9. Pemimpin dapat memberikan sudut pandang yang lebih baik dalam menghadapi masalah
	10. Mendorong bawahan untuk berpikir sistematis, inovatif, kreatif dan bekerja keras	10. Pemimpin dapat mendorong untuk berpikir kreatif – inovatif
	11. Memberikan kebebasan pendapat	11. Pemimpin menerima pendapat dengan baik

Tabel 3
Operasional Variabel Kepemimpinan Transformasional (Lanjutan)

Dimensi	Indikator	Operasionalisasi
	12. Meningkatkan motivasi karyawan untuk sukses	12. Pemimpin memotivasi karyawan untuk sukses
Perhatian Individu	13. Pengakuan terhadap prestasi bawahan	13. Pemimpin mengapresiasi prestasi kerja
	14. Menghargai dan memperhatikan pekerjaan bawahan	14. Pemimpin mengawasi kinerja karyawan dengan baik
	15. Meningkatkan perasaan optimisme pegawai terhadap masa depan	15. Pemimpin memberikan arahan jangka panjang yang jelas
	16. Memberi bantuan kepada karyawan baru	16. Pemimpin memberikan pelatihan yang cukup

Sumber: Bass & Riggio (2005) dalam Niam (2016)

Budaya Organisasi

Dalam penelitian ini, budaya organisasi akan diukur menggunakan dimensi dari Denison (1990) dalam Niam (2016) yang terdiri dari empat dimensi meliputi: *involvement* (keterlibatan), budaya organisasi mendorong karyawan untuk terlibat serta menciptakan rasa memiliki dan bertanggung jawab; *consistency* (konsistensi), budaya organisasi harus bersifat konsisten, terkoordinasi dengan baik dan lebih terintegrasi; *adaptability* (adaptasi), organisasi memegang norma-norma dan kepercayaan yang mendukung kapasitas perusahaan dalam menerima, menginterpretasi dan menerjemahkan tanda-tanda dari lingkungan ke dalam perubahan perilaku internal; *mission* (misi), perusahaan yang sukses memiliki arah dan sasaran yang jelas dalam mendefinisikan tujuan perusahaan dan visi bagaimana perusahaan di masa mendatang. Dapat terlihat pada operasionalisasi variabel budaya organisasi dibawah ini:

Tabel 4
Operasional Variabel Budaya Organisasi

Dimensi	Indikator	Operasionalisasi
Keterlibatan	1. <i>Empowerment</i>	1. Kebanyakan karyawan terlibat dalam pekerjaan mereka
		2. Informasi disebarkan secara luas agar tiap orang dapat memperoleh informasi yang dibutuhkan bila diperlukan
		3. Keputusan diambil berdasarkan informasi terbaik yang telah didapatkan
	2. <i>Team Orientation</i>	4. Organisasi secara aktif mendorong masing-masing unit untuk saling bekerjasama dengan unit yang lain
	3. <i>Capability Development</i>	5. Perencanaan bisnis terus berlangsung serta melibatkan tiap orang dalam prosesnya sampai tingkat tertentu

Lampiran 2
Definisi Operasional Variabel (Lanjutan)

Tabel 4
Operasional Variabel Budaya Organisasi (Lanjutan)

Dimensi	Indikator	Operasionalisasi
Konsistensi	4. <i>Coordination and Integration</i>	6. Pekerjaan diorganisir agar tiap orang dapat melihat hubungan diantara tugasnya serta sebagai sasaran organisasi.
	5. <i>Agreement Core Values</i>	7. Terdapat karakteristik gaya manajemen serta aplikasi yang berbeda dalam prakteknya
Adaptabilitas	6. <i>Creating Change</i>	8. Mudah untuk mengkoordinasikan proyek-proyek meskipun pada berbagai bagian yang berbeda di organisasi
		9. Bila timbul ketidak-sepakatan, kita bekerja keras untuk mencapai solusi yang terbaik untuk kedua pihak
		10. Mudah untuk mencapai konsensus bahkan dalam berbagai masalah sulit
		11. Ada berbagai kerangka nilai yang jelas dan konsisten yang mengatur cara organisasi melakukan bisnis
		12. Organisasi mempunyai kode etik yang memandu perilaku kita dan menjelaskan pada karyawan apa yang benar dan salah
		13. Kita menanggapi para pesaing dan berbagai perubahan lain dalam lingkungan bisnis dengan baik
	7. <i>Customer Focus</i>	14. Cara baru dan lebih baik dalam bekerja terus menerus dipraktekan
		15. Komentar dan rekomendasi dari para pelanggan seringkali mengarah pada perbaikan
	8. <i>Organizational Learning</i>	16. Masukan dari pelanggan secara langsung mempengaruhi berbagai keputusan organisasi
		17. Unit-unit yang berbeda dari organisasi sering melakukan kerjasama demi perubahan
Misi	9. <i>Strategic Direction and Intent</i>	18. Organisasi melihat kegagalan sebagai suatu peluang untuk belajar menjadi lebih baik
		19. Organisasi terus menerus membandingkan antara kemajuan dengan sasaran-sasaran yang ditetapkan
	10. <i>Goals and Objectives Vision</i>	20. Karyawan memahami apa yang perlu dilakukan agar organisasi berhasil dalam jangka panjang
		21. Organisasi mempunyai tujuan dan arah yang bersifat jangka panjang
		22. Organisasi mempunyai misi yang jelas yang memberi makna-arrah dalam pekerjaan karyawan
		23. Kita bisa melihat organisasi akan menjadi seperti apa di masa depan

Sumber: Denison (1990) dalam Niam (2016)

Lampiran 2
Definisi Operasional Variabel (Lanjutan)

Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja dapat diukur dengan menggunakan dimensi dari Luthans (2006) dalam Alianto & Anindita (2017) yang terdiri dari lima dimensi meliputi: Gaji, sejumlah upah yang diterima dan pada tingkat ini bisa dipandang sebagai salah satu yang dapat dibandingkan dengan organisasi lain; Promosi, pegawai merasa positif jika dipromosikan. Promosi memungkinkan organisasi untuk mendayagunakan kemampuan dan keahlian pegawai setinggi mungkin; Rekan kerja, tingkat dimana rekan kerja pandai secara teknis dan mendukung secara sosial. Oleh karena itu, mempunyai rekan kerja yang menyenangkan dapat meningkatkan kepuasan kerja; Pengawasan (supervisi), supervisi mempunyai peran yang penting dalam suatu organisasi karena berhubungan dengan pegawai secara langsung dan mempengaruhi pegawai dalam melakukan pekerjaannya, karena pegawai lebih suka mempunyai supervisi yang adil, terbuka dan mau bekerja sama dengan bawahan; Pekerjaan itu sendiri, karyawan cenderung lebih menyukai pekerjaan yang memberikan kesempatan untuk menggunakan kemampuan dan keterampilan, kebebasan serta umpan balik. Karakteristik ini membuat kerja lebih menantang. Dapat terlihat pada operasionalisasi variabel kepuasan kerja dibawah ini:

Tabel 5
Operasional Variabel Kepuasan Kerja

Variabel	Dimensi	Operasional
Kepuasan Kerja	1. Gaji	1. Saya puas karena gaji yang diberikan sesuai dengan beban pekerjaan
		2. Saya merasa puas karena gaji yang saya terima sesuai dengan yang saya harapkan
	2. Promosi	3. Saya puas karena saya mendapatkan peluang untuk dipromosikan
		4. Saya puas karena perusahaan memberikan kesempatan promosi dengan adil
	3. Rekan Kerja	5. Saya puas karena saya memiliki rekan kerja yang menyenangkan
		6. Saya puas karena memiliki rekan kerja yang dapat diajak bekerjasama
	4. Pengawasan (supervisi)	7. Saya puas karena atasan mampu berlaku adil dalam mendistribusikan pekerjaan
		8. Saya puas karena atasan memberikan tugas (pekerjaan) berdasarkan kemampuan saya
	5. Pekerjaan itu sendiri	9. Saya sangat menikmati pekerjaan yang saya kerjakan
		10. Saya senang karena diberikan kesempatan untuk belajar terkait pekerjaan

Sumber: Luthans (2006) dalam Alianto & Anindita (2017)

Lampiran 2
Definisi Operasional Variabel (Lanjutan)

Komitmen Organisasional

Dalam penelitian ini, komitmen organisasional dapat diukur dengan menggunakan dimensi dari Allen *et al.* (1993) dalam Sukmasari (2016) yang terdiri dari tiga dimensi meliputi: *affective commitment*, terjadi apabila karyawan ingin menjadi bagian dari organisasi karena adanya ikatan emosional; *continuance commitment*, muncul apabila karyawan tetap bertahan pada suatu organisasi karena membutuhkan gaji dan keuntungan-keuntungan lain atau karena karyawan tersebut tidak menemukan pekerjaan lain; *normative commitment*, timbul dari nilai-nilai dalam diri karyawan. Karyawan bertahan menjadi anggota organisasi karena adanya kesadaran bahwa komitmen terhadap organisasi merupakan hal yang seharusnya dilakukan. Dapat terlihat pada operasionalisasi variabel komitmen organisasional dibawah ini:

Tabel 6
Operasional Variabel Komitmen Organisasional

Dimensi	Indikator	Operasionalisasi
Komitmen Afektif	Kebermaknaan terhadap organisasi	1. Saya merasa senang menjadi bagian didalam organisasi ini.
		2. Saya merasa seolah-olah masalah organisasi ini, merupakan masalah saya sendiri.
		3. Saya merasa bangga menjadi bagian dari organisasi ini.
		4. Organisasi ini sangat berarti bagi saya
		5. Saya merasa nyaman dapat bekerja dengan orang-orang dilingkungan organisasi ini.
		6. Saya merasa diberikan kesempatan yang sama untuk mengembangkan diri dalam organisasi ini.
Komitmen Berkelanjutan	Kerugian meninggalkan organisasi.	7. Saya bekerja pada organisasi ini, karena membutuhkan pekerjaan.
		8. Saya merasa mempunyai kewajiban untuk tetap bekerja dengan atasan saya saat ini.
		9. Saya menaruh harapan besar pada organisasi ini, jika tidak maka saya akan mempertimbangkan bekerja di tempat lain.
		10. Jika saya meninggalkan organisasi saat ini, akan terlalu banyak konsekuensinya.
		11. Saya tidak akan meninggalkan organisasi ini karena memiliki kewajiban terhadap orang-orang didalamnya.
Komitmen Normatif	Kesediaan berusaha untuk organisasi.	12. Saya berhutang budi kepada organisasi saya.
		13. Saya akan merasa bersalah jika saya meninggalkan organisasi ini.
		14. Organisasi ini layak untuk mendapatkan kesetiaan saya.
		15. Saya akan menghabiskan sisa karir saya dengan organisasi ini.

Sumber: Allen *et al.* (1993) dalam Sukmasari (2016)

KUESIONER SURVEY

A. Identitas Responden: (Berilah tanda “X” pada pilihan yang ada)

1. Jenis kelamin anda:
 - a. Pria b. Wanita
2. Usia anda saat ini:
 - a. 19 - 29 tahun b. 30 – 39 tahun c. 40 – 49 tahun d. 50 - 55 tahun
3. Pendidikan akhir:
 - a. SMA b. D3 c. S1 d. S2
4. Pendapatan perbulan:
 - a. ≤ Rp 7.000.000,- b. > Rp 7.000.000,-

B. Kuesioner

Saya mohon untuk kesediaan saudara/bapak/ibu untuk memberikan pendapat pernyataan-pernyataan dengan cara menyalang kotak pada salah satu nomer yang dapat dipilih pada skala 1 sampai 5. Skala nomor menunjukkan seberapa dekat jawaban saudara/bapak/ibu dengan pilihan yang tersedia, sebagai berikut:

1. Sangat tidak setuju (STS)
2. Tidak setuju (TS)
3. Antara setuju dan tidak setuju (ASTS)
4. Setuju (S)
5. Sangat Setuju (SS)

No	Kuesioner	1 (STS)	2 (TS)	3 (ASTS)	4 (S)	5 (SS)
1	Pemimpin menyampaikan visi serta misinya secara jelas kepada bawahannya					
2	Saya menjadikan pemimpin sebagai panutan dalam bekerja					
3	Pemimpin menjadi inspirator dalam bekerja					
4	Saya menghormati kepemimpinan saat ini					
5	Pemimpin mempunyai ekspektasi yang tinggi dalam pekerjaan					
6	Pemimpin menggunakan pemahaman yang dapat dimengerti dalam menjelaskan visi perusahaan					
7	Pemimpin dapat menyatukan sebuah tim kerja yang solid					
8	Pemimpin dapat memberikan solusi serta panduan kerja yang tepat					
9	Pemimpin dapat memberikan sudut pandang yang lebih baik dalam menghadapi masalah					
10	Pemimpin dapat mendorong untuk berpikir kreatif – inovatif					
11	Pemimpin menerima pendapat dengan baik					

Lampiran 3
Kuesioner Pretest (Lanjutan)

No	Kuesioner	1 (STS)	2 (TS)	3 (ASTS)	4 (S)	5 (SS)
12	Pemimpin memotivasi karyawan untuk sukses					
13	Pemimpin mengapresiasi prestasi kerja					
14	Pemimpin mengawasi kinerja karyawan dengan baik					
15	Pemimpin memberikan arahan jangka panjang yang jelas					
16	Pemimpin memberikan pelatihan yang cukup					
17	Kebanyakan karyawan terlibat dalam pekerjaan mereka					
18	Informasi disebarakan secara luas agar tiap orang dapat memperoleh informasi yang dibutuhkan bila diperlukan					
19	Keputusan diambil berdasarkan informasi terbaik yang telah didapatkan					
20	Organisasi secara aktif mendorong masing-masing unit untuk saling bekerjasama dengan unit yang lain					
21	Perencanaan bisnis terus berlangsung serta melibatkan tiap orang dalam prosesnya sampai tingkat tertentu					
22	Pekerjaan diorganisir agar tiap orang dapat melihat hubungan diantara tugasnya serta sebagai sasaran organisasi.					
23	Terdapat karakteristik gaya manajemen serta aplikasi yang berbeda dalam prakteknya					
24	Mudah untuk mengkoordinasikan proyek-proyek meskipun pada berbagai bagian yang berbeda di organisasi					
25	Bila timbul ketidak-sepakatan, kita bekerja keras untuk mencapai solusi yang terbaik untuk kedua pihak					
26	Mudah untuk mencapai konsensus bahkan dalam berbagai masalah sulit					
27	Ada berbagai kerangka nilai yang jelas dan konsisten yang mengatur cara organisasi melakukan bisnis					
28	Organisasi mempunyai kode etik yang memandu perilaku kita dan menjelaskan pada karyawan apa yang benar dan salah					
29	Kita menanggapi para pesaing dan berbagai perubahan lain dalam lingkungan bisnis dengan baik					

Lampiran 3
Kuesioner Pretest (Lanjutan)

No	Kuesioner	1 (STS)	2 (TS)	3 (ASTS)	4 (S)	5 (SS)
30	Cara baru dan lebih baik dalam bekerja terus menerus dipraktekan					
31	Komentar dan rekomendasi dari para pelanggan seringkali mengarah pada perbaikan					
32	Masukan dari pelanggan secara langsung mempengaruhi berbagai keputusan organisasi					
33	Unit-unit yang berbeda dari organisasi sering melakukan kerjasama demi perubahan					
34	Organisasi melihat kegagalan sebagai suatu peluang untuk belajar menjadi lebih baik					
35	Organisasi terus menerus membandingkan antara kemajuan dengan sasaran-sasaran yang ditetapkan					
36	Karyawan memahami apa yang perlu dilakukan agar organisasi berhasil dalam jangka panjang					
37	Organisasi mempunyai tujuan dan arah yang bersifat jangka panjang					
38	Organisasi mempunyai misi yang jelas yang memberi makna-arrah dalam pekerjaan karyawan					
39	Kita bisa melihat organisasi akan menjadi seperti apa di masa depan					
40	Saya puas karena gaji yang diberikan sesuai dengan beban pekerjaan					
41	Saya merasa puas karena gaji yang saya terima sesuai dengan yang saya harapkan					
42	Saya puas karena saya mendapatkan peluang untuk dipromosikan					
43	Saya puas karena perusahaan memberikan kesempatan promosi dengan adil					
44	Saya puas karena saya memiliki rekan kerja yang menyenangkan					
45	Saya puas karena memiliki rekan kerja yang dapat diajak bekerjasama					
46	Saya puas karena atasan mampu berlaku adil dalam mendistribusikan pekerjaan					
47	Saya puas karena atasan memberikan tugas (pekerjaan) berdasarkan kemampuan saya					
48	Saya sangat menikmati pekerjaan yang saya kerjakan					

Lampiran 3
Kuesioner Pretest (Lanjutan)

No	Kuesioner	1 (STS)	2 (TS)	3 (ASTS)	4 (S)	5 (SS)
49	Saya senang karena diberikan kesempatan untuk belajar terkait pekerjaan					
50	Saya merasa senang menjadi bagian didalam organisasi ini.					
51	Saya merasa seolah-olah masalah organisasi ini, merupakan masalah saya sendiri.					
52	Saya merasa bangga menjadi bagian dari organisasi ini.					
53	Organisasi ini sangat berarti bagi saya					
54	Saya merasa nyaman dapat bekerja dengan orang-orang dilingkungan organisasi ini.					
55	Saya merasa diberikan kesempatan yang sama untuk mengembangkan diri dalam organisasi ini.					
56	Saya bekerja pada organisasi ini, karena membutuhkan pekerjaan.					
57	Saya merasa mempunyai kewajiban untuk tetap bekerja dengan atasan saya saat ini.					
58	Saya menaruh harapan besar pada organisasi ini, jika tidak maka saya akan mempertimbangkan bekerja di tempat lain.					
59	Jika saya meninggalkan organisasi saat ini, akan terlalu banyak konsekuensinya.					
60	Saya tidak akan meninggalkan organisasi ini karena memiliki kewajiban terhadap orang-orang didalamnya.					
61	Saya berhutang budi kepada organisasi saya.					
62	Saya akan merasa bersalah jika saya meninggalkan organisasi ini.					
63	Organisasi ini layak untuk mendapatkan kesetiaan saya.					
64	Saya akan menghabiskan sisa karir saya dengan organisasi ini.					

Terimakasih atas partisipasi saudara/i

Variabel Kepimpinan Transformasional Dimensi 1 Validitas dan Reliabilitas

KMO and Bartlett's Test

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.	.851
Bartlett's Test of Sphericity Approx. Chi-Square	1345.863
df	6
Sig.	.000

Anti-image Matrices

		KT1	KT2	KT3	KT4
Anti-image Covariance	KT1	.127	-.085	-.048	-.077
	KT2	-.085	.150	-.061	-.024
	KT3	-.048	-.061	.284	-.028
	KT4	-.077	-.024	-.028	.296
Anti-image Correlation	KT1	.786 ^a	-.614	-.254	-.399
	KT2	-.614	.818 ^a	-.294	-.113
	KT3	-.254	-.294	.922 ^a	-.095
	KT4	-.399	-.113	-.095	.911 ^a

a. Measures of Sampling Adequacy(MSA)

Component Matrix^a

	Component
	1
KT1	.961
KT2	.950
KT3	.908
KT4	.901

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.947	.948	4

Extraction Method: Principal Component Analysis.

a. 1 components extracted.

Lampiran 5
Data Output *Pre-test* (Lanjutan)

Variabel Kepimpinan Transformasional Dimensi 2 Validitas dan Reliabilitas

KMO and Bartlett's Test

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.	.811
Bartlett's Test of Sphericity Approx. Chi-Square	944.842
df	6
Sig.	.000

Anti-image Matrices

		KT5	KT6	KT7	KT8
Anti-image Covariance	KT5	.321	-.162	-.024	-.049
	KT6	-.162	.243	-.108	-.037
	KT7	-.024	-.108	.300	-.159
	KT8	-.049	-.037	-.159	.396
Anti-image Correlation	KT5	.812 ^a	-.580	-.077	-.137
	KT6	-.580	.774 ^a	-.400	-.119
	KT7	-.077	-.400	.814 ^a	-.461
	KT8	-.137	-.119	-.461	.856 ^a

a. Measures of Sampling Adequacy(MSA)

Component Matrix^a

	Component
	1
KT5	.883
KT6	.922
KT7	.905
KT8	.862

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.915	.915	4

Extraction Method: Principal Component Analysis.

a. 1 components extracted.

Lampiran 5
Data Output *Pre-test* (Lanjutan)

Variabel Kepimpinan Transformasional Dimensi 3 Validitas dan Reliabilitas

KMO and Bartlett's Test

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.	.844
Bartlett's Test of Sphericity Approx. Chi-Square	1028.103
df	6
Sig.	.000

Anti-image Matrices

		KT9	KT10	KT11	KT12
Anti-image Covariance	KT9	.333	-.136	-.061	-.041
	KT10	-.136	.263	-.059	-.091
	KT11	-.061	-.059	.298	-.135
	KT12	-.041	-.091	-.135	.272
Anti-image Correlation	KT9	.862 ^a	-.460	-.193	-.136
	KT10	-.460	.831 ^a	-.210	-.340
	KT11	-.193	-.210	.850 ^a	-.475
	KT12	-.136	-.340	-.475	.833 ^a

a. Measures of Sampling Adequacy(MSA)

Component Matrix^a

	Component
	1
KT9	.890
KT10	.921
KT11	.905
KT12	.915

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.929	.929	4

Extraction Method: Principal Component Analysis.

a. 1 components extracted.

Variabel Kepimpinan Transformasional Dimensi 4 Validitas dan Reliabilitas

KMO and Bartlett's Test

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.	.844
Bartlett's Test of Sphericity Approx. Chi-Square	978.705
df	6
Sig.	.000

Anti-image Matrices

		KT13	KT14	KT15	KT16
Anti-image Covariance	KT13	.247	-.095	-.121	-.042
	KT14	-.095	.292	-.092	-.063
	KT15	-.121	-.092	.230	-.081
	KT16	-.042	-.063	-.081	.520
Anti-image Correlation	KT13	.816 ^a	-.353	-.507	-.117
	KT14	-.353	.859 ^a	-.357	-.162
	KT15	-.507	-.357	.804 ^a	-.233
	KT16	-.117	-.162	-.233	.930 ^a

a. Measures of Sampling Adequacy(MSA)

Component Matrix^a

	Component
	1
KT13	.921
KT14	.909
KT15	.931
KT16	.812

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.916	.916	4

Extraction Method: Principal Component Analysis.

a. 1 components extracted.

Lampiran 5
Data Output *Pre-test* (Lanjutan)

Variabel Budaya Organisasi Dimensi 1 Validitas dan Reliabilitas

KMO and Bartlett's Test

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.	.880
Bartlett's Test of Sphericity Approx. Chi-Square	1471.724
df	10
Sig.	.000

Anti-image Matrices

		BO1	BO2	BO3	BO4	BO5
Anti-image Covariance	BO1	.133	-.101	-.071	-.037	-.059
	BO2	-.101	.188	-.018	-.033	-.005
	BO3	-.071	-.018	.284	-.078	-.016
	BO4	-.037	-.033	-.078	.329	-.083
	BO5	-.059	-.005	-.016	-.083	.464
Anti-image Correlation	BO1	.807 ^a	-.638	-.365	-.175	-.239
	BO2	-.638	.848 ^a	-.079	-.131	-.016
	BO3	-.365	-.079	.916 ^a	-.255	-.043
	BO4	-.175	-.131	-.255	.933 ^a	-.212
	BO5	-.239	-.016	-.043	-.212	.945 ^a

a. Measures of Sampling Adequacy(MSA)

Component Matrix^a

	Component
	1
BO1	.950
BO2	.918
BO3	.896
BO4	.885
BO5	.814

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.935	.936	5

Extraction Method: Principal Component Analysis.

a. 1 components extracted.

Lampiran 5
Data Output *Pre-test* (Lanjutan)

Variabel Budaya Organisasi Dimensi 2 Validitas dan Reliabilitas

KMO and Bartlett's Test

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.	.500
Bartlett's Test of Sphericity Approx. Chi-Square	154.258
df	1
Sig.	.000

Anti-image Matrices

		BO6	BO7
Anti-image Covariance	BO6	.615	-.382
	BO7	-.382	.615
Anti-image Correlation	BO6	.500 ^a	-.620
	BO7	-.620	.500 ^a

a. Measures of Sampling Adequacy(MSA)

Component Matrix^a

	Component
	1
BO6	.900
BO7	.900

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.764	.766	2

Extraction Method:
Principal Component
Analysis.

a. 1 components extracted.

Variabel Budaya Organisasi Dimensi 3 Validitas dan Reliabilitas

KMO and Bartlett's Test

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.	.914
Bartlett's Test of Sphericity Approx. Chi-Square	3168.120
df	55
Sig.	.000

Lampiran 5
Data Output *Pre-test* (Lanjutan)

Anti-image Matrices

	BO8	BO9	BO10	BO11	BO12	BO13	BO14	BO15	BO16	BO17	BO18	
Anti-image Covariance	BO8	.415	-.130	.009	-.015	-.008	-.021	-.085	-.008	-.001	-.026	.031
	BO9	-.130	.329	-.104	.004	-.065	.025	.001	-.017	.011	-.066	-.032
	BO10	.009	-.104	.335	-.114	.028	-.048	-.005	-.005	-.004	.038	-.034
	BO11	-.015	.004	-.114	.280	-.059	-.032	-.012	-.015	.007	-.040	-.065
	BO12	-.008	-.065	.028	-.059	.312	-.034	-.050	-.026	.017	-.067	-.061
	BO13	-.021	.025	-.048	-.032	-.034	.257	-.140	.013	-.030	-.016	.005
	BO14	-.085	.001	-.005	-.012	-.050	-.140	.316	.000	-.003	.039	.008
	BO15	-.008	-.017	-.005	-.015	-.026	.013	.000	.094	-.081	.026	.014
	BO16	-.001	.011	-.004	.007	.017	-.030	-.003	-.081	.091	-.029	-.023
	BO17	-.026	-.066	.038	-.040	-.067	-.016	.039	.026	-.029	.488	-.133
	BO18	.031	-.032	-.034	-.065	-.061	.005	.008	.014	-.023	-.133	.424
Anti-image Correlation	BO8	.946 ^a	-.353	.023	-.043	-.023	-.065	-.236	-.043	-.006	-.057	.073
	BO9	-.353	.925 ^a	-.314	.014	-.203	.086	.003	-.099	.064	-.164	-.086
	BO10	.023	-.314	.931 ^a	-.373	.086	-.163	-.016	-.026	-.024	.095	-.091
	BO11	-.043	.014	-.373	.946 ^a	-.198	-.119	-.040	-.093	.047	-.109	-.188
	BO12	-.023	-.203	.086	-.198	.952 ^a	-.121	-.160	-.152	.099	-.172	-.167
	BO13	-.065	.086	-.163	-.119	-.121	.923 ^a	-.492	.083	-.198	-.045	.015
	BO14	-.236	.003	-.016	-.040	-.160	-.492	.918 ^a	.002	-.018	.099	.021
	BO15	-.043	-.099	-.026	-.093	-.152	.083	.002	.838 ^a	-.877	.122	.071
	BO16	-.006	.064	-.024	.047	.099	-.198	-.018	-.877	.837 ^a	-.137	-.116
	BO17	-.057	-.164	.095	-.109	-.172	-.045	.099	.122	-.137	.931 ^a	-.293
	BO18	.073	-.086	-.091	-.188	-.167	.015	.021	.071	-.116	-.293	.947 ^a

a. Measures of Sampling Adequacy(MSA)

Component Matrix^a

	Component
	1
BO8	.770
BO9	.817
BO10	.815
BO11	.862
BO12	.849
BO13	.847
BO14	.795
BO15	.847
BO16	.850
BO17	.699
BO18	.756

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.948	.947	11

Extraction Method: Principal

Component Analysis.

a. 1 components extracted.

Lampiran 5
Data Output *Pre-test* (Lanjutan)

Variabel Budaya Organisasi Dimensi 4 Validitas dan Reliabilitas

KMO and Bartlett's Test

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.	.841
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square
	869.111
	df
	10
	Sig.
	.000

Anti-image Matrices

		BO19	BO20	BO21	BO22	BO23
Anti-image Covariance	BO19	.515	-.153	-.017	-.087	-.057
	BO20	-.153	.375	-.147	-.019	-.127
	BO21	-.017	-.147	.423	-.173	.022
	BO22	-.087	-.019	-.173	.378	-.154
	BO23	-.057	-.127	.022	-.154	.488
Anti-image Correlation	BO19	.887 ^a	-.347	-.036	-.197	-.113
	BO20	-.347	.830 ^a	-.369	-.050	-.297
	BO21	-.036	-.369	.820 ^a	-.433	.049
	BO22	-.197	-.050	-.433	.823 ^a	-.359
	BO23	-.113	-.297	.049	-.359	.857 ^a

a. Measures of Sampling Adequacy(MSA)

Component Matrix^a

	Component
	1
BO19	.795
BO20	.869
BO21	.825
BO22	.863
BO23	.803

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.888	.888	5

Extraction Method:

Principal Component Analysis.

a. 1 components extracted.

Lampiran 5
Data Output *Pre-test* (Lanjutan)

Variabel Kepuasan Kerja Validitas dan Reliabilitas

KMO and Bartlett's Test

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.	.943
Bartlett's Test of Sphericity Approx. Chi-Square	4648.906
df	45
Sig.	.000

Anti-image Matrices

		KK1	KK2	KK3	KK4	KK5	KK6	KK7	KK8	KK9	KK10
Anti-image Covariance	KK1	.142	-.077	-.013	-.027	-.002	.001	-.008	.012	.007	-.044
	KK2	-.077	.154	-.043	-.030	.013	.001	-.005	.001	-.027	.023
	KK3	-.013	-.043	.156	-.021	-.052	-.010	-.003	-.002	.018	-.013
	KK4	-.027	-.030	-.021	.151	-.045	-.007	.000	-.023	.015	-.002
	KK5	-.002	.013	-.052	-.045	.128	-.045	-.005	.023	-.055	.007
	KK6	.001	.001	-.010	-.007	-.045	.179	-.043	-.019	.013	-.023
	KK7	-.008	-.005	-.003	.000	-.005	-.043	.134	-.067	-.007	-.008
	KK8	.012	.001	-.002	-.023	.023	-.019	-.067	.133	-.039	-.032
	KK9	.007	-.027	.018	.015	-.055	.013	-.007	-.039	.151	-.055
	KK10	-.044	.023	-.013	-.002	.007	-.023	-.008	-.032	-.055	.149
Anti-image Correlation	KK1	.935 ^a	-.520	-.086	-.181	-.012	.009	-.060	.085	.049	-.299
	KK2	-.520	.927 ^a	-.279	-.198	.096	.004	-.038	.008	-.176	.152
	KK3	-.086	-.279	.958 ^a	-.138	-.369	-.058	-.024	-.013	.115	-.085
	KK4	-.181	-.198	-.138	.964 ^a	-.323	-.040	-.002	-.159	.098	-.017
	KK5	-.012	.096	-.369	-.323	.921 ^a	-.295	-.039	.178	-.398	.049
	KK6	.009	.004	-.058	-.040	-.295	.966 ^a	-.275	-.122	.080	-.142
	KK7	-.060	-.038	-.024	-.002	-.039	-.275	.947 ^a	-.503	-.046	-.055
	KK8	.085	.008	-.013	-.159	.178	-.122	-.503	.928 ^a	-.276	-.226
	KK9	.049	-.176	.115	.098	-.398	.080	-.046	-.276	.933 ^a	-.364
	KK10	-.299	.152	-.085	-.017	.049	-.142	-.055	-.226	-.364	.949 ^a

a. Measures of Sampling Adequacy(MSA)

Component Matrix^a

	Component
	1
KK1	.910
KK2	.896
KK3	.915
KK4	.924
KK5	.924
KK6	.911
KK7	.920
KK8	.906
KK9	.913
KK10	.920

Extraction Method:
Principal Component
Analysis.
a. 1 components extracted.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
	.978	
		10

Variabel Komitmen Organisasional Dimensi 1 Validitas dan Reliabilitas

KMO and Bartlett's Test

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.	.909
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square
	2481.780
df	15
Sig.	.000

Anti-image Matrices

		KO1	KO2	KO3	KO4	KO5	KO6
Anti-image Covariance	KO1	.110	-.070	-.049	-.011	-.009	-.018
	KO2	-.070	.146	-.035	-.028	.008	.002
	KO3	-.049	-.035	.147	-.026	-.022	-.008
	KO4	-.011	-.028	-.026	.206	-.065	-.024
	KO5	-.009	.008	-.022	-.065	.171	-.104
	KO6	-.018	.002	-.008	-.024	-.104	.216
Anti-image Correlation	KO1	.884 ^a	-.550	-.384	-.075	-.063	-.117
	KO2	-.550	.897 ^a	-.239	-.161	.052	.011
	KO3	-.384	-.239	.934 ^a	-.149	-.141	-.048
	KO4	-.075	-.161	-.149	.948 ^a	-.344	-.112
	KO5	-.063	.052	-.141	-.344	.885 ^a	-.540
	KO6	-.117	.011	-.048	-.112	-.540	.908 ^a

a. Measures of Sampling Adequacy(MSA)

Component Matrix^a

	Component
	1
KO1	.945
KO2	.921
KO3	.939
KO4	.922
KO5	.918
KO6	.897

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.965	.966	6

Extraction Method:
Principal Component
Analysis.

a. 1 components extracted.

Variabel Komitmen Organisasional Dimensi 2 Validitas dan Reliabilitas

KMO and Bartlett's Test

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		.913
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square	2060.041
	df	10
	Sig.	.000

Anti-image Matrices

		KO7	KO8	KO9	KO10	KO11
Anti-image Covariance	KO7	.160	-.053	-.006	-.029	-.065
	KO8	-.053	.213	-.049	-.027	-.018
	KO9	-.006	-.049	.170	-.060	-.040
	KO10	-.029	-.027	-.060	.156	-.040
	KO11	-.065	-.018	-.040	-.040	.132
Anti-image Correlation	KO7	.903 ^a	-.290	-.035	-.182	-.445
	KO8	-.290	.939 ^a	-.259	-.151	-.105
	KO9	-.035	-.259	.914 ^a	-.368	-.270
	KO10	-.182	-.151	-.368	.917 ^a	-.282
	KO11	-.445	-.105	-.270	-.282	.894 ^a

a. Measures of Sampling Adequacy(MSA)

Component Matrix^a

	Component
	1
KO7	.942
KO8	.927
KO9	.941
KO10	.947
KO11	.955

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.968	.968	5

Extraction Method: Principal Component Analysis.

a. 1 components extracted.

Variabel Komitmen Organisasional Dimensi 3 Validitas dan Reliabilitas

KMO and Bartlett's Test

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.	.806
Bartlett's Test of Sphericity Approx. Chi-Square	1531.765
df	6
Sig.	.000

Anti-image Matrices

		KO12	KO13	KO14	KO15
Anti-image Covariance	KO12	.085	-.080	-.029	-.042
	KO13	-.080	.115	-.007	.003
	KO14	-.029	-.007	.242	-.112
	KO15	-.042	.003	-.112	.218
Anti-image Correlation	KO12	.745 ^a	-.805	-.200	-.307
	KO13	-.805	.766 ^a	-.039	.022
	KO14	-.200	-.039	.878 ^a	-.488
	KO15	-.307	.022	-.488	.861 ^a

a. Measures of Sampling Adequacy(MSA)

Component Matrix^a

	Component
	1
KO12	.964
KO13	.939
KO14	.920
KO15	.928

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.954	.954	4

Extraction Method: Principal Component Analysis.

a. 1 components extracted.

Tabel 7
Distribusi Responden Berdasarkan Demografi

Demografi	Klasifikasi	Jumlah (Responden)	Persentase
Jenis Kelamin	Pria	191	60%
	Wanita	129	40%
Total		320	100%
Usia	19 – 29 tahun	130	41%
	30 – 39 tahun	81	25%
	40 – 49 tahun	78	24%
	50 – 55 tahun	31	10%
Total		320	100%
Pendidikan akhir	SMA	53	17%
	D3	23	7%
	S1	178	56%
	S2	66	20%
Total		320	100%
Pendapatan perbulan	≤ Rp 7.000.000	96	30%
	> Rp 7.000.000	224	70%
Total		320	100%

Analisis Perbedaan Demografi Responden (Uji ANOVA)

Perbedaan Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel 8

Hasil Uji Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Variabel	Homogeneity	ANOVA	Keterangan
Kepemimpinan Transformasional	0,563	0,280	Tidak ada perbedaan
Budaya Organisasi	0,569	0,351	Tidak ada perbedaan
Kepuasan Kerja	0,715	0,233	Tidak ada perbedaan
Komitmen Organisasional	0,144	0,474	Tidak ada perbedaan

Sumber: hasil uji spss

Perbedaan Responden Berdasarkan Usia

Tabel 9

Hasil Uji Responden Berdasarkan Usia

Variabel	Homogeneity	ANOVA	Keterangan
Kepemimpinan Transformasional	0,036	0,026	Tidak diuji*
Budaya Organisasi	0,069	0,134	Tidak diuji*
Kepuasan Kerja	0,058	0,082	Tidak ada perbedaan
Komitmen Organisasional	0,000	0,152	Tidak diuji*

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

Perbedaan Responden Berdasarkan Pendidikan Akhir

Tabel 10

Hasil Uji Responden Berdasarkan Pendidikan Akhir

Variabel	Homogeneity	ANOVA	Keterangan
Kepemimpinan Transformasional	0,017	0,203	Tidak diuji*
Budaya Organisasi	0,062	0,414	Tidak ada perbedaan
Kepuasan Kerja	0,101	0,156	Tidak ada perbedaan
Komitmen Organisasional	0,002	0,187	Tidak diuji*

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

Perbedaan Responden Berdasarkan Pendapatan per Bulan

Tabel 11

Hasil Uji Responden Berdasarkan Pendapatan per Bulan

Variabel	Homogeneity	ANOVA	Keterangan
Kepemimpinan Transformasional	0,534	0,362	Tidak ada perbedaan
Budaya Organisasi	0,929	0,962	Tidak ada perbedaan
Kepuasan Kerja	0,420	0,774	Tidak ada perbedaan
Komitmen Organisasional	0,521	0,717	Tidak ada perbedaan

Sumber: hasil uji spss

Hasil Pengujian Validitas Faktor

Tabel 12
Hasil Pengukuran Validitas Konstruk

Indikator	Variabel	Loading Factor	t-Value	Keterangan
KTD1 (Pengaruh Ideal)	Kepemimpinan Transformasional	0,95	22,96	Diterima
KTD2 (Motivasi Inspirasional)		0,92	21,71	Diterima
KTD3 (Stimulasi Intelektual)		0,92	21,67	Diterima
KTD4 (Perhatian Individu)		0,90	20,65	Diterima
BOD1 (Keterlibatan)	Budaya Organisasi	0,90	20,28	Diterima
BOD2 (Konsistensi)		0,81	17,63	Diterima
BOD3 (Adaptabilitas)		1,00	24,86	Diterima
BOD4 (Misi)		0,88	20,03	Diterima
KK1	Kepuasan Kerja	0,89	0,00	Diterima
KK2		0,86	32,66	Diterima
KK3		0,88	27,20	Diterima
KK4		0,90	27,98	Diterima
KK5		0,89	24,08	Diterima
KK6		0,89	24,42	Diterima
KK7		0,91	25,57	Diterima
KK8		0,89	24,20	Diterima
KK9		0,91	25,16	Diterima
KK10		0,92	26,09	Diterima
KOD1 (Komitmen Afektif)	Komitmen Organisasional	0,98	0,00	Diterima
KOD2 (Komitmen Berkelanjutan)		0,98	48,29	Diterima
KOD3 (Komitmen Normatif)		0,98	60,34	Diterima

Sumber: hasil uji SEM Lisrel

Lampiran 8
Analisis Hasil Penelitian dengan SEM (Lanjutan)

Hasil Pengujian Reliabilitas Konstruk

Tabel 13
Hasil Perhitungan *Construct Reliability* dan *Variance Extracted*

Variabel	Standard Loading	Error	Construct Reliability				Variance Extracted		
			Σ Std. Loading	$(\Sigma$ Std. Loading) ²	Σ Error	Nilai CR	Standard Loading ²	Σ (Std. Loading) ²	Nilai VE
Kepemimpinan Transformatif									
KTD1 (Pengaruh Ideal)	0,95	0,09	3,69	13,62	0,58	0,96	0,90	3,41	0,85
KTD2 (Motivasi Inspirasional)	0,92	0,15					0,85		
KTD3 (Stimulasi Intelektual)	0,92	0,15					0,85		
KTD4 (Perhatian Individu)	0,90	0,19					0,81		
Budaya Organisasi									
BOD1 (Keterlibatan)	0,90	0,20	3,59	12,89	0,77	0,94	0,81	3,24	0,81
BOD2 (Konsistensi)	0,81	0,34					0,66		
BOD3 (Adaptabilitas)	1,00	0,01					1,00		
BOD4 (Misi)	0,88	0,22					0,77		
Kepuasan Kerja									
KK1	0,89	0,21	8,94	79,92	2,04	0,98	0,79	7,99	0,80
KK2	0,86	0,27					0,74		
KK3	0,88	0,23					0,77		
KK4	0,90	0,20					0,81		
KK5	0,89	0,21					0,79		
KK6	0,89	0,20					0,79		
KK7	0,91	0,17					0,83		
KK8	0,89	0,21					0,79		
KK9	0,91	0,18					0,83		
KK10	0,92	0,16					0,85		

Sumber: olah data SEM Lisrel

Lampiran 8
Analisis Hasil Penelitian dengan SEM (Lanjutan)

Hasil Pengujian Reliabilitas Konstruk (Lanjutan)

Tabel 13

Hasil Perhitungan Construct Reliability dan Variance Extracted (Lanjutan)

Variabel	Standard Loading	Error	Construct Reliability				Variance Extracted		
			Σ STd. Loading	$(\Sigma$ STd. Loading) ²	Σ Error	Nilai CR	Standard Loading ²	Σ (Std. Loading) ²	Nilai VE
Komitmen Organisasional									
KOD1 (Komitmen Afektif)	0,98	0,04	2,94	8,64	0,12	0,99	0,96	2,88	0,96
KOD2 (Komitmen Berkelanjutan)	0,98	0,04					0,96		
KOD3 (Komitmen Normatif)	0,98	0,04					0,96		

Sumber: olah data SEM Lisrel

Analisis Uji Struktural

Tabel 14

Persamaan Model Struktural

No	Persamaan Model Struktural
1	$KK = 0.77*KT + 0.19*BO$, Errorvar.= 0.094 , R ² = 0.91 (0.079) (0.070) (0.013) 9.75 2.73 7.19
2	$KO = 0.32*KK + 0.54*KT + 0.13*BO$, Errorvar.= 0.060 , R ² = 0.94 (0.066) (0.078) (0.048) (0.0069) 4.84 6.89 2.69 8.67

Sumber: hasil uji SEM Lisrel

Lampiran 8
Analisis Hasil Penelitian dengan SEM (Lanjutan)

Analisis Kesesuaian Seluruh Model

Tabel 15
Hasil Analisis *Goodness of Fit*

<i>Group</i>	<i>Indicator</i>	<i>Value</i>	<i>Keterangan</i>
1	<i>Degree of Freedom</i>	150	<i>Marginal</i>
	<i>Chi Square</i>	381,21	
	<i>NCP</i>	199,80	
	<i>Confidence Interval</i>	149,25 ; 258,44	
2	<i>RMSEA</i>	0,065	<i>Marginal</i>
	<i>Confidence Interval</i>	0,056 ; 0,073	
	<i>P Value</i>	0,0036	
3	<i>ECVI Model</i>	1,60	<i>Good fit</i>
	<i>ECVI Saturated</i>	1,45	
	<i>ECVI Independence</i>	134,10	
	<i>Confidence Interval</i>	1,45 ; 1,79	
4	<i>AIC Model</i>	511,98	<i>Good fit</i>
	<i>AIC Saturated</i>	461,00	
	<i>AIC Independence</i>	42777,89	
	<i>CAIC Model</i>	898,22	
	<i>CAIC Saturated</i>	1563,48	
	<i>CAIC Independence</i>	42878,02	
5	<i>NFI</i>	0,99	<i>Good fit</i>
	<i>CFI</i>	0,99	
	<i>NNFI</i>	0,99	
	<i>IFI</i>	0,99	
	<i>RFI</i>	0,99	
	<i>PNFI</i>	0,71	
6	<i>Critical N</i>	162,68	<i>Marginal</i>
7	<i>GFI</i>	0,91	<i>Good fit</i>
	<i>AGFI</i>	0,85	
	<i>PGFI</i>	0,59	

Sumber: hasil uji SEM dengan Lisrel

Lampiran 9
Hasil Output Penelitian dengan 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:\00. THESIS\01. Thesis Sendiri\Olah
Data\DataVenysEM.pr2:

RAW DATA FROM FILE DataVenysEM.psf

LATENT VARIABLES: KT BO KK KO

RELATIONSHIP

KTD1 = KT

KTD2 = KT

KTD3 = KT

KTD4 = KT

BOD1 = BO

BOD2 = BO

BOD3 = BO

BOD4 = BO

KK1 = KK

KK2 = KK

KK3 = KK

KK4 = KK

KK5 = KK

KK6 = KK

KK7 = KK

KK8 = KK

KK9 = KK

KK10 = KK

KOD1 = KO

KOD2 = KO

KOD3 = KO

KK = KT BO

KO = KT BO KK

SET ERROR COVARIANCE OF KK2 AND KK1 FREE

SET ERROR COVARIANCE OF KK8 AND KK7 FREE

Lampiran 9
Hasil Output Penelitian dengan SEM (Lanjutan)

SET ERROR COVARIANCE OF KTD4 AND KTD3 FREE
 SET ERROR COVARIANCE OF KOD1 AND KK10 FREE
 SET ERROR COVARIANCE OF KK5 AND KK3 FREE
 SET ERROR COVARIANCE OF BOD3 AND BOD1 FREE
 SET ERROR COVARIANCE OF KTD3 AND KTD1 FREE
 SET ERROR COVARIANCE OF KOD2 AND KOD1 FREE
 SET ERROR COVARIANCE OF KK3 AND KK2 FREE
 SET ERROR COVARIANCE OF KK3 AND KK1 FREE
 SET ERROR COVARIANCE OF KK9 AND KK4 FREE
 SET ERROR COVARIANCE OF KK5 AND KK4 FREE
 SET ERROR COVARIANCE OF KK7 AND KK6 FREE
 SET ERROR COVARIANCE OF KK6 AND KK5 FREE
 SET ERROR COVARIANCE OF KK9 AND KK5 FREE
 SET ERROR COVARIANCE OF KK4 AND KK3 FREE
 SET ERROR COVARIANCE OF KK4 AND KK2 FREE
 SET ERROR COVARIANCE OF KK4 AND KK1 FREE
 SET ERROR COVARIANCE OF KK9 AND KK8 FREE
 SET ERROR COVARIANCE OF KTD4 AND KOD1 FREE
 SET ERROR COVARIANCE OF KTD4 AND KK4 FREE
 SET ERROR COVARIANCE OF KTD4 AND KOD2 FREE
 SET ERROR COVARIANCE OF KTD3 AND KK1 FREE
 SET ERROR COVARIANCE OF KTD2 AND KK10 FREE
 SET ERROR COVARIANCE OF BOD2 AND BOD1 FREE
 SET ERROR COVARIANCE OF KK8 AND KK6 FREE
 SET ERROR COVARIANCE OF KK10 AND KK9 FREE
 SET ERROR COVARIANCE OF BOD1 AND KTD1 FREE
 SET ERROR COVARIANCE OF KTD1 AND KK3 FREE
 SET ERROR COVARIANCE OF KTD1 AND KK5 FREE
 SET ERROR COVARIANCE OF KK10 AND KK8 FREE
 SET ERROR COVARIANCE OF BOD3 AND KK6 FREE
 SET ERROR COVARIANCE OF KTD1 AND KK4 FREE
 OPTIONS SC
 PATH DIAGRAM
 END OF PROBLEMS

Sample Size = 320

Covariance Matrix

	KK1	KK2	KK3	KK4	KK5	KK6
KK1	0.90					
KK2	0.81	0.90				
KK3	0.82	0.83	1.05			
KK4	0.85	0.84	0.92	1.10		
KK5	0.81	0.80	0.95	0.97	1.13	
KK6	0.79	0.77	0.89	0.92	0.97	1.16

Lampiran 9
Hasil Output Penelitian dengan SEM (Lanjutan)

KK7	0.75	0.74	0.82	0.85	0.87	0.94
KK8	0.75	0.73	0.81	0.87	0.86	0.93
KK9	0.81	0.81	0.88	0.91	0.99	0.95
KK10	0.87	0.81	0.91	0.94	0.96	1.00
KOD1	0.80	0.75	0.83	0.87	0.87	0.90
KOD2	0.79	0.75	0.80	0.84	0.84	0.87
KOD3	0.79	0.75	0.82	0.85	0.85	0.88
KTD1	0.76	0.74	0.85	0.88	0.90	0.89
KTD2	0.74	0.73	0.78	0.85	0.81	0.85
KTD3	0.78	0.74	0.77	0.83	0.77	0.81
KTD4	0.73	0.70	0.74	0.83	0.76	0.80
BOD1	0.68	0.67	0.73	0.80	0.78	0.78
BOD2	0.59	0.59	0.64	0.68	0.68	0.69
BOD3	0.75	0.74	0.81	0.83	0.84	0.89
BOD4	0.65	0.62	0.69	0.71	0.71	0.77

Covariance Matrix

	KK7	KK8	KK9	KK10	KOD1	KOD2
KK7	1.03					
KK8	0.96	1.09				
KK9	0.93	0.98	1.21			
KK10	0.96	1.01	1.07	1.25		
KOD1	0.88	0.90	0.95	1.00	1.00	
KOD2	0.84	0.86	0.93	0.93	0.93	1.00
KOD3	0.86	0.87	0.93	0.94	0.96	0.96
KTD1	0.85	0.86	0.92	0.92	0.89	0.90
KTD2	0.82	0.81	0.88	0.86	0.85	0.87
KTD3	0.77	0.78	0.84	0.88	0.86	0.89
KTD4	0.76	0.78	0.85	0.85	0.85	0.88
BOD1	0.74	0.75	0.81	0.81	0.81	0.83
BOD2	0.68	0.72	0.75	0.74	0.74	0.73
BOD3	0.83	0.86	0.91	0.94	0.89	0.90
BOD4	0.72	0.76	0.78	0.81	0.80	0.83

Covariance Matrix

	KOD3	KTD1	KTD2	KTD3	KTD4	BOD1
KOD3	1.00					
KTD1	0.90	1.00				
KTD2	0.85	0.88	1.00			
KTD3	0.88	0.83	0.86	1.00		
KTD4	0.86	0.84	0.85	0.90	1.00	
BOD1	0.83	0.84	0.79	0.78	0.76	1.00
BOD2	0.75	0.73	0.73	0.72	0.65	0.79

Lampiran 9
Hasil Output Penelitian dengan SEM (Lanjutan)

BOD3	0.90	0.89	0.85	0.84	0.81	0.84
BOD4	0.82	0.78	0.77	0.74	0.73	0.77

Covariance Matrix

	BOD2	BOD3	BOD4
BOD2	1.00		
BOD3	0.81	1.00	
BOD4	0.68	0.88	1.00

Number of Iterations = 23

LISREL Estimates (Maximum Likelihood)

Measurement Equations

KK1 = 0.84*KK, Errorvar.= 0.19 , R² = 0.79
(0.017)
11.14

KK2 = 0.81*KK, Errorvar.= 0.24 , R² = 0.73
(0.025) (0.021)
32.66 11.44

KK3 = 0.89*KK, Errorvar.= 0.24 , R² = 0.77
(0.033) (0.020)
27.20 11.67

KK4 = 0.93*KK, Errorvar.= 0.22 , R² = 0.80
(0.033) (0.019)
27.98 11.21

KK5 = 0.94*KK, Errorvar.= 0.24 , R² = 0.79
(0.039) (0.020)
24.08 11.64

KK6 = 0.96*KK, Errorvar.= 0.23 , R² = 0.80
(0.039) (0.021)
24.42 11.08

KK7 = 0.92*KK, Errorvar.= 0.17 , R² = 0.83
(0.036) (0.016)
25.57 10.61

KK8 = 0.93*KK, Errorvar.= 0.22 , R² = 0.79
(0.038) (0.020)

Lampiran 9
Hasil Output Penelitian dengan SEM (Lanjutan)

24.20	11.20
KK9 = 1.00*KK, Errorvar.= 0.22 , R ² = 0.82	
(0.040)	(0.020)
25.16	10.77
KK10 = 1.02*KK, Errorvar.= 0.20 , R ² = 0.84	
(0.039)	(0.019)
26.09	10.53
KOD1 = 0.98*KO, Errorvar.= 0.039 , R ² = 0.96	
	(0.0057)
	6.87
KOD2 = 0.98*KO, Errorvar.= 0.043 , R ² = 0.96	
(0.020)	(0.0060)
48.29	7.23
KOD3 = 0.98*KO, Errorvar.= 0.040 , R ² = 0.96	
(0.016)	(0.0048)
60.34	8.48
KTD1 = 0.95*KT, Errorvar.= 0.092 , R ² = 0.91	
(0.042)	(0.010)
22.96	8.82
KTD2 = 0.92*KT, Errorvar.= 0.15 , R ² = 0.85	
(0.043)	(0.013)
21.71	11.01
KTD3 = 0.92*KT, Errorvar.= 0.14 , R ² = 0.85	
(0.043)	(0.015)
21.67	9.74
KTD4 = 0.89*KT, Errorvar.= 0.19 , R ² = 0.81	
(0.043)	(0.017)
20.65	11.38
BOD1 = 0.90*BO, Errorvar.= 0.20 , R ² = 0.80	
(0.044)	(0.022)
20.28	8.84
BOD2 = 0.81*BO, Errorvar.= 0.34 , R ² = 0.66	
(0.046)	(0.028)
17.63	12.25

Lampiran 9
Hasil Output Penelitian dengan SEM (Lanjutan)

BOD3 = 0.99*BO, Errorvar.= 0.0096 , R² = 0.99
(0.040) (0.0090)
24.86 1.07

BOD4 = 0.88*BO, Errorvar.= 0.22 , R² = 0.78
(0.044) (0.019)
20.03 11.87

Error Covariance for KK2 and KK1 = 0.12
(0.015)
7.57

Error Covariance for KK3 and KK1 = 0.054
(0.012)
4.40

Error Covariance for KK3 and KK2 = 0.088
(0.015)
6.05

Error Covariance for KK4 and KK1 = 0.046
(0.012)
3.76

Error Covariance for KK4 and KK2 = 0.072
(0.014)
5.11

Error Covariance for KK4 and KK3 = 0.081
(0.015)
5.44

Error Covariance for KK5 and KK3 = 0.089
(0.013)
6.64

Error Covariance for KK5 and KK4 = 0.072
(0.013)
5.30

Error Covariance for KK6 and KK5 = 0.049
(0.011)
4.36

Error Covariance for KK7 and KK6 = 0.051
(0.013)
3.84

Lampiran 9
Hasil Output Penelitian dengan SEM (Lanjutan)

Error Covariance for KK8 and KK6 = 0.042
(0.013)
3.16

Error Covariance for KK8 and KK7 = 0.095
(0.014)
6.89

Error Covariance for KK9 and KK4 = -0.02
(0.011)
-1.84

Error Covariance for KK9 and KK5 = 0.059
(0.012)
4.93

Error Covariance for KK9 and KK8 = 0.056
(0.012)
4.64

Error Covariance for KK10 and KK8 = 0.037
(0.011)
3.29

Error Covariance for KK10 and KK9 = 0.045
(0.013)
3.49

Error Covariance for KOD1 and KK10 = 0.038
(0.0069)
5.58

Error Covariance for KOD2 and KOD1 = -0.02
(0.0042)
-5.43

Error Covariance for KTD1 and KK3 = 0.048
(0.0095)
5.10

Error Covariance for KTD1 and KK4 = 0.034
(0.0092)
3.66

Error Covariance for KTD1 and KK5 = 0.048
(0.0095)
5.03

Lampiran 9
Hasil Output Penelitian dengan SEM (Lanjutan)

Error Covariance for KTD2 and KK10 = -0.03
(0.0097)
-3.25

Error Covariance for KTD3 and KK1 = 0.026
(0.0079)
3.34

Error Covariance for KTD3 and KTD1 = -0.04
(0.0074)
-5.54

Error Covariance for KTD4 and KK4 = 0.039
(0.0096)
4.09

Error Covariance for KTD4 and KOD1 = 0.0042
(0.0052)
0.79

Error Covariance for KTD4 and KOD2 = 0.021
(0.0060)
3.53

Error Covariance for KTD4 and KTD3 = 0.057
(0.012)
4.68

Error Covariance for BOD1 and KTD1 = 0.021
(0.0092)
2.31

Error Covariance for BOD2 and BOD1 = 0.060
(0.019)
3.14

Error Covariance for BOD3 and KK6 = 0.022
(0.0077)
2.82

Error Covariance for BOD3 and BOD1 = -0.05
(0.0099)
-5.16

Lampiran 9
Hasil Output Penelitian dengan SEM (Lanjutan)

Structural Equations

$$KK = 0.77*KT + 0.19*BO, \text{ Errorvar.} = 0.094, R^2 = 0.91$$

(0.079)	(0.070)	(0.013)
9.75	2.73	7.19

$$KO = 0.32*KK + 0.54*KT + 0.13*BO, \text{ Errorvar.} = 0.060, R^2 = 0.94$$

(0.066)	(0.078)	(0.048)	(0.0069)
4.84	6.89	2.69	8.67

Reduced Form Equations

$$KK = 0.77*KT + 0.19*BO, \text{ Errorvar.} = 0.094, R^2 = 0.91$$

(0.079)	(0.070)
9.75	2.73

$$KO = 0.79*KT + 0.19*BO, \text{ Errorvar.} = 0.069, R^2 = 0.93$$

(0.064)	(0.056)
12.24	3.39

Correlation Matrix of Independent Variables

	KT	BO
	-----	-----
KT	1.00	
BO	0.93 (0.01)	1.00
	102.25	

Covariance Matrix of Latent Variables

	KK	KO	KT	BO
	-----	-----	-----	-----
KK	1.00			
KO	0.95	1.00		
KT	0.95	0.96	1.00	
BO	0.91	0.92	0.93	1.00

Goodness of Fit Statistics

Degrees of Freedom = 150
 Minimum Fit Function Chi-Square = 381.21 (P = 0.0)
 Normal Theory Weighted Least Squares Chi-Square = 349.98 (P = 0.0)
 Estimated Non-centrality Parameter (NCP) = 199.98
 90 Percent Confidence Interval for NCP = (149.25 ; 258.44)

Lampiran 9
Hasil Output Penelitian dengan SEM (Lanjutan)

Minimum Fit Function Value = 1.20
 Population Discrepancy Function Value (F0) = 0.63
 90 Percent Confidence Interval for F0 = (0.47 ; 0.81)
 Root Mean Square Error of Approximation (RMSEA) = 0.065
 90 Percent Confidence Interval for RMSEA = (0.056 ; 0.073)
 P-Value for Test of Close Fit (RMSEA < 0.05) = 0.0036

Expected Cross-Validation Index (ECVI) = 1.60
 90 Percent Confidence Interval for ECVI = (1.45 ; 1.79)
 ECVI for Saturated Model = 1.45
 ECVI for Independence Model = 134.10

Chi-Square for Independence Model with 210 Degrees of Freedom = 42735.89

Independence AIC = 42777.89
 Model AIC = 511.98
 Saturated AIC = 462.00
 Independence CAIC = 42878.02
 Model CAIC = 898.22
 Saturated CAIC = 1563.48

Normed Fit Index (NFI) = 0.99
 Non-Normed Fit Index (NNFI) = 0.99
 Parsimony Normed Fit Index (PNFI) = 0.71
 Comparative Fit Index (CFI) = 0.99
 Incremental Fit Index (IFI) = 0.99
 Relative Fit Index (RFI) = 0.99

Critical N (CN) = 162.68

Root Mean Square Residual (RMR) = 0.016
 Standardized RMR = 0.016
 Goodness of Fit Index (GFI) = 0.91
 Adjusted Goodness of Fit Index (AGFI) = 0.85
 Parsimony Goodness of Fit Index (PGFI) = 0.59

The Modification Indices Suggest to Add the

Path to	from	Decrease in Chi-Square	New Estimate
KOD1	KK	11.1	0.24

Standardized Solution

LAMBDA-Y

	KK	KO
KK1	0.84	--

Lampiran 9
Hasil Output Penelitian dengan SEM (Lanjutan)

KK2	0.81	--
KK3	0.89	--
KK4	0.93	--
KK5	0.94	--
KK6	0.96	--
KK7	0.92	--
KK8	0.93	--
KK9	1.00	--
KK10	1.02	--
KOD1	--	0.98
KOD2	--	0.98
KOD3	--	0.98

LAMBDA-X

	KT	BO
	-----	-----
KTD1	0.95	--
KTD2	0.92	--
KTD3	0.92	--
KTD4	0.89	--
BOD1	--	0.90
BOD2	--	0.81
BOD3	--	0.99
BOD4	--	0.88

BETA

	KK	KO
	-----	-----
KK	--	--
KO	0.32	--

GAMMA

	KT	BO
	-----	-----
KK	0.77	0.19
KO	0.54	0.13

Correlation Matrix of ETA and KSI

	KK	KO	KT	BO
	-----	-----	-----	-----
KK	1.00			
KO	0.95	1.00		
KT	0.95	0.96	1.00	
BO	0.91	0.92	0.93	1.00

Lampiran 9
Hasil Output Penelitian dengan SEM (Lanjutan)

PSI

Note: This matrix is diagonal.

KK	KO
-----	-----
0.09	0.06

Regression Matrix ETA on KSI (Standardized)

	KT	BO
	-----	-----
KK	0.77	0.19
KO	0.79	0.19

Completely Standardized Solution

LAMBDA-Y

	KK	KO
	-----	-----
KK1	0.89	--
KK2	0.86	--
KK3	0.88	--
KK4	0.90	--
KK5	0.89	--
KK6	0.89	--
KK7	0.91	--
KK8	0.89	--
KK9	0.91	--
KK10	0.92	--
KOD1	--	0.98
KOD2	--	0.98
KOD3	--	0.98

LAMBDA-X

	KT	BO
	-----	-----
KTD1	0.95	--
KTD2	0.92	--
KTD3	0.92	--
KTD4	0.90	--
BOD1	--	0.90
BOD2	--	0.81
BOD3	--	1.00
BOD4	--	0.88

Lampiran 9
Hasil Output Penelitian dengan SEM (Lanjutan)

BETA

	KK	KO
KK	--	--
KO	0.32	--

GAMMA

	KT	BO
KK	0.77	0.19
KO	0.54	0.13

Correlation Matrix of ETA and KSI

	KK	KO	KT	BO
KK	1.00			
KO	0.95	1.00		
KT	0.95	0.96	1.00	
BO	0.91	0.92	0.93	1.00

PSI

Note: This matrix is diagonal.

	KK	KO
	0.09	0.06

THETA-EPS

	KK1	KK2	KK3	KK4	KK5	KK6
KK1	0.21					
KK2	0.13	0.27				
KK3	0.06	0.09	0.23			
KK4	0.05	0.07	0.08	0.20		
KK5	--	--	0.08	0.06	0.21	
KK6	--	--	--	--	0.04	0.20
KK7	--	--	--	--	--	0.05
KK8	--	--	--	--	--	0.04
KK9	--	--	--	-0.02	0.05	--
KK10	--	--	--	--	--	--
KOD1	--	--	--	--	--	--
KOD2	--	--	--	--	--	--
KOD3	--	--	--	--	--	--

Lampiran 9
Hasil Output Penelitian dengan SEM (Lanjutan)

THETA-EPS

	KK7	KK8	KK9	KK10	KOD1	KOD2
KK7	0.17					
KK8	0.09	0.21				
KK9	--	0.05	0.18			
KK10	--	0.03	0.04	0.16		
KOD1	--	--	--	0.03	0.04	
KOD2	--	--	--	--	-0.02	0.04
KOD3	--	--	--	--	--	--

THETA-EPS

	KOD3
KOD3	0.04

THETA-DELTA-EPS

	KK1	KK2	KK3	KK4	KK5	KK6
KTD1	--	--	0.05	0.03	0.05	--
KTD2	--	--	--	--	--	--
KTD3	0.03	--	--	--	--	--
KTD4	--	--	--	0.04	--	--
BOD1	--	--	--	--	--	--
BOD2	--	--	--	--	--	--
BOD3	--	--	--	--	--	0.02
BOD4	--	--	--	--	--	--

THETA-DELTA-EPS

	KK7	KK8	KK9	KK10	KOD1	KOD2
KTD1	--	--	--	--	--	--
KTD2	--	--	--	-0.03	--	--
KTD3	--	--	--	--	--	--
KTD4	--	--	--	--	0.00	0.02
BOD1	--	--	--	--	--	--
BOD2	--	--	--	--	--	--
BOD3	--	--	--	--	--	--
BOD4	--	--	--	--	--	--

Lampiran 9
Hasil Output Penelitian dengan SEM (Lanjutan)

THETA-DELTA-EPS

	KOD3

KTD1	--
KTD2	--
KTD3	--
KTD4	--
BOD1	--
BOD2	--
BOD3	--
BOD4	--

THETA-DELTA

	KTD1	KTD2	KTD3	KTD4	BOD1	BOD2
	-----	-----	-----	-----	-----	-----
KTD1	0.09					
KTD2	--	0.15				
KTD3	-0.04	--	0.15			
KTD4	--	--	0.06	0.19		
BOD1	0.02	--	--	--	0.20	
BOD2	--	--	--	--	0.06	0.34
BOD3	--	--	--	--	-0.05	--
BOD4	--	--	--	--	--	--

THETA-DELTA

	BOD3	BOD4
	-----	-----
BOD3	0.01	
BOD4	--	0.22

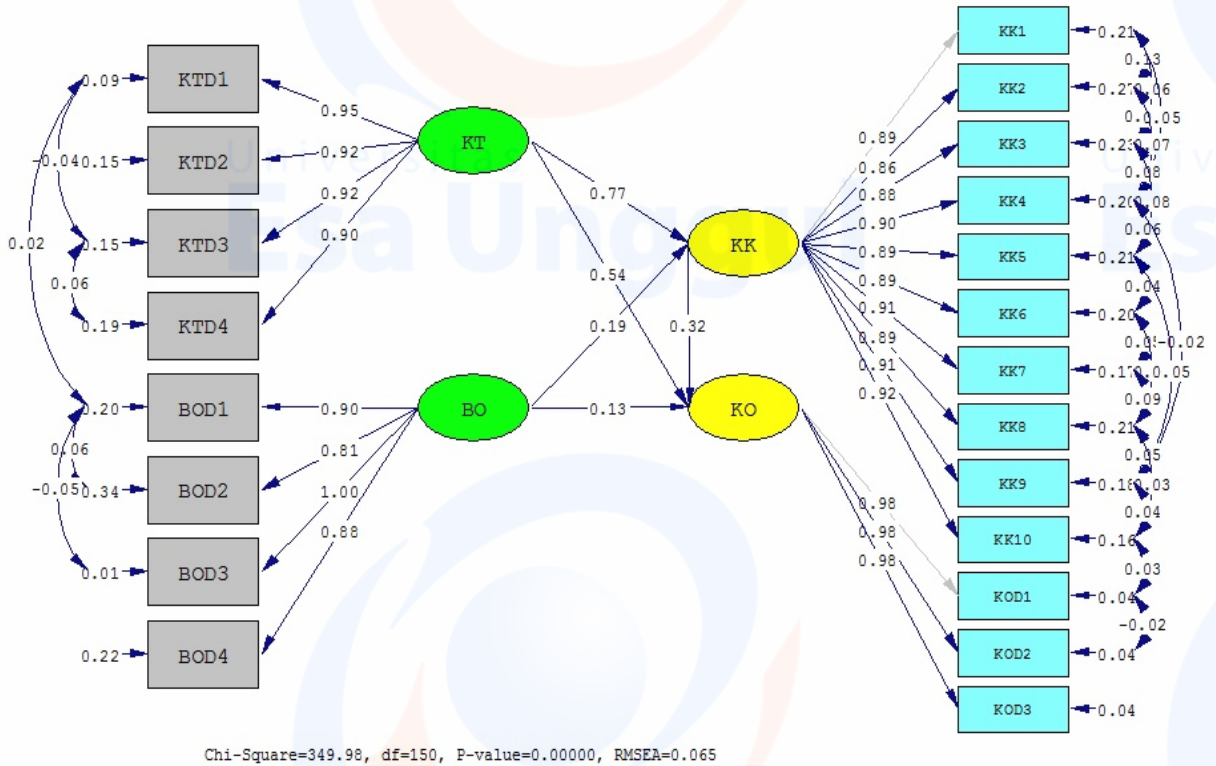
Regression Matrix ETA on KSI (Standardized)

	KT	BO
	-----	-----
KK	0.77	0.19
KO	0.79	0.19

Time used: 0.062 Seconds

Lampiran 9
 Hasil Output Penelitian dengan SEM (lanjutan)

PATH DIAGRAM STANDARD SOLUTION



PATH DIAGRAM T-VALUE

