

Journal X Internal X SINTA X Active X 24472 X 23309 X Editori X Templa X Pembe X +

Not secure | journal.unnes.ac.id/rju/index.php/dm/author

# JDM JURNAL DINAMIKA MANAJEMEN

ISSN 2086-0668 (Print)  
ISSN 2337-5434 (Online)

Nationally Accredited based on the Decree of the Minister of Research and Technology/ National Agency of Research and Innovation Number 85/M/KPT/2020 April 1, 2020

Home About User Home Search Archive Announcements

Submit a Manuscript Home / User / Author / Active Submissions

## Active Submissions

Active | Archive

ID	MM-DD	Sec Authors	Title	Status
28761	01-27	ART Kadfi, Syah	THE INFLUENCE OF COMPENSATION, ORGANIZATIONAL CULTURE AND...	Awaiting assignment

1 - 1 of 1 Items

24472-72333-1-PB.pdf 23309-70830-2-PB.pdf Template Lay out...docx METLID TUGAS 14.pdf Show all X

## Digital Receipt

This receipt acknowledges that Turnitin received your paper. Below you will find the receipt information regarding your submission.

The first page of your submissions is displayed below.

Submission author:	Muhamad Kadfi
Assignment title:	TESIS MM UEU
Submission title:	Tesis MM UEU
File name:	TESIS_MUHAMMADKADFI_201701..
File size:	195.47K
Page count:	9
Word count:	3,614
Character count:	24,793
Submission date:	15-Dec-2020 04:50PM (UTC+0700)
Submission ID:	1475659312

### ORIGINALITY REPORT

<b>17%</b>	<b>16%</b>	<b>8%</b>	<b>%</b>
SIMILARITY INDEX	INTERNET SOURCES	PUBLICATIONS	STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

Lampiran 1:

Tabel 1. Ringkasan Daftar Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
1	Ali, Bin, Piang dan Ali (2016)	<i>The Impact of Motivation on the Employee Performance and Job Satisfaction in IT Park (Software House) Sector of Peshawar, Pakistan</i>	Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dan kepuasan kerja.
2	Negash, Zewude dan Megersa (2014)	<i>The Effect of Compensation on Employees Motivation: In Jimma University Academic Staff</i>	Kompensasi memiliki hubungan positif dan signifikan terhadap motivasi kerja.
3	Omollo dan Oloko (2015)	<i>Effect of motivation on employee performance of commercial banks in Kenya: A case study of Kenya Commercial Bank in Migori County</i>	Motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan dalam organisasi.
4	Salisu, Chinyio dan Suresh (2016)	<i>The Influence of Compensation on Public Construction Workers' Motivation in Jigawa State of Nigeria</i>	1) Kompensasi (tunjangan dan uang tip) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap motivasi pekerja; 2) Kompensasi (gaji dan uang pensiun) tidak berdampak signifikan pada motivasi pekerja.
5	Ogwuche, Urama dan Nyam (2019)	<i>Influence Of Organizational Culture and Justice on Employee Job Performance among Private Organizationz in Makurdi Metropolis</i>	1) Budaya organisasi berhubungan positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan; 2) Keadilan organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan; 3) Budaya organisasi dan keadilan secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan
6	Chaity (2016)	<i>Financial Compensation and Employee Performance of Bayelsa State Civil Service</i>	Kompensasi finansial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
7	Rinto dan Syah (2018)	<i>The Influence of Compensation and Motivation towards The Performance Mediated by Organizational Commitment: Study on HR &amp; GA Employees in PT. Gajah Tunggal TBK, Indonesia.</i>	1) Kompensasi berpengaruh terhadap komitmen organisasional; 2) Motivasi berpengaruh terhadap komitmen organisasional; 3) Kompensasi berpengaruh terhadap kinerja. 4) Motivasi berpengaruh terhadap kinerja; 5) Komitmen organisasional berpengaruh terhadap kinerja.

No	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
8	Hussain, Saeed, Ibrahim dan Iqbal (2018)	<i>Impact of Motivation on Employee Performance and Turnover in Pakistani Educational Institutes.</i>	(1) Motivasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja; (2) Motivasi memiliki pengaruh signifikan terhadap turnover; (3) Motivasi memiliki pengaruh signifikan terhadap turnover intention
9	Pratama (2016)	<i>Effect of Transformational Leadership Towards Employee's Performance Through Satisfaction and Moderated by Culture</i>	1) Gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja dan kinerja; 2) Kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja; 3) Budaya organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja; 4) Kepuasan kerja memediasi hubungan antara gaya kepemimpinan transformasional dan kinerja.
10	Nazir dan Zamir (2015)	<i>Impact of Organizational Culture on Employee's Performance</i>	Budaya organisasi berhubungan positif signifikan terhadap kinerja karyawan.
11	Okwudili dan Ogbu (2017)	<i>The Effect of Compensation on Employee Performance in Nigeria Civil Service: A Study of River State Board of Internal Revenue Service</i>	Kompensasi langsung dan kompensasi tidak langsung memiliki hubungan positif signifikan terhadap kinerja karyawan.
12	Ciuhana dan Alexandru (2014)	<i>Organizational Culture Versus Work Motivation for The Academic Staff in a Public University</i>	1) Nilai akademik berpengaruh signifikan terhadap budaya organisasi; 2) Usia berpengaruh positif terhadap motivasi kerja; 3) Nilai akademik berpengaruh signifikan terhadap motivasi; 4) Budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja.
13	Yusof, Munap, Badrillah, Hamid dan Khir (2017)	<i>The Relationship between Organizational Culture and Employee Motivation as moderated by Work Attitude</i>	1) Budaya organisasi memiliki hubungan kuat dan signifikan terhadap motivasi kerja; 2) Sikap kerja tidak berpengaruh signifikan memoderasi hubungan budaya organisasi terhadap motivasi.
14.	Maria (2019)	<i>The Influence of Organizational Culture, Compensation and Interpersonal Communication in Employee performance Through Work Motivation as Mediation</i>	Budaya organisasi dan kompensasi masing-masing berpengaruh terhadap kinerja; 2) kompensasi berpengaruh terhadap motivasi karyawan;

No	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
			3) Komunikasi interpersonal tidak berpengaruh terhadap kinerja
15	Al-Sada, Esmel dan Faisal (2017)	<i>Influence of Organizational Culture and Leadership Style on Employee Satisfaction, Commitment and Motivation in the Educational Sector in Qatar</i>	1) Budaya organisasi, gaya kepemimpinan, kepuasan kerja masing-masing berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja; 2) budaya organisasi, gaya kepemimpinan masing-masing berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja; 3) Budaya organisasi, gaya kepemimpinan, kepuasan kerja masing-masing berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasional.

## Lampiran 2:

### Definisi Operasional Variabel

No	Original Questioner	Translete	Operasionalisasi
<b>A</b>	<b>Kompensasi Dessler (2005) dalam Alianto (2017)</b>		
1	<i>The salary system that applies in my place of work has been adjusted to the portion of work.</i>	Sistem gaji yang berlaku di tempat saya bekerja, telah disesuaikan dengan porsi pekerjaan.	Sistem gaji yang berlaku di tempat saya bekerja, telah disesuaikan dengan porsi pekerjaan.
2	<i>I receive salary payments on time every month.</i>	Saya menerima pembayaran gaji tepat waktu setiap bulannya.	Saya menerima pembayaran gaji tepat waktu setiap bulannya.
3	<i>The organization provides incentives to employees on time.</i>	Organisasi memberikan insentif terhadap karyawan dengan tepat waktu.	Organisasi memberikan insentif terhadap karyawan dengan tepat waktu.
4	<i>My employer provides incentives that match the best performance of his employees.</i>	Atasan saya memberikan insentif yang sesuai dengan kinerja terbaik dari karyawannya.	Atasan saya memberikan insentif yang sesuai dengan kinerja terbaik dari karyawannya.
5	<i>The company gives bonuses according to what was promised</i>	Perusahaan memberikan bonus sesuai dengan apa yang dijanjikan	Perusahaan memberikan bonus sesuai dengan apa yang dijanjikan
6	<i>I got a health insurance facility provided by the company.</i>	Saya mendapatkan fasilitas asuransi kesehatan yang diberikan perusahaan.	Saya mendapatkan fasilitas asuransi kesehatan yang diberikan perusahaan.
7	<i>I have no difficulty in getting leave rights every year.</i>	Saya tidak mengalami kesulitan untuk mendapatkan hak cuti setiap tahunnya.	Saya tidak mengalami kesulitan untuk mendapatkan hak cuti setiap tahunnya.
8	<i>The company has a recreation program.</i>	Perusahaan memiliki program rekreasi.	Perusahaan memiliki program rekreasi.
9	<i>The company provides pension funds according to the employee's service period.</i>	Perusahaan memberikan dana pensiun sesuai dengan masa kerja karyawan.	Perusahaan memberikan dana pensiun sesuai dengan masa kerja karyawan.
10	<i>Promotional policies provided by the company run fairly.</i>	Kebijakan promosi yang diberikan perusahaan berjalan dengan adil.	Kebijakan promosi yang diberikan perusahaan berjalan dengan adil.
11	<i>I was rewarded for my achievements.</i>	Saya mendapat penghargaan atas prestasi saya.	Saya mendapat penghargaan atas prestasi saya.

No.	Original Questioner	Translete	Operasionalisasi
<b>B</b>	<b>Budaya Organisasi</b> <b>Denison (1990) dalam Magsi et al. (2018)</b>		
12	<i>Information is widely distributed so that each employee gets information when needed.</i>	Informasi disebarakan secara luas sehingga setiap karyawan memperoleh informasi saat diperlukan.	Informasi disebarakan secara luas sehingga setiap karyawan memperoleh informasi saat diperlukan.
13	<i>Every employee believes that they can have a positive impact on this organization.</i>	Setiap karyawan percaya bahwa mereka dapat memberikan dampak positif untuk organisasi ini.	Setiap karyawan percaya bahwa mereka dapat memberikan dampak positif untuk organisasi ini.
14	<i>I work as if this team is an important priority in me.</i>	Saya bekerja seolah-olah team ini menjadi prioritas penting dalam diri saya.	Saya bekerja seolah-olah team ini menjadi prioritas penting dalam diri saya.
15	<i>The organization continues to invest in building the skills of its employees.</i>	Organisasi terus beriventasi dalam membangun keterampilan karyawannya.	Organisasi terus berinvestasi dalam membangun keterampilan karyawannya.
16	<i>I feel that organizations view their employees' abilities as important from a source of competitive advantage.</i>	Saya merasa organisasi memandang kemampuan karyawannya sebagai hal penting dari sumber keunggulan kompetitif.	Saya merasa organisasi memandang kemampuan karyawannya sebagai hal penting dari sumber keunggulan kompetitif.
17	<i>This organization has a code of ethics that guides employee behavior from wrong to right.</i>	Organisasi ini memiliki kode etik yang memandu perilaku karyawan dari yang salah sampai yang benar.	Organisasi ini memiliki kode etik yang memandu perilaku karyawan dari yang salah sampai yang benar.
18	<i>This organization has goals that are aligned at all levels of the organization.</i>	Organisasi ini memiliki tujuan yang selaras pada seluruh tingkatan level pada organisasi.	Organisasi ini memiliki tujuan yang selaras pada seluruh tingkatan level pada organisasi.
19	<i>It's easy to coordinate projects across all functional units in this organization.</i>	Sangat mudah untuk mengkoordinasikan proyek-proyek di seluruh unit fungsional dalam organisasi ini.	Sangat mudah untuk mengkoordinasikan proyek-proyek di seluruh unit fungsional dalam organisasi ini.
20	<i>When differences of opinion occur, the organization easily reaches a solution that benefits both parties.</i>	Ketika perbedaan pendapat terjadi, organisasi ini mudah mencapai solusi yang menguntungkan kedua belah pihak.	Ketika perbedaan pendapat terjadi, organisasi ini mudah mencapai solusi yang menguntungkan kedua belah pihak.

No.	Original Questioner	Translete	Operasionalisasi
21	<i>This organization is very responsive to change easily to other changes in the business environment.</i>	Organisasi ini sangat responsif mudah berubah terhadap perubahan lain dalam lingkungan bisnis.	Organisasi ini sangat responsif mudah berubah terhadap perubahan lain dalam lingkungan bisnis.
22	<i>This organization continues to adopt new, better ways to do work.</i>	Organisasi ini terus mengadopsi cara-cara baru yang lebih baik untuk melakukan pekerjaan.	Organisasi ini terus mengadopsi cara-cara baru yang lebih baik untuk melakukan pekerjaan.
23	<i>Customer comments often lead to change.</i>	Komentar pelanggan sering kali mengarah pada perubahan.	Komentar pelanggan sering kali mengarah pada perubahan.
24	<i>Customer input directly influences our decisions.</i>	Masukan pelanggan secara langsung memengaruhi keputusan kami.	Masukan pelanggan secara langsung memengaruhi keputusan kami.
25	<i>Organizations see failure as an opportunity to learn to be better.</i>	Organisasi melihat kegagalan sebagai suatu peluang untuk belajar menjadi lebih baik.	Organisasi melihat kegagalan sebagai suatu peluang untuk belajar menjadi lebih baik.
26	<i>This organization encourages and appreciates those who take risks.</i>	Organisasi ini mendorong dan menghargai mereka yang mengambil risiko.	Organisasi ini mendorong dan menghargai mereka yang mengambil risiko.
27	<i>This organization has a clear mission that gives meaning and direction to our work.</i>	Organisasi ini memiliki misi jelas yang memberi makna dan arah pada pekerjaan kami.	Organisasi ini memiliki misi jelas yang memberi makna dan arah pada pekerjaan kami.
28	<i>This organization has a clear strategy for the future.</i>	Organisasi ini memiliki strategi yang jelas untuk masa depan.	Organisasi ini memiliki strategi yang jelas untuk masa depan.
29	<i>There is broad agreement about the goals of this organization.</i>	Ada kesepakatan luas tentang tujuan organisasi ini.	Ada kesepakatan luas tentang tujuan organisasi ini.
30	<i>The leaders of these organizations set ambitious but realistic goals.</i>	Pemimpin organisasi ini menetapkan tujuan yang ambisius tetapi realistis.	Pemimpin organisasi ini menetapkan tujuan yang ambisius tetapi realistis.
<b>No.</b>	<b>Original Questioner</b>	<b>Translete</b>	<b>Operasionalisasi</b>
<b>C</b>	<b>Motivasi McClelland (1987) dalam Rinto dan Syah (2018)</b>		
31	<i>I am willing to work overtime to complete an unfinished task.</i>	Saya bersedia kerja lembur untuk menyelesaikan tugas yang belum selesai.	Saya bersedia kerja lembur untuk menyelesaikan tugas yang belum selesai.
32	<i>I accept the risk of every decision I make.</i>	Saya menerima risiko atas setiap keputusan yang saya ambil.	Saya menerima risiko atas setiap keputusan yang saya ambil.

No.	Original Questioner	Translete	Operasionalisasi
33	<i>I think carefully before making a decision</i>	Saya berpikir dengan matang sebelum mengambil keputusan	Saya berpikir dengan matang sebelum mengambil keputusan
34	<i>I felt working on a difficult task became a challenge for learning.</i>	Saya merasa mengerjakan tugas yang sulit menjadi suatu tantangan untuk belajar.	Saya merasa mengerjakan tugas yang sulit menjadi suatu tantangan untuk belajar.
35	<i>I tried to finish a difficult job though.</i>	Saya berusaha menyelesaikan pekerjaan yang sulit sekalipun.	Saya berusaha menyelesaikan pekerjaan yang sulit sekalipun.
36	<i>Every constructive criticism I received well.</i>	Setiap kritikan yang membangun saya terima dengan baik.	Setiap kritikan yang membangun saya terima dengan baik.
37	<i>I take full responsibility for the mistakes I make.</i>	Saya bertanggung jawab penuh atas kesalahan yang saya lakukan.	Saya bertanggung jawab penuh atas kesalahan yang saya lakukan.
38	<i>I try to carry out the task to the maximum.</i>	Saya berusaha melaksanakan tugas dengan maksimal.	Saya berusaha melaksanakan tugas dengan maksimal.
39	<i>I try my best to be the best at work.</i>	Saya berusaha maksimal untuk menjadi yang terbaik dalam bekerja.	Saya berusaha maksimal untuk menjadi yang terbaik dalam bekerja.
40	<i>I have as many friends as possible at the office.</i>	Saya memiliki sebanyak mungkin teman di kantor.	Saya memiliki sebanyak mungkin teman di kantor.
41	<i>I am willing to foster good relations with colleagues at the office.</i>	Saya bersedia membina hubungan baik dengan kolega sekantor.	Saya bersedia membina hubungan baik dengan kolega sekantor.
42	<i>I try to build good relations with superiors.</i>	Saya berusaha membangun hubungan baik dengan atasan.	Saya berusaha membangun hubungan baik dengan atasan.
43	<i>I am willing to help my co-workers who need help</i>	Saya bersedia membantu sesama rekan kerja yang membutuhkan bantuan	Saya bersedia membantu sesama rekan kerja yang membutuhkan bantuan
44	<i>I try to show my best ability in many ways to get the trust of superiors.</i>	Saya berupaya menunjukkan kemampuan terbaik dalam banyak hal untuk mendapat kepercayaan dari atasan.	Saya berupaya menunjukkan kemampuan terbaik dalam banyak hal untuk mendapat kepercayaan dari atasan.
45	<i>I try every decision for an idea that I give is not detrimental to others in order to get an agreement from my friends at the office.</i>	Saya berusaha setiap keputusan atas ide yang saya berikan tidak merugikan pihak lain demi mendapatkan kesepakatan dari teman-teman dikantor.	Saya berusaha setiap keputusan atas ide yang saya berikan tidak merugikan pihak lain demi mendapatkan kesepakatan dari teman-teman dikantor.



No.	Original Questioner	Translete	Operasionalisasi
46	<i>I see position as the top of my career so it needs to be fought for.</i>	Saya melihat jabatan sebagai puncak karir sehingga perlu diperjuangkan.	Saya melihat jabatan sebagai puncak karir sehingga perlu diperjuangkan.
No.	Original Questioner	Translete	Operasionalisasi
D.	Kinerja Mitchel (2008)		
47	<i>I was able to complete work better than standard.</i>	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan yang lebih baik dari standar.	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan yang lebih baik dari standar.
48	<i>I am able to complete every job carefully in accordance with the objectives.</i>	Saya mampu menyelesaikan setiap pekerjaan dengan teliti sesuai dengan tujuan.	Saya mampu menyelesaikan setiap pekerjaan dengan teliti sesuai dengan tujuan.
49	<i>I can get the job done neatly.</i>	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan dengan rapih.	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan dengan rapih.
50	<i>The planning of the work that I make always matches the goals of the organization.</i>	Perencanaan pekerjaan yang saya buat selalu sesuai dengan tujuan organisasi.	Perencanaan pekerjaan yang saya buat selalu sesuai dengan tujuan organisasi.
51	<i>I don't like to delay completing my work.</i>	Saya tidak suka menunda menyelesaikan pekerjaan saya.	Saya tidak suka menunda menyelesaikan pekerjaan saya.
52	<i>My work was completed at the appointed time</i>	Pekerjaan saya selesai pada waktu yang ditentukan	Pekerjaan saya selesai pada waktu yang ditentukan
53	<i>The ideas that I give always have a positive impact on the organization.</i>	Gagasan yang saya berikan selalu berdampak positif bagi organisasi.	Gagasan yang saya berikan selalu berdampak positif bagi organisasi.
54	<i>I take direct action to solve problems in every job.</i>	Saya mengambil tindakan langsung untuk menyelesaikan permasalahan dalam setiap pekerjaan.	Saya mengambil tindakan langsung untuk menyelesaikan permasalahan dalam setiap pekerjaan.
55	<i>I was able to complete a lot of work with the best results.</i>	Saya mampu menyelesaikan banyak pekerjaan dengan hasil yang terbaik.	Saya mampu menyelesaikan banyak pekerjaan dengan hasil yang terbaik.
56	<i>I was able to do a lot of work at once at one time.</i>	Saya mampu mengerjakan pekerjaan yang banyak sekaligus dalam satu waktu.	Saya mampu mengerjakan pekerjaan yang banyak sekaligus dalam satu waktu.

No.	Original Questioner	Translete	Operasionalisasi
57	<i>I am able to empower the potential of the organization to achieve results beyond the target.</i>	Saya mampu memberdayakan potensi yang ada pada organisasi untuk mencapai hasil melebihi target.	Saya mampu memberdayakan potensi yang ada pada organisasi untuk mencapai hasil melebihi target.
58	<i>I can coordinate well with coworkers to avoid communication miss.</i>	Saya dapat melakukan koordinasi dengan baik kepada rekan kerja untuk menghindari <i>miss</i> komunikasi.	Saya dapat melakukan koordinasi dengan baik kepada rekan kerja untuk menghindari <i>miss</i> komunikasi.
59	<i>I was able to convey a message with both the leadership and coworkers.</i>	Saya mampu menyampaikan pesan dengan baik kepada pimpinan maupun rekan kerja.	Saya mampu menyampaikan pesan dengan baik kepada pimpinan maupun rekan kerja.

### Lampiran 3:

#### 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 - 25 tahun    b. 26 tahun – 32 tahun    c. 33 – 39 tahun    d. > 39 tahun
3. Pendapatan perbulan:  
a. Rp. 3.900.0000    b.  $\geq$  Rp 4.000.000
4. Masa Kerja:  
a. 1-5 tahun    b. 6-10 tahun    c. > 10 tahun
5. Pendidikan akhir:  
a. SMA    b. D3    c. S1    d. S2

##### B. Kuesioner

Saya mohon untuk kesediaan saudara/bapak/ibu untuk memberikan pendapat pernyataan-pernyataan dengan cara menyilang 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	Sistem gaji yang berlaku di tempat saya bekerja, telah disesuaikan dengan porsi pekerjaan.					
2	Saya menerima pembayaran gaji tepat waktu setiap bulannya.					
3	Organisasi memberikan insentif terhadap karyawan dengan tepat waktu.					
4	Atasan saya memberikan insentif yang sesuai dengan kinerja terbaik dari karyawannya.					
5	Perusahaan memberikan bonus sesuai dengan apa yang dijanjikan					

No	Kuesioner	1 (STS)	2 (TS)	3 (ASTS)	4 (S)	5 (SS)
6	Saya mendapatkan fasilitas asuransi kesehatan yang diberikan perusahaan.					
7	Saya tidak mengalami kesulitan untuk mendapatkan hak cuti setiap tahunnya.					
8	Perusahaan memiliki program rekreasi.					
9	Perusahaan memberikan dana pensiun sesuai dengan masa kerja karyawan.					
10	Kebijakan promosi yang diberikan perusahaan berjalan dengan adil.					
11	Saya mendapat penghargaan atas prestasi saya.					
12	Informasi disebarluaskan secara luas sehingga setiap karyawan memperoleh informasi saat diperlukan.					
13	Setiap karyawan percaya bahwa mereka dapat memberikan dampak positif untuk organisasi ini.					
14	Saya bekerja seolah-olah team ini menjadi prioritas penting dalam diri saya.					
15	Organisasi terus berinvestasi dalam membangun keterampilan karyawannya.					
16	Saya merasa organisasi memandang kemampuan karyawannya sebagai hal penting dari sumber keunggulan kompetitif.					
17	Organisasi ini memiliki kode etik yang memandu perilaku karyawan dari yang salah sampai yang benar.					
18	Organisasi ini memiliki tujuan yang selaras pada seluruh tingkatan level pada organisasi.					
19	Sangat mudah untuk mengkoordinasikan proyek-proyek di seluruh unit fungsional dalam organisasi ini.					
20	Ketika perbedaan pendapat terjadi, organisasi ini mudah mencapai solusi yang menguntungkan kedua belah pihak.					
21	Organisasi ini sangat responsif mudah berubah terhadap perubahan lain dalam lingkungan bisnis.					
22	Organisasi ini terus mengadopsi cara-cara baru yang lebih baik untuk melakukan pekerjaan.					

No	Kuesioner	1 (STS)	2 (TS)	3 (ASTS)	4 (S)	5 (SS)
23	Komentar pelanggan sering kali mengarah pada perubahan.					
24	Masukan pelanggan secara langsung memengaruhi keputusan kami.					
25	Organisasi melihat kegagalan sebagai suatu peluang untuk belajar menjadi lebih baik.					
26	Organisasi ini mendorong dan menghargai mereka yang mengambil risiko.					
27	Organisasi ini memiliki misi jelas yang memberi makna dan arah pada pekerjaan kami.					
28	Organisasi ini memiliki strategi yang jelas untuk masa depan.					
29	Ada kesepakatan luas tentang tujuan organisasi ini.					
30	Pemimpin organisasi ini menetapkan tujuan yang ambisius tetapi realistis.					
31	Saya bersedia kerja lembur untuk menyelesaikan tugas yang belum selesai.					
32	Saya menerima risiko atas setiap keputusan yang saya ambil..					
33	Saya berpikir dengan matang sebelum mengambil keputusan					
34	Saya merasa mengerjakan tugas yang sulit menjadi suatu tantangan untuk belajar.					
35	Saya berusaha menyelesaikan pekerjaan yang sulit sekalipun.					
36	Setiap kritikan yang membangun saya terima dengan baik.					
37	Saya bertanggung jawab penuh atas kesalahan yang saya lakukan.					
38	Saya berusaha melaksanakan tugas dengan maksimal.					
39	Saya berusaha maksimal untuk menjadi yang terbaik dalam bekerja.					
40	Saya memiliki sebanyak mungkin teman di kantor.					
41	Saya bersedia membina hubungan baik dengan kolega sekantor.					
42	Saya berusaha membangun hubungan baik dengan atasan.					
43	Saya bersedia membantu sesama rekan kerja yang membutuhkan bantuan					

No	Kuesioner	1 (STS)	2 (TS)	3 (ASTS)	4 (S)	5 (SS)
44	Saya berupaya menunjukkan kemampuan terbaik dalam banyak hal untuk mendapat kepercayaan dari atasan.					
45	Saya berusaha setiap keputusan atas ide yang saya berikan tidak merugikan pihak lain demi mendapatkan kesepakatan dari teman-teman dikantor.					
47	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan yang lebih baik dari standar.					
48	Saya mampu menyelesaikan setiap pekerjaan dengan teliti sesuai dengan tujuan.					
49	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan dengan rapih.					
50	Rencana pekerjaan yang saya buat selalu sesuai dengan tujuan organisasi.					
51	Saya tidak suka menunda menyelesaikan pekerjaan saya.					
52	Pekerjaan saya selesai pada waktu yang ditentukan					
53	Gagasan yang saya berikan selalu berdampak positif bagi organisasi.					
54	Saya mengambil tindakan langsung untuk menyelesaikan permasalahan dalam setiap pekerjaan.					
55	Saya mampu menyelesaikan banyak pekerjaan dengan hasil yang terbaik.					
56	Saya mampu mengerjakan pekerjaan yang banyak sekaligus dalam satu waktu.					
57	Saya mampu memberdayakan potensi yang ada pada organisasi untuk mencapai hasil melebihi target.					
58	Saya dapat melakukan koordinasi dengan baik kepada rekan kerja untuk menghindari <i>miss</i> komunikasi.					
59	Saya mampu menyampaikan pesan dengan baik kepada pimpinan maupun rekan kerja.					

Terimakasih atas partisipasi saudara/i

Lampiran 4.

A. Data Isian Responden Penelitian

No. Resp	Kompensasi Finansial			Budaya Organisasi				Motivasi			Kinerja				
	KO MD1	KO MD2	KO MD3	BO D1	BO D2	BO D3	BO D4	MO D1	MO D2	MO D3	KD1	KD2	KD3	KD4	KD5
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
1	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4
2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4
3	4	4	4	4	4	2	4	5	4	4	4	4	4	5	5
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
5	4	4	3	4	4	4	5	4	5	5	4	5	5	5	5
6	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	5	5	4	5
7	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	3	4
8	4	4	4	4	4	4	4	3	5	5	3	5	4	3	5
9	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	5	5	5	5	4
10	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	5	5	5	5	4
11	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4
12	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4
13	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4
14	1	1	1	1	2	1	1	3	1	2	1	1	2	1	1
15	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
16	4	4	3	4	4	4	3	2	4	4	4	4	4	4	4
17	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	4
18	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	5	5	5	5	5
19	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	3	5	4
20	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3
21	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5
22	4	4	4	4	5	5	5	4	5	5	4	4	5	5	5
23	4	4	5	4	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5
24	4	4	4	4	5	5	3	4	5	5	5	5	5	3	5
25	3	4	4	3	4	4	3	4	5	5	5	5	5	5	5

No. Resp	Kompensasi Finansial			Budaya Organisasi				Motivasi			Kinerja				
	KO MD1	KO MD2	KO MD3	BO D1	BO D2	BO D3	BO D4	MO D1	MO D2	MO D3	KD1	KD2	KD3	KD4	KD5
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
26	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4
27	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4
28	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
29	4	4	4	4	5	5	3	4	5	4	4	5	5	4	4
30	1	1	1	1	1	1	1	3	1	1	1	1	1	1	1
31	2	2	2	2	1	1	1	3	2	2	1	1	1	1	3
32	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	4	5
33	5	4	5	5	5	4	5	5	4	4	5	5	5	5	4
34	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5
35	4	4	4	4	4	4	3	4	4	5	4	3	4	4	4
36	5	5	5	5	4	4	4	3	5	5	5	5	5	5	5
37	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3
38	4	4	4	4	4	4	4	2	5	5	5	5	4	4	5
39	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5
40	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1
41	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
42	4	4	4	4	4	4	4	3	4	5	4	5	5	4	4
43	4	4	4	2	4	4	3	4	4	4	5	5	5	5	4
44	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	4	5	5	5
45	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	4	4	4	4	4
46	5	5	4	5	5	5	5	4	3	4	4	4	4	5	3
47	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
48	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	5	5	5	5	4
49	5	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4
50	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	5	5



No. Resp	Kompensasi Finansial			Budaya Organisasi				Motivasi			Kinerja				
	KO MD1	KO MD2	KO MD3	BO D1	BO D2	BO D3	BO D4	MO D1	MO D2	MO D3	KD1	KD2	KD3	KD4	KD5
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
51	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	5	5	5	4	4
52	2	3	2	2	2	2	2	1	2	2	1	1	1	1	1
53	3	3	2	3	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1
54	4	4	3	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4
55	5	5	5	5	4	4	4	3	4	3	4	5	5	5	5
56	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4
57	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	5
58	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	5
59	4	4	4	5	4	4	4	5	4	5	4	3	4	3	4
60	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5
61	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4
62	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4
63	4	4	4	4	4	4	4	2	5	5	4	4	4	4	4
64	5	4	4	5	5	5	5	3	4	4	4	5	5	5	5
65	5	4	4	5	4	4	4	3	4	5	4	4	5	5	4
66	4	4	4	5	5	5	5	4	2	4	4	4	3	3	4
67	5	4	4	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5
68	4	4	4	5	5	3	3	4	5	5	4	4	4	4	4
69	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	5	5	5	5	5
70	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4
71	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	5
72	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1
73	4	4	3	5	4	5	3	4	5	5	5	5	5	5	5
74	4	4	4	4	4	4	4	2	5	5	5	5	5	5	5
75	1	1	1	1	1	1	2	1	2	2	1	2	1	1	1
76	1	1	1	1	1	1	1	1	3	3	2	2	2	1	1

No. Resp	Kompensasi Finansial			Budaya Organisasi				Motivasi			Kinerja				
	KO MD1	KO MD2	KO MD3	BO D1	BO D2	BO D3	BO D4	MO D1	MO D2	MO D3	KD1	KD2	KD3	KD4	KD5
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
77	4	4	3	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	3	4
78	3	4	4	3	4	4	4	3	4	4	5	5	5	5	4
79	5	5	5	5	4	4	3	3	4	4	5	3	5	5	5
80	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5
81	4	3	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4
82	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	5	5	4	4
83	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4
84	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	5	5	5	5	4
85	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
86	4	4	4	4	4	4	5	3	5	5	5	5	5	5	5
87	3	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4
88	4	4	4	4	4	3	4	4	5	5	5	5	5	5	5
89	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	4	5	5
90	4	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	3
91	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5
92	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
93	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
94	5	5	5	5	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3
95	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4
96	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5
97	3	3	4	3	4	4	3	4	4	4	5	5	5	4	5
98	5	5	4	5	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3
99	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4
100	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1

No. Resp	Kompensasi Finansial			Budaya Organisasi				Motivasi			Kinerja				
	KO MD1	KO MD2	KO MD3	BO D1	BO D2	BO D3	BO D4	MO D1	MO D2	MO D3	KD1	KD2	KD3	KD4	KD5
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
101	2	2	2	2	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1
102	2	2	1	2	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2
103	3	4	2	3	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	4
104	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5
105	4	3	4	4	5	4	5	4	5	5	4	4	4	3	4
106	5	5	5	5	4	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5
107	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4
108	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
109	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	3	5
110	4	4	4	4	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5
111	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4
112	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	3
113	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5
114	5	4	5	5	4	4	3	4	5	5	5	5	5	5	5
115	5	5	5	5	5	5	5	3	4	4	5	5	4	5	5
116	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5
117	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3
118	5	4	4	5	4	4	4	5	5	5	5	5	4	5	5
119	4	4	3	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	5
120	2	2	2	2	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1
121	3	2	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
122	4	4	5	4	5	5	5	2	4	4	5	5	5	4	4
123	4	4	3	4	5	4	5	4	4	4	5	5	5	5	5

No. Resp	Kompensasi Finansial			Budaya Organisasi				Motivasi			Kinerja				
	KO MD1	KO MD2	KO MD3	BO D1	BO D2	BO D3	BO D4	MO D1	MO D2	MO D3	KD1	KD2	KD3	KD4	KD5
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
124	3	4	4	3	4	4	4	3	5	5	5	4	4	4	5
125	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5
126	4	4	4	4	4	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4
127	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4
128	2	2	2	2	1	1	1	2	1	1	1	2	1	1	1
129	4	4	4	4	4	3	3	5	4	4	4	4	4	4	4
130	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4
131	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4
132	1	1	1	1	2	1	1	2	1	2	1	1	2	1	1
133	2	4	3	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
134	5	5	5	5	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4
135	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	5	5	5
136	5	5	4	5	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	5
137	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5
138	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4
139	4	4	3	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4
140	4	4	4	4	4	4	4	3	4	5	4	5	5	4	4
141	5	4	4	5	4	4	3	4	4	4	5	5	5	5	4
142	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	5	5
143	1	1	1	1	2	2	2	1	2	2	1	1	1	2	1
144	4	2	4	4	4	4	3	4	4	5	4	3	4	4	4
145	5	4	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5
146	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	2	2	2	1	2
147	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	5
148	1	1	1	1	2	2	2	2	1	2	1	1	1	2	1

No. Resp	Kompensasi Finansial			Budaya Organisasi				Motivasi			Kinerja				
	KO MD1	KO MD2	KO MD3	BO D1	BO D2	BO D3	BO D4	MO D1	MO D2	MO D3	KD1	KD2	KD3	KD4	KD5
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
149	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	5	5	5	4	4
150	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	5	5	5	5	5
151	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5
152	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4
153	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	5	5	5	4	4
154	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
155	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4
156	2	2	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
157	4	4	4	4	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5
158	5	5	5	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4
159	4	3	3	4	4	3	4	3	5	5	5	5	5	5	5
160	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	5	5
161	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3
162	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
163	5	5	5	5	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4
164	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
165	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4
166	4	4	4	4	4	4	3	5	4	4	5	5	5	5	5
167	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	5	5
168	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4
169	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	5	5	4	4
170	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	5	5	5	5	4
171	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	5	5
172	4	4	4	4	4	4	3	5	3	3	4	4	4	4	4

No. Resp	Kompensasi Finansial			Budaya Organisasi				Motivasi			Kinerja				
	KO MD1	KO MD2	KO MD3	BO D1	BO D2	BO D3	BO D4	MO D1	MO D2	MO D3	KD1	KD2	KD3	KD4	KD5
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
173	5	5	5	4	5	5	5	4	3	3	4	4	4	5	3
174	4	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4
175	5	5	5	3	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	3
176	4	3	4	4	5	4	5	4	5	5	4	4	4	3	4
177	5	5	5	1	4	5	5	1	4	4	5	5	5	5	5
178	4	4	3	1	4	4	3	1	4	4	4	4	4	4	4
179	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
180	5	5	5	4	4	5	5	4	5	5	4	5	5	3	5
181	4	4	4	4	5	5	5	4	4	5	4	5	5	5	5
182	4	4	3	5	4	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5
183	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	5	5	4	5
184	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	3	4
185	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	5	5
186	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	5	5	5	5	4
187	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4
188	2	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4
189	5	5	5	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4
190	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5
191	5	5	4	3	4	4	4	1	5	5	5	5	4	4	5
192	4	4	4	1	5	5	5	2	4	4	5	5	5	5	5
193	3	3	4	5	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4
194	5	5	3	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	5	5
195	4	4	4	2	4	4	4	1	4	5	4	5	5	5	5
196	4	4	4	4	4	4	4	3	5	4	5	5	5	5	5
197	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5

No. Resp	Kompensasi Finansial			Budaya Organisasi				Motivasi			Kinerja				
	KO MD1	KO MD2	KO MD3	BO D1	BO D2	BO D3	BO D4	MO D1	MO D2	MO D3	KD1	KD2	KD3	KD4	KD5
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
198	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	5	5	5	5
199	4	5	5	4	4	4	4	4	5	4	4	5	5	5	5
200	4	4	5	4	4	3	3	4	4	4	5	5	5	5	5
201	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	5	5	5	5	4
202	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	5	5	5
203	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	5	5	4	4
204	4	3	4	4	4	4	4	3	3	4	5	5	5	5	5
205	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	5	5	4	4	5
206	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5
207	4	4	4	4	4	4	4	3	5	5	4	4	5	5	5
208	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	5	5	5	5	5
209	2	1	1	1	1	1	1	3	4	4	2	1	1	1	1
210	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	5	5	5
211	4	4	3	4	4	3	4	2	3	4	4	4	5	5	5
212	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	5	5
213	4	4	5	4	4	4	4	3	3	4	5	5	5	5	5
214	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	3	5	4	5	5
215	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	5	5	5	5
216	5	5	5	4	4	4	3	5	4	4	5	5	5	5	5
217	5	5	5	4	4	4	4	4	4	3	5	5	5	5	5
218	5	5	5	4	4	5	4	4	4	3	5	5	5	3	5
219	5	5	3	4	4	4	4	4	4	4	5	3	5	5	5
220	4	4	3	3	4	4	2	4	3	4	5	5	5	5	4
221	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	5	5	5	5
222	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	4	5	5	5	5

No. Resp	Kompensasi Finansial			Budaya Organisasi				Motivasi			Kinerja				
	KO MD1	KO MD2	KO MD3	BO D1	BO D2	BO D3	BO D4	MO D1	MO D2	MO D3	KD1	KD2	KD3	KD4	KD5
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
223	4	4	4	4	4	4	2	4	3	4	5	4	5	5	4
224	5	5	3	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	5
225	1	1	1	1	1	1	1	3	2	3	1	1	1	2	1
226	1	1	1	2	2	2	2	3	3	2	1	1	3	1	1
227	5	5	5	5	5	4	5	4	4	3	4	4	5	5	5
228	5	4	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	4	4	4
229	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5
230	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4
231	4	4	4	5	5	5	5	3	3	4	5	5	5	5	5
232	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5
233	4	4	4	4	4	4	4	2	2	4	4	5	5	5	5
234	5	5	5	4	4	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5
235	1	1	1	1	1	1	2	2	1	2	1	1	1	1	1
236	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	4	4	5	5	5
237	4	4	4	4	4	4	4	3	2	4	5	4	5	5	5
238	4	4	3	2	4	3	3	4	4	4	5	5	5	4	5
239	4	4	4	5	5	5	5	4	2	5	5	5	5	5	5
240	4	4	3	4	4	3	4	4	2	3	4	5	5	5	4
241	5	5	5	5	5	4	5	4	3	4	4	5	3	5	5
242	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	5	5	4
243	4	4	4	4	4	4	3	3	2	3	5	5	4	4	5
244	4	4	4	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5
245	4	3	4	4	4	3	3	4	3	3	4	5	5	5	5
246	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	5	4	5	5	5
247	2	2	2	2	3	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1



No. Resp	Kompensasi Finansial			Budaya Organisasi				Motivasi			Kinerja				
	KO MD1	KO MD2	KO MD3	BO D1	BO D2	BO D3	BO D4	MO D1	MO D2	MO D3	KD1	KD2	KD3	KD4	KD5
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
248	1	1	1	3	3	2	2	1	1	2	1	1	1	2	1
249	4	4	3	4	4	3	3	4	4	4	5	5	5	5	5
250	4	4	4	5	5	5	5	3	3	4	5	5	5	5	5
251	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	5	5	5	5
252	4	4	5	4	4	3	4	4	4	4	4	5	5	5	5
253	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	5	5	5
254	4	4	4	5	3	5	3	5	5	4	4	3	4	5	5
255	5	5	4	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5
256	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	5	5
257	4	4	4	4	4	4	2	3	4	4	4	4	4	5	5
258	4	4	4	4	4	4	4	2	2	3	5	5	5	5	5
259	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5
260	4	4	4	5	5	5	5	3	4	3	5	5	4	5	5
261	5	5	5	5	5	5	5	4	4	3	3	3	5	5	5
262	5	4	5	5	4	5	4	4	3	4	5	5	5	5	5
263	5	3	3	5	5	5	5	4	3	4	4	4	5	5	5
264	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	5	5	5	5	5
265	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5
266	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	5	4	5	5	5
267	1	1	1	1	1	1	1	2	2	1	1	1	1	1	1
268	4	5	3	5	5	3	5	4	4	3	5	5	5	5	5
269	4	4	4	4	4	3	4	2	4	4	5	4	4	4	5
270	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
271	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1
272	4	4	2	4	4	3	4	4	4	3	4	3	4	5	5

No. Resp	Kompensasi Finansial			Budaya Organisasi				Motivasi			Kinerja				
	KO MD1	KO MD2	KO MD3	BO D1	BO D2	BO D3	BO D4	MO D1	MO D2	MO D3	KD1	KD2	KD3	KD4	KD5
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
273	4	4	4	3	4	4	4	3	3	4	5	5	4	4	5
274	4	4	3	5	5	5	5	3	4	4	5	5	5	5	5
275	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	5	5	5	5	5
276	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	5	4	5	5	5
277	4	4	4	4	4	3	3	5	4	4	5	4	4	4	4
278	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	5	5	3
279	4	4	4	4	4	4	4	3	5	5	5	5	4	5	5
280	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	3
281	4	4	5	4	4	4	4	3	4	4	5	5	5	5	5
282	4	4	4	3	4	3	4	3	4	3	5	4	5	5	5
283	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	5	5	5	5	5
284	4	4	4	5	5	5	5	5	5	3	4	5	5	5	5
285	4	4	4	4	3	3	4	3	3	4	5	5	5	5	4
286	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5
287	4	4	4	4	4	3	3	4	3	4	5	5	4	5	5
288	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2
289	4	4	4	5	5	5	5	3	4	4	4	4	3	4	5
290	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	5	5	4	4	4
291	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5
292	4	4	3	3	3	4	4	4	3	4	5	4	5	5	5
293	4	4	4	5	5	4	5	3	4	4	4	4	5	5	5
294	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	5	4	4	5	5
295	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1

### B. Data Responden Penelitian

Demografi	Klasifikasi	Jumlah (Responden)	Persentase
Jenis Kelamin	Laki-laki	147	50%
	Perempuan	148	50%
<b>Total</b>		<b>295</b>	<b>100%</b>
Usia	20 tahun - 25 tahun	69	23%
	26 tahun - 32 tahun	85	30%
	33 tahun - 39 tahun	77	26%
	>39 tahun	64	21%
<b>Total</b>		<b>295</b>	<b>100%</b>
Pendapatan	Rp. 3.900.000	146	50%
	≥ Rp. 4.000.000	149	50%
<b>Total</b>		<b>295</b>	<b>100%</b>
Masa Kerja	1 – 5 tahun	101	34%
	6 – 10 tahun	118	40%
	>10 tahun	76	26%
<b>Total</b>		<b>295</b>	<b>100%</b>
Pendidikan Akhir	D3	32	11%
	S1	143	48%
	S2	120	41%
<b>Total</b>		<b>295</b>	<b>100%</b>

#### Hasil Uji Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Variabel	Homogeneity	ANOVA	Keterangan
Kompensasi	0,103	0,286	Tidak ada perbedaan
Budaya Organisasi	0,207	0,454	Tidak ada perbedaan
Motivasi	0,208	0,312	Tidak ada perbedaan
Kinerja	0,214	0,288	Tidak ada perbedaan

Sumber: hasil uji spss

#### Hasil Uji Responden Berdasarkan Usia

Variabel	Homogeneity	ANOVA	Keterangan
Kompensasi	0,118	0,376	Tidak ada perbedaan
Budaya Organisasi	0,030	0,261	Tidak diuji*
Motivasi	0,013	0,326	Tidak diuji*
Kinerja	0,020	0,203	Tidak diuji*

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

#### Hasil Uji Responden Berdasarkan Pendapatan

Variabel	Homogeneity	ANOVA	Keterangan
Kompensasi	0,254	0,646	Tidak ada perbedaan
Budaya Organisasi	0,207	0,126	Tidak ada perbedaan
Motivasi	0,247	0,270	Tidak ada perbedaan
Kinerja	0,206	0,176	Tidak ada perbedaan

Sumber: hasil uji spss

### Hasil Uji Responden Berdasarkan Masa Kerja

Variabel	Homogeneity	ANOVA	Keterangan
Kompensasi	0,213	0,437	Tidak ada perbedaan
Budaya Organisasi	0,111	0,171	Tidak ada perbedaan
Motivasi	0,130	0,292	Tidak ada perbedaan
Kinerja	0,110	0,147	Tidak ada perbedaan

Sumber: hasil uji spss

### Hasil Uji Responden Berdasarkan Pendidikan Akhir

Variabel	Homogeneity	ANOVA	Keterangan
Kompensasi	0,001	0,078	Tidak diuji*
Budaya Organisasi	0,004	0,034	Tidak diuji*
Motivasi	0,003	0,080	Tidak diuji*
Kinerja	0,003	0,042	Tidak diuji*

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

**Lampiran 5:**

**Analisa Statistik Hasil Penelitian**

**A. Output Analisa Validitas dan Reliabilitas dengan SPSS 25**

**Variabel Kompensasi Dimensi 1 Validitas dan Reliabilitas**

**KMO and Bartlett's Test**

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		.831
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square	205.345
	df	10
	Sig.	.000

**Anti-image Matrices**

		KOM1	KOM2	KOM3	KOM4	KOM5
Anti-image Covariance	KOM1	.037	-.036	-.024	.000	-.020
	KOM2	-.036	.047	.010	-.030	.021
	KOM3	-.024	.010	.183	.011	-.087
	KOM4	.000	-.030	.011	.158	-.062
	KOM5	-.020	.021	-.087	-.062	.158
Anti-image Correlation	KOM1	.782 <sup>a</sup>	-.859	-.294	.005	-.256
	KOM2	-.859	.765 <sup>a</sup>	.107	-.349	.241
	KOM3	-.294	.107	.883 <sup>a</sup>	.064	-.514
	KOM4	.005	-.349	.064	.913 <sup>a</sup>	-.390
	KOM5	-.256	.241	-.514	-.390	.840 <sup>a</sup>

a. Measures of Sampling Adequacy(MSA)

**Component Matrix<sup>a</sup>**

	Component
	1
KOM1	.972
KOM2	.949
KOM3	.916
KOM4	.938
KOM5	.927

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.967	.967	5

Extraction Method: Principal Component Analysis.

a. 1 components extracted.

**Variabel Kompensasi Dimensi 2 Validitas dan Reliabilitas**

**KMO and Bartlett's Test**

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		.794
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square	74.979
	df	6
	Sig.	.000

**Anti-image Matrices**

		KOM6	KOM7	KOM8	KOM9
Anti-image Covariance	KOM6	.266	-.019	-.074	-.162
	KOM7	-.019	.369	-.149	-.117
	KOM8	-.074	-.149	.519	-.016
	KOM9	-.162	-.117	-.016	.224
Anti-image Correlation	KOM6	.766 <sup>a</sup>	-.059	-.200	-.663
	KOM7	-.059	.838 <sup>a</sup>	-.340	-.407
	KOM8	-.200	-.340	.883 <sup>a</sup>	-.048
	KOM9	-.663	-.407	-.048	.734 <sup>a</sup>

a. Measures of Sampling Adequacy(MSA)

**Component Matrix<sup>a</sup>**

	Component
	1
KOM6	.902
KOM7	.882
KOM8	.811
KOM9	.921

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.901	.902	4

Extraction Method: Principal Component Analysis.

a. 1 components extracted.

**Variabel Kompensasi Dimensi 3 Validitas dan Reliabilitas**

**KMO and Bartlett's Test**

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.	.500
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square
	27.483
	df
	1
	Sig.
	.000

**Anti-image Matrices**

		KOM10	KOM11
Anti-image Covariance	KOM10	.368	-.293
	KOM11	-.293	.368
Anti-image Correlation	KOM10	.500 <sup>a</sup>	-.795
	KOM11	-.795	.500 <sup>a</sup>

a. Measures of Sampling Adequacy(MSA)

**Component Matrix<sup>a</sup>**

	Component
	1
KOM10	.947
KOM11	.947

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.885	.886	2

Extraction Method: Principal Component Analysis.

a. 1 components extracted.

**Variabel Budaya Organisasi Dimensi 1 Validitas dan Reliabilitas**

**KMO and Bartlett's Test**

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.	.854
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square
	133.034
	df
	10
	Sig.
	.000

**Anti-image Matrices**

		BO1	BO2	BO3	BO4	BO5
Anti-image Covariance	BO1	.215	.012	-.116	-.030	-.074
	BO2	.012	.242	.008	-.124	-.109
	BO3	-.116	.008	.209	-.067	-.033
	BO4	-.030	-.124	-.067	.214	.001
	BO5	-.074	-.109	-.033	.001	.252
Anti-image Correlation	BO1	.852 <sup>a</sup>	.052	-.548	-.141	-.320
	BO2	.052	.824 <sup>a</sup>	.036	-.543	-.440
	BO3	-.548	.036	.854 <sup>a</sup>	-.315	-.143
	BO4	-.141	-.543	-.315	.858 <sup>a</sup>	.004
	BO5	-.320	-.440	-.143	.004	.885 <sup>a</sup>

a. Measures of Sampling Adequacy(MSA)

**Component Matrix<sup>a</sup>**

	Component
	1
BO1	.908
BO2	.888
BO3	.912
BO4	.918
BO5	.908

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.946	.946	5

Extraction Method: Principal Component Analysis.

a. 1 components extracted.

**Variabel Budaya Organisasi Dimensi 2 Validitas dan Reliabilitas**

**KMO and Bartlett's Test**

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.	.832
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square
	120.512
	df
	6
	Sig.
	.000

**Anti-image Matrices**

		BO6	BO7	BO8	BO9
Anti-image Covariance	BO6	.148	-.012	-.075	-.073
	BO7	-.012	.175	-.079	-.043
	BO8	-.075	-.079	.107	-.009
	BO9	-.073	-.043	-.009	.372
Anti-image Correlation	BO6	.825 <sup>a</sup>	-.075	-.598	-.309
	BO7	-.075	.849 <sup>a</sup>	-.580	-.168
	BO8	-.598	-.580	.761 <sup>a</sup>	-.047
	BO9	-.309	-.168	-.047	.932 <sup>a</sup>

a. Measures of Sampling Adequacy(MSA)

**Component Matrix<sup>a</sup>**

	Component	
	1	
BO6	.951	
BO7	.939	
BO8	.961	
BO9	.873	

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items

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.	.701
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square
	75.396
	df
	15
	Sig.
	.000

**Anti-image Matrices**

		BO10	BO11	BO12	BO13	BO14	BO15
Anti-image Covariance	BO10	.954	.124	.014	-.025	.071	-.064
	BO11	.124	.844	-.020	-.025	.129	-.192
	BO12	.014	-.020	.522	-.154	.001	-.047
	BO13	-.025	-.025	-.154	.254	-.136	.020
	BO14	.071	.129	.001	-.136	.193	-.157
	BO15	-.064	-.192	-.047	.020	-.157	.362
Anti-image Correlation	BO10	.456 <sup>a</sup>	.138	.020	-.050	.165	-.108
	BO11	.138	.158 <sup>a</sup>	-.029	-.054	.320	-.347
	BO12	.020	-.029	.850 <sup>a</sup>	-.423	.004	-.107
	BO13	-.050	-.054	-.423	.736 <sup>a</sup>	-.614	.065
	BO14	.165	.320	.004	-.614	.659 <sup>a</sup>	-.595
	BO15	-.108	-.347	-.107	.065	-.595	.716 <sup>a</sup>

a. Measures of Sampling Adequacy(MSA)

**Component Matrix<sup>a</sup>**

	Component	
	1	2
BO10	-.172	-.588
BO11	-.051	.848
BO12	.791	-.008
BO13	.911	-.082
BO14	.927	-.090
BO15	.832	.128

Extraction Method: Principal Component Analysis.  
a. 2 components extracted.

**Variabel Budaya Organisasi Dimensi 3 Validitas dan Reliabilitas**

**KMO and Bartlett's Test**

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.	.753
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square
	71.857
	df
	10
	Sig.
	.000



**Anti-image Matrices**

		BO10	BO12	BO13	BO14	BO15
Anti-image Covariance	BO10	.973	.017	-.021	.059	-.041
	BO12	.017	.523	-.155	.005	-.058
	BO13	-.021	-.155	.254	-.148	.016
	BO14	.059	.005	-.148	.215	-.162
	BO15	-.041	-.058	.016	-.162	.411
Anti-image Correlation	BO10	.656 <sup>a</sup>	.024	-.043	.128	-.065
	BO12	.024	.846 <sup>a</sup>	-.426	.015	-.125
	BO13	-.043	-.426	.729 <sup>a</sup>	-.631	.049
	BO14	.128	.015	-.631	.698 <sup>a</sup>	-.545
	BO15	-.065	-.125	.049	-.545	.797 <sup>a</sup>

a. Measures of Sampling Adequacy(MSA)

**Component Matrix<sup>a</sup>**

	Component
	1
BO10	-.174
BO12	.792
BO13	.910
BO14	.926
BO15	.834

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.723	.739	5

Extraction Method:  
Principal Component  
Analysis.

a. 1 components  
extracted.

**Variabel Budaya Organisasi Dimensi 4 Validitas dan Reliabilitas**

**KMO and Bartlett's Test**

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.	.780
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square
	103.017
	df
	10
	Sig.
	.000

**Anti-image Matrices**

		BO16	BO17	BO18	BO19	BO20
Anti-image Covariance	BO16	.170	-.152	-.121	-.053	.000
	BO17	-.152	.298	.020	.018	-.020
	BO18	-.121	.020	.364	-.059	.017
	BO19	-.053	.018	-.059	.269	-.210
	BO20	.000	-.020	.017	-.210	.375
Anti-image Correlation	BO16	.738 <sup>a</sup>	-.678	-.488	-.248	-.001
	BO17	-.678	.779 <sup>a</sup>	.061	.065	-.061
	BO18	-.488	.061	.858 <sup>a</sup>	-.188	.047
	BO19	-.248	.065	-.188	.777 <sup>a</sup>	-.661
	BO20	-.001	-.061	.047	-.661	.765 <sup>a</sup>

a. Measures of Sampling Adequacy(MSA)

Component Matrix <sup>a</sup>		Reliability Statistics		
	Component		Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
	1			
BO16	.923	Cronbach's Alpha	.899	5
BO17	.832			
BO18	.842			
BO19	.873			
BO20	.779			

Extraction Method: Principal Component Analysis.

a. 1 components extracted.

**Variabel Motivasi Dimensi 1 Validitas dan Reliabilitas**

KMO and Bartlett's Test		
Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		.825
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square	228.312
	df	45
	Sig.	.000

Component Matrix <sup>a</sup>		
	Component	
	1	2
MO1	.896	-.144
MO2	.870	.021
MO3	.834	.384
MO4	.293	.927
MO5	.837	.012
MO6	.842	-.053
MO7	.839	-.279
MO8	.852	-.234
MO9	.855	-.149
MO10	.472	.244

Extraction Method: Principal Component Analysis.

a. 2 components extracted.

**Variabel Motivasi Dimensi 1 Validitas dan Reliabilitas**

KMO and Bartlett's Test		
Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		.882
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square	202.128
	df	36
	Sig.	.000

Anti-image Matrices										
		MO1	MO2	MO3	MO5	MO6	MO7	MO8	MO9	MO10
Anti-image Covariance	MO1	.216	-.016	-.083	-.041	.004	-.036	-.040	-.062	.015
	MO2	-.016	.255	-.061	-.066	-.050	-7.352E-6	.044	-.096	.007
	MO3	-.083	-.061	.361	-.024	-.040	-.028	.055	-.012	-.047
	MO5	-.041	-.066	-.024	.306	-.093	.050	-.047	-.018	.120
	MO6	.004	-.050	-.040	-.093	.217	-.122	-.032	.075	-.120
	MO7	-.036	-7.352E-6	-.028	.050	-.122	.236	-.067	-.024	.118
	MO8	-.040	.044	.055	-.047	-.032	-.067	.239	-.087	-.082
	MO9	-.062	-.096	-.012	-.018	.075	-.024	-.087	.199	-.089
	MO10	.015	.007	-.047	.120	-.120	.118	-.082	-.089	.648
	Anti-image Correlation	MO1	.937 <sup>a</sup>	-.069	-.299	-.158	.018	-.161	-.178	-.297
MO2		-.069	.911 <sup>a</sup>	-.201	-.237	-.214	-2.996E-5	.178	-.424	.018
MO3		-.299	-.201	.938 <sup>a</sup>	-.074	-.143	-.097	.188	-.044	-.097
MO5		-.158	-.237	-.074	.903 <sup>a</sup>	-.359	.186	-.173	-.075	.269
MO6		.018	-.214	-.143	-.359	.823 <sup>a</sup>	-.540	-.139	.361	-.319
MO7		-.161	-2.996E-5	-.097	.186	-.540	.865 <sup>a</sup>	-.284	-.111	.302
MO8		-.178	.178	.188	-.173	-.139	-.284	.892 <sup>a</sup>	-.401	-.209
MO9		-.297	-.424	-.044	-.075	.361	-.111	-.401	.849 <sup>a</sup>	-.248
MO10		.039	.018	-.097	.269	-.319	.302	-.209	-.248	.721 <sup>a</sup>

a. Measures of Sampling Adequacy(MSA)

**Component Matrix<sup>a</sup>**

	Component
	1
MO1	.902
MO2	.869
MO3	.815
MO5	.834
MO6	.844
MO7	.850
MO8	.860
MO9	.861
MO10	.465

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.931	.936	9

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

**Variabel Motivasi Dimensi 2 Validitas dan Reliabilitas**

**KMO and Bartlett's Test**

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.	.688
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square
	41.778
	df
	6
	Sig.
	.000

**Anti-image Matrices**

		MO11	MO12	MO13	MO14
Anti-image Covariance	MO11	.567	-.136	-.106	.139
	MO12	-.136	.341	-.227	-.065
	MO13	-.106	-.227	.357	-.040
	MO14	.139	-.065	-.040	.948
Anti-image Correlation	MO11	.797 <sup>a</sup>	-.310	-.236	.190
	MO12	-.310	.655 <sup>a</sup>	-.652	-.114
	MO13	-.236	-.652	.671 <sup>a</sup>	-.068
	MO14	.190	-.114	-.068	.383 <sup>a</sup>

a. Measures of Sampling Adequacy(MSA)

**Component Matrix<sup>a</sup>**

	Component	
	1	2
MO11	.816	-.252
MO12	.917	.048
MO13	.909	.040
MO14	.128	.980

Extraction Method: Principal Component Analysis.

a. 2 components extracted.

**Variabel Motivasi Dimensi 2 Validitas dan Reliabilitas**

**KMO and Bartlett's Test**

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.	.699
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square
	40.842
	df
	3
	Sig.
	.000

**Anti-image Matrices**

		MO11	MO12	MO13
Anti-image Covariance	MO11	.588	-.133	-.105
	MO12	-.133	.345	-.234
	MO13	-.105	-.234	.358
Anti-image Correlation	MO11	.841 <sup>a</sup>	-.296	-.228
	MO12	-.296	.653 <sup>a</sup>	-.666
	MO13	-.228	-.666	.663 <sup>a</sup>

a. Measures of Sampling Adequacy(MSA)

**Component Matrix<sup>a</sup>**

	Component
	1
MO11	.825
MO12	.914
MO13	.906

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.856	.857	3

Extraction Method: Principal Component Analysis.

a. 1 components extracted.

**Variabel Motivasi Dimensi 3 Validitas dan Reliabilitas**

**KMO and Bartlett's Test**

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.	.651
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square
	42.871
	df
	6
	Sig.
	.000

**Anti-image Matrices**

		MO15	MO16	MO17	MO18
Anti-image Covariance	MO15	.313	-.233	-.022	-.015
	MO16	-.233	.288	-.120	-.014
	MO17	-.022	-.120	.683	-.188
	MO18	-.015	-.014	-.188	.890
Anti-image Correlation	MO15	.609 <sup>a</sup>	-.776	-.048	-.028
	MO16	-.776	.600 <sup>a</sup>	-.270	-.028
	MO17	-.048	-.270	.815 <sup>a</sup>	-.242
	MO18	-.028	-.028	-.242	.772 <sup>a</sup>

a. Measures of Sampling Adequacy(MSA)

**Component Matrix<sup>a</sup>**

	Component
	1
MO15	.875
MO16	.900
MO17	.752
MO18	.468

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.727	.751	4

Extraction Method: Principal Component Analysis.

a. 1 components extracted.

**Variabel Kinerja Dimensi 1 Validitas dan Reliabilitas**

**KMO and Bartlett's Test**

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.	.709
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square
	68.281
	df
	3
	Sig.
	.000

**Anti-image Matrices**

		K1	K2	K3
Anti-image Covariance	K1	.447	-.043	-.085
	K2	-.043	.177	-.136
	K3	-.085	-.136	.163
Anti-image Correlation	K1	.896 <sup>a</sup>	-.152	-.313
	K2	-.152	.665 <sup>a</sup>	-.802
	K3	-.313	-.802	.647 <sup>a</sup>

a. Measures of Sampling Adequacy(MSA)

**Component Matrix<sup>a</sup>**

	Component
	1
K1	.875
K2	.945
K3	.955

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.915	.916	3

Extraction Method: Principal Component Analysis.

a. 1 components extracted.

**Variabel Kinerja Dimensi 2 Validitas dan Reliabilitas****KMO and Bartlett's Test**

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		.665
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square	38.779
	df	3
	Sig.	.000

**Anti-image Matrices**

		K4	K5	K6
Anti-image Covariance	K4	.544	-.213	-.017
	K5	-.213	.330	-.239
	K6	-.017	-.239	.440
Anti-image Correlation	K4	.742 <sup>a</sup>	-.502	-.035
	K5	-.502	.610 <sup>a</sup>	-.629
	K6	-.035	-.629	.677 <sup>a</sup>

a. Measures of Sampling Adequacy(MSA)

**Component Matrix<sup>a</sup>**

	Component
	1
K4	.829
K5	.928
K6	.867

Extraction Method:  
Principal Component  
Analysis.

a. 1 components extracted.

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.845	.847	3

**Variabel Kinerja Dimensi 3 Validitas dan Reliabilitas****KMO and Bartlett's Test**

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		.500
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square	43.825
	df	1
	Sig.	.000

**Anti-image Matrices**

		K7	K8
Anti-image Covariance	K7	.203	-.181
	K8	-.181	.203
Anti-image Correlation	K7	.500 <sup>a</sup>	-.893
	K8	-.893	.500 <sup>a</sup>

a. Measures of Sampling Adequacy(MSA)

**Component Matrix<sup>a</sup>**

	Component
	1
K7	.973
K8	.973

Extraction Method: Principal Component Analysis.

a. 1 components extracted.

**Reliability Statistics**

	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
Cronbach's Alpha	.943	2

**Variabel Kinerja Dimensi 4 Validitas dan Reliabilitas**

**KMO and Bartlett's Test**

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.	.602
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square
	30.048
	df
	3
	Sig.
	.000

**Anti-image Matrices**

		K9	K10	K11
Anti-image Covariance	K9	.572	-.270	.039
	K10	-.270	.388	-.269
	K11	.039	-.269	.576
Anti-image Correlation	K9	.632 <sup>a</sup>	-.573	.068
	K10	-.573	.565 <sup>a</sup>	-.570
	K11	.068	-.570	.634 <sup>a</sup>

a. Measures of Sampling Adequacy(MSA)

**Component Matrix<sup>a</sup>**

	Component
	1
K9	.802
K10	.921
K11	.801

Extraction Method: Principal Component Analysis.

a. 1 components extracted.

**Reliability Statistics**

	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
Cronbach's Alpha	.778	3

**Variabel Kinerja Dimensi 5 Validitas dan Reliabilitas**

**KMO and Bartlett's Test**

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.	.500
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square
	27.445
	df
	1
	Sig.
	.000

**Anti-image Matrices**

		K12	K13
Anti-image Covariance	K12	.369	-.293
	K13	-.293	.369
Anti-image Correlation	K12	.500 <sup>a</sup>	-.795
	K13	-.795	.500 <sup>a</sup>

a. Measures of Sampling Adequacy(MSA)

**Component Matrix<sup>a</sup>**

	Component
	1
K12	.947
K13	.947

**Reliability Statistics**

	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
Cronbach's Alpha	.874	2

Extraction Method: Principal Component Analysis.

a. 1 components extracted.



**B. Data Perhitungan *Construct Reliability* (CR) dan *Variance Extracted* (VE)**

Variabel	Standard Loading	Error	Construct Reliability				Variance Extracted		
			$\sum$ STd. Loading	$(\sum$ STd. Loading) <sup>2</sup>	$\sum$ Error	Nilai CR	Standard Loading <sup>2</sup>	$\sum$ (Std. Loading) <sup>2</sup>	Nilai VE
<b>Kompensasi</b>									
KOMD1 (Finansial langsung)	0,94	0,12	2,73	7,45	0,51	<b>0,93</b>	0,88	2,47	<b>0,82</b>
KOMD2 (Finansial tidak langsung)	0,93	0,13					0,86		
KOMD3 (Non Finansial)	0,86	0,26					0,73		
<b>Budaya Organisasi</b>									
BOD1 (Involvement)	0,94	0,12	3,66	13,39	0,66	<b>0,92</b>	0,88	3,33	<b>0,83</b>
BOD2 (Consistency)	0,91	0,17					0,82		
BOD3 (Adaptability)	0,92	0,15					0,84		
BOD4 (Mission)	0,89	0,22					0,79		
<b>Motivasi</b>									
MOD1 (Need for achievement)	0,98	0,04	2,88	8,29	0,26	<b>0,96</b>	0,96	2,76	<b>0,91</b>
MOD2 (Need for affiliation)	0,95	0,11					0,90		
MOD3 (Need for power)	0,95	0,11					0,90		
<b>Kinerja</b>									
KD1 (Quality of work)	0,96	0,07	4,78	22,84	0,41	<b>0,98</b>	0,92	4,56	<b>0,91</b>
KD2 (Promptnees)	0,96	0,08					0,92		
KD3 (Initiative)	0,95	0,10					0,90		
KD4 (Capability)	0,96	0,07					0,92		
KD5 (Communication)	0,95	0,09					0,90		

Sumber: olah data SEM Lisrel

## C. Hasil Pengukuran Validitas Konstruk

Indikator	Variabel	<i>Loading Factor</i>	t-Value	Keterangan
KOMD1 (Finansial langsung)	Kompensasi	0,94	21,33	Diterima
KOMD2 (Finansial tidak langsung)		0,93	21,03	Diterima
KOMD3 (Non Finansial)		0,86	18,39	Diterima
BOD1 ( <i>Involvement</i> )	Budaya Organisasi	0,94	21,45	Diterima
BOD2 ( <i>Consistency</i> )		0,91	20,28	Diterima
BOD3 ( <i>Adaptability</i> )		0,92	20,79	Diterima
BOD4 ( <i>Mission</i> )		0,89	19,39	Diterima
MOD1 ( <i>Need for achievement</i> )	Motivasi	0,98		Diterima
MOD2 ( <i>Need for affiliation</i> )		0,95	40,69	Diterima
MOD3 ( <i>Need for power</i> )		0,95	34,17	Diterima
KD1 ( <i>Quality of work</i> )	Kinerja	0,96		Diterima
KD2 ( <i>Promptnees</i> )		0,96	41,21	Diterima
KD3 ( <i>Initiative</i> )		0,95	35,31	Diterima
KD4 ( <i>Capability</i> )		0,96	34,27	Diterima
KD5 ( <i>Communication</i> )		0,95	39,39	Diterima

Sumber: hasil uji SEM Lisrel

**D. OUTPUT ANALISIS SEM WITH LISREL**

DATE: 11/22/2019 TIME: 8:10  
L I S R E L 8.80  
BY  
Karl G. Jöreskog & Dag Sörbom

This program is published exclusively by

Scientific Software International, Inc.

7383 N. Lincoln Avenue, Suite 100

Lincolnwood, IL 60712, U.S.A.

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

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

Use of this program is subject to the terms specified in the

Universal Copyright Convention.

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

The following lines were read from file C:\Users\ASUS\Documents\KADFI  
LULUS\KADFILULUS.pr2:

RAW DATA FROM FILE KADFILULUS.PSF

LATENT VARIABLE: KOM BO MO K

RELATIONSHIP

KOMD1 = KOM

KOMD2 = KOM

KOMD3 = KOM

BOD1 = BO

BOD2 = BO

BOD3 = BO

BOD4 = BO

MOD1 = MO

MOD2 = MO

MOD3 = MO

KD1 = K

KD2 = K

KD3 = K

KD4 = K

KD5 = K

K = KOM BO MO

MO = KOM BO

SET ERROR COVARIANCE OF BOD3 AND MOD3 FREE

SET ERROR COVARIANCE OF KD4 AND KD1 FREE

SET ERROR COVARIANCE OF BOD4 AND MOD3 FREE

SET ERROR COVARIANCE OF KOMD3 AND KOMD2 FREE

SET ERROR COVARIANCE OF KOMD1 AND KD3 FREE

SET ERROR COVARIANCE OF KD3 AND KD2 FREE

SET ERROR COVARIANCE OF KD1 AND MOD2 FREE

SET ERROR COVARIANCE OF MOD3 AND MOD1 FREE

SET ERROR COVARIANCE OF KD1 AND MOD3 FREE

SET ERROR COVARIANCE OF BOD3 AND MOD1 FREE

SET ERROR COVARIANCE OF BOD1 AND KOMD1 FREE

SET ERROR COVARIANCE OF KD3 AND KD1 FREE

OPTIONS: SC

PATH DIAGRAM

END OF PROBLEMS

Sample Size = 295

Covariance Matrix

	MOD1	MOD2	MOD3	KD1	KD2	KD3
MOD1	1.00					
MOD2	0.92	1.00				
MOD3	0.89	0.90	1.00			
KD1	0.90	0.91	0.89	1.00		
KD2	0.89	0.88	0.87	0.93	1.00	
KD3	0.87	0.86	0.85	0.89	0.93	1.00
KD4	0.88	0.86	0.86	0.88	0.92	0.92
KD5	0.90	0.87	0.85	0.91	0.90	0.90
KOMD1	0.85	0.82	0.83	0.84	0.86	0.82
KOMD2	0.83	0.80	0.83	0.84	0.86	0.84
KOMD3	0.75	0.72	0.77	0.79	0.81	0.79
BOD1	0.89	0.84	0.84	0.85	0.86	0.86
BOD2	0.88	0.83	0.81	0.83	0.82	0.81

BOD3	0.90	0.84	0.82	0.84	0.85	0.85
BOD4	0.83	0.79	0.86	0.83	0.83	0.82

Covariance Matrix

	KD4	KD5	KOMD1	KOMD2	KOMD3	BOD1
KD4	1.00					
KD5	0.92	1.00				
KOMD1	0.85	0.85	1.00			
KOMD2	0.85	0.85	0.87	1.00		
KOMD3	0.80	0.80	0.81	0.87	1.00	
BOD1	0.87	0.87	0.87	0.84	0.77	1.00
BOD2	0.82	0.84	0.80	0.80	0.70	0.87
BOD3	0.85	0.87	0.85	0.82	0.73	0.86
BOD4	0.82	0.83	0.81	0.83	0.75	0.83

Covariance Matrix

	BOD2	BOD3	BOD4
BOD2	1.00		
BOD3	0.86	1.00	
BOD4	0.80	0.80	1.00

Number of Iterations = 13

LISREL Estimates (Maximum Likelihood)

Measurement Equations

MOD1 = 0.98\*MO, Errorvar.= 0.042 , R<sup>2</sup> = 0.96  
 (0.0086)

4.88

MOD2 = 0.94\*MO, Errorvar.= 0.11 , R<sup>2</sup> = 0.89  
 (0.023) (0.011)

40.69 9.83

MOD3 = 0.95\*MO, Errorvar.= 0.11 , R<sup>2</sup> = 0.89  
 (0.028) (0.013)

	34.17	8.00
KD1 = 0.96*K,	Errorvar.= 0.074	, R <sup>2</sup> = 0.93
	(0.0085)	
	8.69	
KD2 = 0.96*K,	Errorvar.= 0.080	, R <sup>2</sup> = 0.92
	(0.023)	(0.0079)
	41.21	10.21
KD3 = 0.95*K,	Errorvar.= 0.096	, R <sup>2</sup> = 0.90
	(0.027)	(0.010)
	35.31	9.47
KD4 = 0.96*K,	Errorvar.= 0.075	, R <sup>2</sup> = 0.93
	(0.028)	(0.0082)
	34.27	9.14
KD5 = 0.95*K,	Errorvar.= 0.094	, R <sup>2</sup> = 0.91
	(0.024)	(0.0087)
	39.39	10.83
KOMD1 = 0.94*KOM,	Errorvar.= 0.12	, R <sup>2</sup> = 0.88
	(0.044)	(0.015)
	21.33	8.12
KOMD2 = 0.93*KOM,	Errorvar.= 0.13	, R <sup>2</sup> = 0.87
	(0.044)	(0.015)
	21.03	8.58
KOMD3 = 0.86*KOM,	Errorvar.= 0.26	, R <sup>2</sup> = 0.74
	(0.047)	(0.025)
	18.39	10.36
BOD1 = 0.94*BO,	Errorvar.= 0.12	, R <sup>2</sup> = 0.88
	(0.044)	(0.012)
	21.45	9.65
BOD2 = 0.91*BO,	Errorvar.= 0.17	, R <sup>2</sup> = 0.83
	(0.045)	(0.016)
	20.28	10.60
BOD3 = 0.92*BO,	Errorvar.= 0.15	, R <sup>2</sup> = 0.85
	(0.044)	(0.015)
	20.79	10.20
BOD4 = 0.89*BO,	Errorvar.= 0.22	, R <sup>2</sup> = 0.78

(0.046) (0.020)  
 19.39 10.97  
 Error Covariance for MOD3 and MOD1 = -0.04  
 (0.0076)  
 -4.71  
 Error Covariance for KD1 and MOD2 = 0.034  
 (0.0070)  
 4.92  
 Error Covariance for KD1 and MOD3 = 0.026  
 (0.0070)  
 3.71  
 Error Covariance for KD3 and KD1 = -0.02  
 (0.0062)  
 -3.16  
 Error Covariance for KD3 and KD2 = 0.015  
 (0.0069)  
 2.23  
 Error Covariance for KD4 and KD1 = -0.04  
 (0.0058)  
 -6.64  
 Error Covariance for KOMD1 and KD3 = -0.03  
 (0.0077)  
 -3.57  
 Error Covariance for KOMD3 and KOMD2 = 0.063  
 (0.015)  
 4.10  
 Error Covariance for BOD1 and KOMD1 = 0.026  
 (0.0096)  
 2.75  
 Error Covariance for BOD3 and MOD1 = 0.022  
 (0.0078)  
 2.80  
 Error Covariance for BOD3 and MOD3 = -0.01  
 (0.0089)  
 -1.48

Error Covariance for BOD4 and MOD3 = 0.059

(0.012)

5.02

Structural Equations

MO = - 0.079\*KOM + 1.04\*BO, Errorvar.= 0.069 , R<sup>2</sup> = 0.93

(0.12) (0.12) (0.012)

-0.68 8.48 5.86

K = 0.31\*MO + 0.33\*KOM + 0.34\*BO, Errorvar.= 0.061 , R<sup>2</sup> = 0.94

(0.090) (0.096) (0.15) (0.0077)

3.44 3.45 2.32 7.92

Reduced Form Equations

MO = - 0.079\*KOM + 1.04\*BO, Errorvar.= 0.069, R<sup>2</sup> = 0.93

(0.12) (0.12)

-0.68 8.48

K = 0.31\*KOM + 0.67\*BO, Errorvar.= 0.068, R<sup>2</sup> = 0.93

(0.11) (0.11)

2.92 6.20

Correlation Matrix of Independent Variables

	KOM	BO
KOM	1.00	
BO	0.96	1.00

(0.01)  
110.21

Covariance Matrix of Latent Variables

	MO	K	KOM	BO
MO	1.00			
K	0.95	1.00		
KOM	0.92	0.95	1.00	
BO	0.96	0.96	0.96	1.00



Goodness of Fit Statistics

Degrees of Freedom = 72

Minimum Fit Function Chi-Square = 154.55 (P = 0.00)

Normal Theory Weighted Least Squares Chi-Square = 149.03 (P = 0.00)

Estimated Non-centrality Parameter (NCP) = 77.03

90 Percent Confidence Interval for NCP = (45.88 ; 115.96)

Minimum Fit Function Value = 0.53

Population Discrepancy Function Value (F0) = 0.26

90 Percent Confidence Interval for F0 = (0.16 ; 0.39)

Root Mean Square Error of Approximation (RMSEA) = 0.060

90 Percent Confidence Interval for RMSEA = (0.047 ; 0.074)

P-Value for Test of Close Fit (RMSEA < 0.05) = 0.10

Expected Cross-Validation Index (ECVI) = 0.83

90 Percent Confidence Interval for ECVI = (0.73 ; 0.97)

ECVI for Saturated Model = 0.82

ECVI for Independence Model = 75.17

Chi-Square for Independence Model with 105 Degrees of Freedom = 22069.84

Independence AIC = 22099.84

Model AIC = 245.03

Saturated AIC = 240.00

Independence CAIC = 22170.14

Model CAIC = 470.01

Saturated CAIC = 802.44

Normed Fit Index (NFI) = 0.99

Non-Normed Fit Index (NNFI) = 0.99

Parsimony Normed Fit Index (PNFI) = 0.68

Comparative Fit Index (CFI) = 1.00

Incremental Fit Index (IFI) = 1.00

Relative Fit Index (RFI) = 0.99

Critical N (CN) = 196.59

Root Mean Square Residual (RMR) = 0.013

Standardized RMR = 0.013

Goodness of Fit Index (GFI) = 0.94

Adjusted Goodness of Fit Index (AGFI) = 0.89

Parsimony Goodness of Fit Index (PGFI) = 0.56

The Modification Indices Suggest to Add the

Path to	from	Decrease in Chi-Square	New Estimate
MOD2	K	9.3	0.42
BOD2	KOM	14.0	-0.54

Standardized Solution

LAMBDA-Y

	MO	K
	-----	-----
MOD1	0.98	--
MOD2	0.94	--
MOD3	0.95	--
KD1	--	0.96
KD2	--	0.96
KD3	--	0.95
KD4	--	0.96
KD5	--	0.95

LAMBDA-X

	KOM	BO
	-----	-----
KOMD1	0.94	--
KOMD2	0.93	--
KOMD3	0.86	--
BOD1	--	0.94
BOD2	--	0.91
BOD3	--	0.92
BOD4	--	0.89

BETA

	MO	K
	-----	-----
MO	--	--
K	0.31	--

GAMMA

	KOM	BO
MO	-0.08	1.04
K	0.33	0.34

Correlation Matrix of ETA and KSI

	MO	K	KOM	BO
MO	1.00			
K	0.95	1.00		
KOM	0.92	0.95	1.00	
BO	0.96	0.96	0.96	1.00

PSI

Note: This matrix is diagonal.

	MO	K
	0.07	0.06

Regression Matrix ETA on KSI (Standardized)

	KOM	BO
MO	-0.08	1.04
K	0.31	0.67

Completely Standardized Solution

	LAMBDA-Y	
	MO	K
MOD1	0.98	--
MOD2	0.95	--
MOD3	0.95	--
KD1	--	0.96

KD2	--	0.96
KD3	--	0.95
KD4	--	0.96
KD5	--	0.95

LAMBDA-X

	KOM	BO
	-----	-----
KOMD1	0.94	--
KOMD2	0.93	--
KOMD3	0.86	--
BOD1	--	0.94
BOD2	--	0.91
BOD3	--	0.92
BOD4	--	0.89

BETA

	MO	K
	-----	-----
MO	--	--
K	0.31	--

GAMMA

	KOM	BO
	-----	-----
MO	-0.08	1.04
K	0.33	0.34

Correlation Matrix of ETA and KSI

	MO	K	KOM	BO
	-----	-----	-----	-----
MO	1.00			
K	0.95	1.00		

KOM	0.92	0.95	1.00	
BO	0.96	0.96	0.96	1.00

PSI

Note: This matrix is diagonal.

MO K

-----  
0.07 0.06

THETA-EPS

MOD1 MOD2 MOD3 KD1 KD2 KD3

MOD1	0.04					
MOD2	--	0.11				
MOD3	-0.04	--	0.11			
KD1	--	0.03	0.03	0.07		
KD2	--	--	--	--	0.08	
KD3	--	--	--	-0.02	0.02	0.10
KD4	--	--	--	-0.04	--	--
KD5	--	--	--	--	--	--

THETA-EPS

KD4 KD5

KD4	0.07
KD5	-- 0.09

THETA-DELTA-EPS

MOD1 MOD2 MOD3 KD1 KD2 KD3

KOMD1	--	--	--	--	--	-0.03
KOMD2	--	--	--	--	--	--
KOMD3	--	--	--	--	--	--
BOD1	--	--	--	--	--	--
BOD2	--	--	--	--	--	--
BOD3	0.02	--	-0.01	--	--	--
BOD4	--	--	0.06	--	--	--

THETA-DELTA-EPS

	KD4	KD5
KOMD1	--	--
KOMD2	--	--
KOMD3	--	--
BOD1	--	--
BOD2	--	--
BOD3	--	--
BOD4	--	--

THETA-DELTA

	KOMD1	KOMD2	KOMD3	BOD1	BOD2	BOD3
KOMD1	0.12					
KOMD2	--	0.13				
KOMD3	--	0.06	0.26			
BOD1	0.03	--	--	0.12		
BOD2	--	--	--	--	0.17	
BOD3	--	--	--	--	--	0.15
BOD4	--	--	--	--	--	--

THETA-DELTA

	BOD4
BOD4	0.22

Regression Matrix ETA on KSI (Standardized)

	KOM	BO
MO	-0.08	1.04
K	0.31	0.67

Time used: 0.031 Seconds

E. Hasil Analisis *Goodness of Fit*

<b>Group</b>	<b>Indicator</b>	<b>Value</b>	<b>Keterangan</b>
1	<i>Degree of Freedom</i>	72	<i>Good fit</i>
	<i>Chi Square</i>	154.55	
	NCP	77.03	
	<i>Confidence Interval</i>	45.88 ; 115.96	
2	RMSEA	0.060	<i>Good fit</i>
	<i>Confidence Interval</i>	0.047 ; 0.074	
	<i>P Value</i>	0.10	
3	<i>ECVI Model</i>	0.83	<i>Good fit</i>
	<i>ECVI Saturated</i>	0,82	
	<i>ECVI Independence</i>	75.17	
	<i>Confidence Interval</i>	0.73 ; 0.97	
4	<i>AIC Model</i>	245.03	<i>Good fit</i>
	<i>AIC Saturated</i>	240.00	
	<i>AIC Independence</i>	22099.84	
	<i>CAIC Model</i>	470.01	
	<i>CAIC Saturated</i>	802.44	
	<i>CAIC Independence</i>	22170.14	
5	NFI	0,99	<i>Good fit</i>
	CFI	1,00	
	NNFI	0,99	
	IFI	1,00	
	RFI	0,99	
	PNFI	0,68	
6	<i>Critical N</i>	196.59	<i>Marginal fit</i>
7	GFI	0,94	<i>Marginal fit</i>
	AGFI	0,89	
	PGFI	0,56	

Sumber: hasil uji SEM dengan Lisrel

**Lampiran 6 Laporan Cek Plagiarisme:**



**Digital Receipt**

This receipt acknowledges that Turnitin received your paper. Below you will find the receipt information regarding your submission.

The first page of your submissions is displayed below.

Submission author:	Muhamad Kadfi
Assignment title:	TESIS MM UEU
Submission title:	Tesis MM UEU
File name:	TESIS_MUHAMMADKADFI_201701..
File size:	195.47K
Page count:	9
Word count:	3,614
Character count:	24,793
Submission date:	15-Dec-2020 04:50PM (UTC+0700)
Submission ID:	1475659312



## Tesis MM UEU

## ORIGINALITY REPORT

17%

SIMILARITY INDEX

16%

INTERNET SOURCES

8%

PUBLICATIONS

%

STUDENT PAPERS

## PRIMARY SOURCES

1

[docplayer.info](http://docplayer.info)

Internet Source

1%

2

[123dok.com](http://123dok.com)

Internet Source

1%

3

[text-id.123dok.com](http://text-id.123dok.com)

Internet Source

1%

4

[id.123dok.com](http://id.123dok.com)

Internet Source

1%

5

[www.scribd.com](http://www.scribd.com)

Internet Source

1%

6

[eprints.undip.ac.id](http://eprints.undip.ac.id)

Internet Source

1%

7

[docobook.com](http://docobook.com)

Internet Source

1%

8

[repository.iainpurwokerto.ac.id](http://repository.iainpurwokerto.ac.id)

Internet Source

1%

9

[mafiadoc.com](http://mafiadoc.com)

Internet Source

1%

10	<a href="http://repository.ub.ac.id">repository.ub.ac.id</a> Internet Source	1%
11	<a href="http://eprints.unsri.ac.id">eprints.unsri.ac.id</a> Internet Source	1%
12	<a href="http://eprints.ubhara.ac.id">eprints.ubhara.ac.id</a> Internet Source	<1%
13	<a href="http://pt.slideshare.net">pt.slideshare.net</a> Internet Source	<1%
14	<a href="http://repository.bsi.ac.id">repository.bsi.ac.id</a> Internet Source	<1%
15	<a href="http://jurnal.untag-sby.ac.id">jurnal.untag-sby.ac.id</a> Internet Source	<1%
16	<a href="http://gicipress.com">gicipress.com</a> Internet Source	<1%
17	<a href="http://admisibisnis.blogspot.com">admisibisnis.blogspot.com</a> Internet Source	<1%
18	<a href="http://repository.unpas.ac.id">repository.unpas.ac.id</a> Internet Source	<1%
19	<a href="http://rg-ekuitas.blogspot.com">rg-ekuitas.blogspot.com</a> Internet Source	<1%
20	<a href="http://library.binus.ac.id">library.binus.ac.id</a> Internet Source	<1%
21	<a href="http://referensiskripsidantesi.blogspot.com">referensiskripsidantesi.blogspot.com</a> Internet Source	<1%

22	<a href="http://contoh4skripsi.blogspot.com">contoh4skripsi.blogspot.com</a> Internet Source	<1%
23	<a href="http://www.pekerjadata.com">www.pekerjadata.com</a> Internet Source	<1%
24	<a href="http://anzdoc.com">anzdoc.com</a> Internet Source	<1%
25	<a href="http://moam.info">moam.info</a> Internet Source	<1%
26	<a href="http://eprints.iain-surakarta.ac.id">eprints.iain-surakarta.ac.id</a> Internet Source	<1%
27	<a href="http://garuda.ristekbrin.go.id">garuda.ristekbrin.go.id</a> Internet Source	<1%
28	Endah Agustien, Pantius Drahen Soeling. "Pengaruh Organizational Commitment dan Happiness at Work terhadap Kinerja Pegawai dengan Motivasi Kerja sebagai Varibel Mediasi di Badan Kependudukan dan Keluarga Berencana Nasional (BKKBN)", <i>JIAP (Jurnal Ilmu Administrasi Publik)</i> , 2020 Publication	<1%
29	<a href="http://zombiedoc.com">zombiedoc.com</a> Internet Source	<1%
30	<a href="http://pt.scribd.com">pt.scribd.com</a> Internet Source	<1%

31	Rivai Bolotio. "Empat Variabel Penting yang Mempengaruhi Kinerja Guru Madrasah Ibtidaiyah di Kota Manado", Jurnal Ilmiah Iqra', 2018 Publication	<1%
32	menulisbersamaaswir.blogspot.com Internet Source	<1%
33	jimfeb.ub.ac.id Internet Source	<1%
34	Susilowati Susilowati. "Kepemimpinan, Kedisiplinan, dan Kepuasan Kinerja Guru PNS Sekolah Dasar", PHILANTHROPY: Journal of Psychology, 2018 Publication	<1%
35	www.slideshare.net Internet Source	<1%
36	lib.ibs.ac.id Internet Source	<1%
37	repository.radenintan.ac.id Internet Source	<1%

Exclude quotes  On      Exclude matches  < 1 words  
Exclude bibliography  On