

Lampiran 1:

Tabel 1 Ringkasan Daftar Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
1	<i>Kashyap & Rangnekar (2016)</i>	<i>Servant leadership, employer brand perception, trust in leaders and turnover intentions: a sequential mediation model</i>	<ul style="list-style-type: none"> • Servant leadership berpengaruh negative terhadap turnover intentions • Servant leadership secara signifikan mempengaruhi turnover intentions melalui employer brand perception and the level of trust • Level trust dipengaruhi oleh employer brand perception yang positive dan kuat
2	<i>Hunter et al., (2013)</i>	<i>Servant leaders inspire servant followers: Antecedents and outcomes for employees and the organization</i>	<ul style="list-style-type: none"> • Servant leadership secara negative menurunkan turnover intentions • Service climate memediasi servant leadership terhadap turnover intentions, helping behaviour, sales behaviour • Service climate tidak dapat memediasi servant leadership dan kinerja penjualan toko
3	<i>Deconinck & Deconinck (2017)</i>	<i>The relationship between servant leadership, perceived organizational support, performance, and turnover among business to business salespeople</i>	<ul style="list-style-type: none"> • Servant leadership berpengaruh secara signifikan terhadap POS dan kinerja. • Servant leadership berpengaruh terhadap turnover intentions melalui POS dan kinerja.
4	<i>Weldeyohannes (2016)</i>	<i>Compensation Practice and Teachers Turnover Intention in Tigray</i>	<ul style="list-style-type: none"> • Kompensasi berpengaruh secara signifikan terhadap turnover intentions guru di Trigay
5	<i>Santhanam, Kamalanabhan, Dyaram, & Ziegler (2017)</i>	<i>Impact of human resource management practices on employee turnover intentions Moderating role of psychological contract breach</i>	<ul style="list-style-type: none"> • Seleksi, pelatihan, dan kompensasi berpengaruh terhadap turnover intentions pegawai • Psychological contract breach berpengaruh positive terhadap turnover intentions

No	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
6	Long & Perumal (2014)	<i>Examining The Impact Of Human Resource Management Practices On Employees' Turnover Intention</i>	<ul style="list-style-type: none"> • Kompensasi dan benefit mempengaruhi secara signifikan terhadap turnover intentions. • kompensasi yang baik mempengaruhi secara signifikan terhadap turnover intentions melalui komitmen
7	Silaban & Syah (2018)	<i>The Influence of Compensation and Organizational Commitment on Employees' Turnover Intention</i>	<ul style="list-style-type: none"> • Komensasi berpengaruh signifikan terhadap turnover intentions • Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap turnover intentions melalui komitmen oragnisasi • Komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap turnover intentions
8	Ahmad, Bibi, & Majid (2016)	<i>Co-worker support as moderator on the relationship between compensation and transactional leadership in organizational commitment</i>	<ul style="list-style-type: none"> • Kompensasi dan gaya kepemimpinan transaksional berpengaruh signifikan dengan komitmen organisasional • Kompensasi dan gaya kepemimpinan transaksional merupakan factor penting yang mempengaruhi komitmen organisasional
9	Aydogdu & Asikgil (2011)	<i>An empirical study of the relationship among job satisfaction, organizational commitment and turnover intention</i>	<ul style="list-style-type: none"> • Terdapat hubungan yang signifikan dan negative antara komitmen organisasional dan turnover intention • Kepuasan kerja berpengaruh terhadap komitmen organisasional dan turnover intention
10	Dutta & Khatri (2017)	<i>Servant leadership and positive organizational behaviour : the road ahead to reduce employees' turnover intention</i>	<ul style="list-style-type: none"> • Terdapat pengaruh antara servant leadership dan POB
11	Jang & Kandampully (2018)	<i>Reducing employee turnover intention through servant leadership in the restaurant context ; A mediation study of affective organizational commitment</i>	<ul style="list-style-type: none"> • Komitmen organisasi afektif sepenuhnya memediasi hubungan antara persepsi pegawai antara servant leadership dan turnover intention

No	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
12	Joarder & Sharif (2011)	<i>The role of HRM practice in predicting faculty turnover intention: empirical evidence from private universities of Bangladesh</i>	<ul style="list-style-type: none"> HRM (kompensasi, dukungan pengawasan, keamanan kerja) berpengaruh terhadap <i>turnover intention</i>
13	Muhammad & Abdullah (2016)	<i>Assessment of Organizational Performance: Linking the Motivational Antecedents of Empowerment, Compensation and Organizational Commitment</i>	<ul style="list-style-type: none"> Komitmen organisasi memediasi pengaruh pemberdayaan dan kompensasi terhadap kinerja organisasi
14	Nawab & Bhatti (2011)	<i>Influence of Employee Compensation on Organizational Commitment and Job Satisfaction: A Case Study of Educational Sector of Pakistan</i>	<ul style="list-style-type: none"> Terdapat hubungang positif dan signifikan antara kompensasi dan komitmen organisasional Terdapat hubungang positif dan signifikan antara kompensasi dan kepuasan kerja
15	Noviantoro, Moeins, & Madiistriyanto (2018)	<i>Antecedent Of Work Satisfaction, And Implications To Turnover intention Salesman Dealer Official Automobile</i>	<ul style="list-style-type: none"> Terdapat pengaruh langsung yang signifikan antara kompensasi terhadap <i>turnover intention</i>, kompensasi berpengaruh tidak signifikan terhadap <i>turnover intention</i> jika dimediasi oleh kepuasan kerja Pengaruh langsung lingkungan kerja terhadap <i>turnover intention</i> lebih kecil dibandingkan pengaruh tidak langsung yang dimediasi kepuasan kerja
16	Olesia et., (2013)	<i>Role of Servant leadership on Organizational Commitment: An Exploratory Survey of State Corporations in Kenya</i>	<ul style="list-style-type: none"> Adanya pengaruh <i>servant leadership</i> terhadap komitmen organisasional
17	Ramli & Desa (2014)	<i>The Relationship Between Servant leadership And Organizational Commitment: The Malaysian Perspectives</i>	<ul style="list-style-type: none"> <i>servant leadership</i> memiliki hubungan yang signifikan dengan komitmen organisasi karyawan. Selain itu, kepercayaan pada pemimpin memediasi hubungan antara kepemimpinan yang melayani dan komitmen organisasi di antara orang dewasa yang bekerja di Malaysia

No	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
18	Renaud, Morin, & Bechard (2017)	<i>Traditional Benefits Versus Perquisites A Longitudinal Test of Their Differential Impact on Employee Turnover</i>	<ul style="list-style-type: none"> • adanya pengaruh antara komitmen organisasional dengan <i>turnover intention</i> • kepuasan dengan perquisite memiliki pengaruh tidak langsung terhadap turnover melalui komitmen organisasional
19	Satardien, Jano, & Mahembe (2019)	<i>The relationship between perceived organizational support, organizational commitment and turnover intention among employees in a selected organisation in the aviation industry</i>	<ul style="list-style-type: none"> • POS dan komitmen organisasional berperan penting dalam mengurangi <i>Turnover intention</i>
20	Setiawan, Surachman, & Irawanto (2017)	<i>Employees Performance; Leadership, Organizational Commitment and Trust</i>	<ul style="list-style-type: none"> • <i>Servant leadership</i> berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasional • <i>Servant leadership</i> tidak berpengaruh secara langsung terhadap kinerja karyawan melainkan melalui komitmen organisasional
21	Sullivan & Self (2019)	<i>How Servant leadership Principles Affect Employee Turnover at a Solid Waste Management Firm</i>	<ul style="list-style-type: none"> • <i>Servant leadership</i> berpengaruh signifikan terhadap <i>turnover intention</i>
22	Thakre (2015)	<i>Organizational Commitment and Turnover intention in BPOITeS and Retail Sector Employees</i>	<ul style="list-style-type: none"> • Komitmen organisasi tidak menunjukkan hubungan yang signifikan terhadap <i>turnover intention</i>
23	Wadhawan (2017)	<i>A Study of Relationship between Compensation and Organizational Commitment in Pharmaceutical Sector</i>	<ul style="list-style-type: none"> • Kompensasi berhubungan positif terhadap komitmen organisasi
24	Zhao, Liu, dan Gao (2016)	<i>An identification perspective of servant leadership's effects</i>	<ul style="list-style-type: none"> • <i>Servant leadership</i> berpengaruh terhadap <i>turnover intention</i> dan OCB
25	(Hanse et al., 2016)	<i>The impact of servant leadership dimensions on leader-member exchange among health care professionals</i>	<ul style="list-style-type: none"> • <i>Servant leadership</i> berpengaruh terhadap terhadap LMX

No	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
26	McCann, Garves, & Cox (2014)	<i>Servant Leadership, Employee Satisfaction, and Organizational Performance in Rural Community Hospitals</i>	<ul style="list-style-type: none"> • <i>Servant leadership</i> berpengaruh terhadap <i>employee satisfaction</i> • <i>Servant leadership</i> berpengaruh terhadap <i>intrinsic satisfaction</i>
27	Mosadeghard, Ferlie, & Rosenberg (2011)	<i>A study of relationship between job stress, quality of working life and turnover intention among hospital employees</i>	<ul style="list-style-type: none"> • Sumber stress pegawai adalah gaji yang tidak memadai • Adanya pengaruh <i>positive</i> antara <i>job stress</i> terhadap <i>quality of working life</i> • Adanya Pengaruh <i>negative</i> antara <i>quality of working life</i> terhadap <i>turnover intention</i> • Adanya pengaruh <i>positive</i> antara <i>job stress</i> terhadap <i>turnover intention</i>
28	Almalki, FitzGerald, & Clark (2012)	<i>The relationship between quality of work life and turnover intention of primary health care nurses in Saudi Arabia</i>	<ul style="list-style-type: none"> • <i>Quality of life</i> berpengaruh <i>positive</i> terhadap <i>turnover intention</i>

Lampiran 2:

Definisi Operasional Variabel

No	Original Questioner	Operasionalisasi
A		
<i>Servant leadership</i> (Barbuto & Wheeler, 2006)		
<i>Altruistic Calling</i>		
1	<i>this person puts my best interests ahead of his/her own</i>	Pimpinan saya mendahulukan kepentingan saya diatas kepentingan pribadinya
2	<i>This person does everything he/she can to serve me</i>	Pimpinan saya memberikan kemampuan terbaiknya untuk membantu saya
<i>Emotional Healing</i>		
3	<i>This person is one I would turn to if had a personal trauma</i>	Saya dapat berkonsultasi kepada pimpinan saya tentang permasalahan pribadi
4	<i>This person is talented at helping me to heal emotionally</i>	Pimpinan saya dapat memberikan solusi atas masalah yang saya hadapi
<i>Wisdom</i>		
5	<i>This person has great awareness of what is going on</i>	Pimpinan saya memiliki kesadaran tentang apa yang sedang terjadi di lingkungan organisasi
6	<i>This person seems to know what is going to happen</i>	Pimpinan saya dapat memprediksi situasi yang akan terjadi pada organisasi
<i>Persuasive Mapping</i>		
7	<i>This person offers comelling reasons to get me to do things</i>	Pimpinan saya memberikan saran untuk pekerjaan yang saya lakukan
8	<i>This person is good at convincing me to do things</i>	Pimpinan saya pandai meyakinkan saya untuk melakukan suatu pekerjaan
<i>Organizational Stewardship</i>		
9	<i>This person believe that the organization needs to play a moral role in society</i>	Pimpinan saya percaya bahwa organisasi dapat memberikan pelayanan kepada masyarakat
10	<i>This person encourages me to have a community spirit in the workplace</i>	Pimpinan saya mendorong saya untuk selalu semangat memberikan pelayanan kepada masyarakat
11	<i>This person is preparing the organization to make a positive difference in the future</i>	Pimpinan saya mempersiapkan organisasi untuk membuat perubahan yang positive di masa depan
B		
Kompensasi Haneman dan Schwab (1985)		
Kompensasi Langsung		
12	<i>My take home pay</i>	Saya mendapatkan gaji yang sesuai
13	<i>My current salary</i>	Gaji saya saat ini sangat memuaskan.

No	Original Questioner	Operasionalisasi
14	<i>The company's pay structure</i>	Organisasi saya membedakan pembayaran gaji sesuai dengan tingkatan pekerjaan
15	<i>My overall level of pay</i>	Saya menerima kenaikan gaji saya sesuai dengan ketentuan yang berlaku sesuai masa kerja
16	<i>Consistency of the company's pay policies</i>	Perusahaan selalu konsisten dalam membayarkan gaji saya
17	<i>Size of my current salary</i>	Jumlah gaji saya saat ini sesuai dengan beban kerja yang saya terima.
Kompensasi Tidak Langsung		
18	<i>Amount the company pays toward my benefits</i>	Tunjangan yang saya terima sudah sesuai dengan ketentuan yang berlaku
19	<i>My benefit package</i>	Saya mendapatkan tunjangan dengan adil
20	<i>The number of benefits I receive</i>	Tunjangan BPJS yang saya terima sudah sesuai dengan ketentuan yang berlaku
21	<i>The number of benefits I receive</i>	Tunjangan untuk anak yang saya terima sudah sesuai dengan ketentuan yang berlaku
C. Komitmen Organisasional (Allen & Meyer, 1990)		
Affective Commitment		
22	<i>I would be very happy to spend the rest of my career with this organization</i>	Saya akan sangat senang bisa menghabiskan sisa karir saya pada organisasi ini
23	<i>I enjoy discussing my organization with people outside it</i>	Saya bangga menceritakan organisasi ini pada orang-orang diluar sana
24	<i>I really feel as if this organization's problems are my own</i>	Saya merasa seolah-olah masalah organisasi ini, merupakan masalah saya sendiri
25	<i>This organization has a great deal of personal meaning for me</i>	Organisasi ini sangat berarti bagi saya
Continuance Commitment		
26	<i>It would be very hard for me to leave my organization right now, even if I wanted to</i>	Sulit bagi saya untuk meninggalkan organisasi saat ini
27	<i>Too much in my life would be disrupted if I decided I wanted to leave my organization now</i>	Terlalu banyak resiko jika saya memutuskan ingin meninggalkan organisasi ini sekarang
28	<i>Right now, staying with my organization is a matter of necessity as much as desire</i>	Saya bekerja pada organisasi ini karena membutuhkan pekerjaan

No	Original Questioner	Operasionalisasi
29	<i>one of the few serious consequences of leaving this organization would be the scarcity of available alternatives</i>	Saya tidak memiliki alternatif pekerjaan lain, untuk meninggalkan organisasi ini
30	<i>one of the major reasons I continue to work for this organization is that leaving would require considerable personal sacrifice another organization may not much the overall benefits I have here</i>	Terlalu banyak kerugian yang dikorbankan jika saya meninggalkan organisasi ini
Normative Commitment		
31	<i>Jumping from organization to organization does not seem at all unethical to me</i>	Pindah dari satu organisasi ke organisasi lain sama sekali tidak etis bagi saya
32	<i>one of the major reasons I continue to work for this organization is that I believe that loyalty is important and therefore feel a sense of moral obligation to remain</i>	Saya merasa bahwa organisasi ini layak mendapat kesetiaan saya
33	<i>If I got another offer for a better job elsewhere I would not feel it was right to leave my organization</i>	Saya tidak akan meninggalkan organisasi ini meskipun mendapat tawaran pekerjaan yang lebih baik ditempat lain
34	<i>Things were better in the days when people stayed with one organization for most of their careers</i>	Saya akan menghabiskan sisa karir saya pada organisasi ini
D. Turnover Intention Mobley et al., (1978)		
Thinking of Quitting		
35	<i>Thinking of quitting the job</i>	Saya sering berpikir untuk berhenti dari pekerjaan
36	<i>Thinking of working at another company</i>	Saya berpikir bekerja di perusahaan lain lebih menyenangkan
Intention to Search for Alternatives		
37	<i>Interested to finding job information at another place</i>	Saya tertarik untuk mencari informasi pekerjaan ditempat lain
38	<i>Want to find a new job</i>	Saya berkeinginan untuk mencari pekerjaan baru
Intention to Quit		
39	<i>Will move if there is better job</i>	Jika mendapatkan pekerjaan lain yang lebih baik, saya akan segera pindah
40	<i>Want to move because it's uncomfortable</i>	Saya berkeinginan meninggalkan organisasi ini karena merasa kurang nyaman

Lampiran 3:**KUESIONER PENELITIAN****A. Identitas Responden: (Berilah tanda "X" pada pilihan yang ada)**

1. Jenis kelamin anda:
 - a. Laki-Laki b. Perempuan
2. Usia anda saat ini:
 - a. 19 - 25 tahun b. 26 – 35 tahun c. 36 - 40 tahun d. > 41 tahun
3. Pendidikan akhir:
 - a. SMA b. D3 c. S1
4. Status Pegawai :
 - a. Administrasi b. Tenaga Medis c. Tenaga Paramedis

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. Netral (N)
4. Setuju (S)
5. Sangat Setuju (SS)

No	Kuesioner	1 (STS)	2 (TS)	3 (N)	4 (S)	5 (SS)
1	Pimpinan saya mendahulukan kepentingan saya diatas kepentingan peribadinya					
2	Pimpinan saya memberikan kemampuan terbaiknya untuk membantu saya					
3	Saya dapat berkonsultasi kepada pimpinan saya tentang permasalahan pribadi					
4	Pimpinan saya dapat memberikan solusi atas masalah yang saya hadapi					
5	Pimpinan saya memiliki kesadaran tentang apa yang sedang terjadi di lingkungan organisasi					
6	Pimpinan saya dapat memprediksi situasi yang akan terjadi pada organisasi					
7	Pimpinan saya memberikan saran untuk pekerjaan yang saya lakukan					
8	Pimpinan saya pandai meyakinkan saya untuk melakukan suatu pekerjaan					
9	Pimpinan saya percaya bahwa organisasi dapat memberikan pelayanan kepada masyarakat					

No	Kuesioner	1 (STS)	2 (TS)	3 (N)	4 (S)	5 (SS)
10	Pimpinan saya mendorong saya untuk selalu semangat memberikan pelayanan kepada masyarakat					
11	Pimpinan saya mempersiapkan organisasi untuk membuat perubahan yang positive di masa depan					
12	Saya mendapatkan gaji yang sesuai					
13	Gaji saya saat ini sangat memuaskan					
14	Organisasi saya membedakan pembayaran gaji sesuai dengan tingkatan pekerjaan					
15	Saya menerima kenaikan gaji saya sesuai dengan ketentuan yang berlaku sesuai masa kerja					
16	Perusahaan selalu konsisten dalam membayarkan gaji saya					
17	Jumlah gaji saya saat ini sesuai dengan beban kerja yang saya terima					
18	Tunjangan yang saya terima sudah sesuai dengan ketentuan yang berlaku					
19	Saya mendapatkan tunjangan dengan adil					
20	Tunjangan BPJS yang saya terima sudah sesuai dengan ketentuan yang berlaku					
21	Tunjangan untuk anak yang saya terima sudah sesuai dengan ketentuan yang berlaku					
22	Saya akan sangat senang bisa menghabiskan sisa karir saya pada organisasi ini					
23	Saya bangga menceritakan organisasi ini pada orang - orang diluar sana					
24	Saya merasa seolah-olah masalah organisasi ini, merupakan masalah saya sendiri					
25	Organisasi ini sangat berarti bagi saya					
26	Sulit bagi saya untuk meniggalkan orgnisasi saat ini					
27	Terlalu banyak resiko jika saya memutuskan ingin meninggalkan organisasi ini sekarang					
28	Saya bekerja pada organisasi ini karena membutuhkan pekerjaan					
29	Saya tidak memiliki alternatif pekerjaan lain, untuk meninggalkan organisasi ini					

No	Kuesioner	1 (STS)	2 (TS)	3 (N)	4 (S)	5 (SS)
30	Terlalu banyak kerugian yang dikorbankan jika saya meninggalkan organisasi ini					
31	Pindah dari satu organisasi ke organisasi lain sama sekali tidak etis bagi saya					
32	Saya merasa bahwa organisasi ini layak mendapat kesetiaan saya					
33	Saya tidak akan meninggalkan organisasi ini meskipun mendapat tawaran pekerjaan yang lebih baik ditempat lain					
34	Saya akan menghabiskan sisa karir saya pada organisasi ini					
35	Saya sering berpikir untuk berhenti dari pekerjaan					
36	Saya berpikir bekerja di perusahaan lain lebih menyenangkan					
37	Saya tertarik untuk mencari informasi pekerjaan ditempat lain					
38	Saya berkeinginan untuk mencari pekerjaan baru					
39	Jika mendapatkan pekerjaan lain yang lebih baik, saya akan segera pindah					
40	Saya berkeinginan meninggalkan organisasi ini karena merasa kurang nyaman					

Terimakasih atas partisipasi saudara/i

Data Responden Penelitian

Demografi	Klasifikasi	Jumlah (Responden)	Persentase
Jenis Kelamin	Laki-laki		
	Perempuan		
Total		200	100%
Usia	19 - 25 tahun		
	26 - 35 tahun		
	36 - 40 tahun		
	> 41 tahun		
Total		200	100%
Pendidikan Akhir	SMA		
	D3		
	S1		
Total		200	100%
Status Pegawai	Administrasi		
	Tenaga Medis		
	Tenaga Paramedis		
Total		200	100%

Lampiran 5:

Analisa Statistik Hasil Penelitian

A. Output Analisa Validitas dan Reliabilitas dengan SPSS 25

Variabel Servant Leadership Validitas dan Reliabilitas

KMO and Bartlett's Test

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.	.886
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square
	426.367
	df
	55
	Sig.
	.000

Anti-image Matrices

		SL1	SL2	SL3	SL4	SL5	SL6	SL7	SL8	SL9	SL10	SL11
Anti-image Covariance	SL1	.018	-.021	-.019	.001	-.004	-.002	.007	-.033	-.015	-.019	.016
	SL2	-.021	.032	.009	-.016	.008	.001	-.027	.028	.021	.012	-.009
	SL3	-.019	.009	.155	.013	-.059	.015	.036	.029	-.017	.044	-.026
	SL4	.001	-.016	.013	.095	-.019	-.006	-.007	.052	-.035	.014	-.057
	SL5	-.004	.008	-.059	-.019	.094	-.063	-.008	.027	.030	-.025	-.014
	SL6	-.002	.001	.015	-.006	-.063	.126	.002	-.044	-.035	-.003	.028
	SL7	.007	-.027	.036	-.007	-.008	.002	.267	-.059	-.040	.006	-.009
	SL8	-.033	.028	.029	.052	.027	-.044	-.059	.261	.017	.049	-.124
	SL9	-.015	.021	-.017	-.035	.030	-.035	-.040	.017	.120	-.035	-.008
	SL10	-.019	.012	.044	.014	-.025	-.003	.006	.049	-.035	.137	-.051
	SL11	.016	-.009	-.026	-.057	-.014	.028	-.009	-.124	-.008	-.051	.162
Anti-image Correlation	SL1	.835 ^a	-.857	-.354	.035	-.085	-.034	.103	-.476	-.315	-.367	.284
	SL2	-.857	.847 ^a	.128	-.296	.144	.016	-.290	.311	.344	.179	-.125
	SL3	-.354	.128	.907 ^a	.106	-.488	.104	.179	.147	-.125	.301	-.166
	SL4	.035	-.296	.106	.919 ^a	-.202	-.056	-.044	.327	-.329	.125	-.460
	SL5	-.085	.144	-.488	-.202	.884 ^a	-.583	-.048	.170	.279	-.223	-.112
	SL6	-.034	.016	.104	-.056	-.583	.922 ^a	.010	-.241	-.281	-.021	.194
	SL7	.103	-.290	.179	-.044	-.048	.010	.957 ^a	-.225	-.221	.031	-.045
	SL8	-.476	.311	.147	.327	.170	-.241	-.225	.787 ^a	.097	.256	-.605
	SL9	-.315	.344	-.125	-.329	.279	-.281	-.221	.097	.911 ^a	-.276	-.054
	SL10	-.367	.179	.301	.125	-.223	-.021	.031	.256	-.276	.916 ^a	-.343
	SL11	.284	-.125	-.166	-.460	-.112	.194	-.045	-.605	-.054	-.343	.868 ^a

a. Measures of Sampling Adequacy(MSA)

	Component
	1
SL1	.968
SL2	.933
SL3	.870
SL4	.932
SL5	.906
SL6	.911
SL7	.831
SL8	.718
SL9	.926
SL10	.914
SL11	.874

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.974	.974	11

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

Variabel Kompensasi (KOMD1) Validitas dan Reliabilitas

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.	.860
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square
	195.233
	df
	15
	Sig.
	.000

	KOM1	KOM2	KOM3	KOM4	KOM5	KOM6	
Anti-image Covariance	KOM1	.205	.017	-.115	-.026	-.002	-.028
	KOM2	.017	.237	.003	-.119	-.020	-.020
	KOM3	-.115	.003	.205	-.067	-.026	.019
	KOM4	-.026	-.119	-.067	.214	.007	-.008
	KOM5	-.002	-.020	-.026	.007	.085	-.070
	KOM6	-.028	-.020	.019	-.008	-.070	.087
Anti-image Correlation	KOM1	.890 ^a	.079	-.561	-.125	-.013	-.208
	KOM2	.079	.901 ^a	.015	-.529	-.142	-.138
	KOM3	-.561	.015	.863 ^a	-.320	-.200	.145
	KOM4	-.125	-.529	-.320	.884 ^a	.051	-.060
	KOM5	-.013	-.142	-.200	.051	.822 ^a	-.813
	KOM6	-.208	-.138	.145	-.060	-.813	.815 ^a

a. Measures of Sampling Adequacy(MSA)

Component Matrix^a

	Component
	1
KOM1	.901
KOM2	.886
KOM3	.895
KOM4	.903
KOM5	.932
KOM6	.927

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.957	.957	6

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

Variabel Kompensasi (KOMD2) Validitas dan Reliabilitas

KMO and Bartlett's Test

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.	.785
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square
	96.459
	df
	6
	Sig.
	.000

Anti-image Matrices

		KOM7	KOM8	KOM9	KOM10
Anti-image Covariance	KOM7	.172	-.110	-.059	.038
	KOM8	-.110	.126	-.035	-.106
	KOM9	-.059	-.035	.395	-.077
	KOM10	.038	-.106	-.077	.363
Anti-image Correlation	KOM7	.742 ^a	-.748	-.226	.154
	KOM8	-.748	.707 ^a	-.158	-.494
	KOM9	-.226	-.158	.930 ^a	-.203
	KOM10	.154	-.494	-.203	.831 ^a

a. Measures of Sampling Adequacy(MSA)

Component Matrix ^a		Reliability Statistics		
	Component			
	1	Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
KOM7	.923	.924	.925	4
KOM8	.956			
KOM9	.871			
KOM10	.862			

Extraction Method: Principal Component Analysis.

a. 1 components extracted.

Variabel Komitmen Organisasional (KOD1) Validitas dan Reliabilitas

KMO and Bartlett's Test

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.	.600
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square
	68.394
	df
	6
	Sig.
	.000

Anti-image Matrices

		KO1	KO2	KO3	KO4
Anti-image Covariance	KO1	.267	-.127	-.140	.172
	KO2	-.127	.372	-.076	.014
	KO3	-.140	-.076	.197	-.213
	KO4	.172	.014	-.213	.457
Anti-image Correlation	KO1	.592 ^a	-.403	-.609	.493
	KO2	-.403	.826 ^a	-.281	.034
	KO3	-.609	-.281	.593 ^a	-.712
	KO4	.493	.034	-.712	.358 ^a

a. Measures of Sampling Adequacy(MSA)

Component Matrix ^a	
	Component
	1
KO1	.854
KO2	.876
KO3	.941
KO4	.527

Extraction Method: Principal Component Analysis.

a. 1 components extracted.

KMO and Bartlett's Test

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		.749
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square	47.954
	df	3
	Sig.	.000

Anti-image Matrices

		KO1	KO2	KO3
Anti-image Covariance	KO1	.353	-.175	-.158
	KO2	-.175	.372	-.141
	KO3	-.158	-.141	.399
Anti-image Correlation	KO1	.730 ^a	-.483	-.422
	KO2	-.483	.747 ^a	-.366
	KO3	-.422	-.366	.772 ^a

a. Measures of Sampling Adequacy(MSA)

Component Matrix^a

	Component
	1
KO1	.915
KO2	.908
KO3	.900

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.890	.893	3

Extraction Method:

Principal Component

Analysis.

a. 1 components extracted.

Variabel Komitmen Organisasional (KOD2) Validitas dan Reliabilitas

KMO and Bartlett's Test

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		.817
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square	101.792
	df	10
	Sig.	.000

Anti-image Matrices

		KO5	KO6	KO7	KO8	KO9
Anti-image Covariance	KO5	.379	-.143	.019	-.028	-.111
	KO6	-.143	.270	-.155	-.042	.061
	KO7	.019	-.155	.274	-.071	-.055
	KO8	-.028	-.042	-.071	.275	-.162
	KO9	-.111	.061	-.055	-.162	.338
Anti-image Correlation	KO5	.856 ^a	-.446	.059	-.088	-.310
	KO6	-.446	.768 ^a	-.568	-.153	.201
	KO7	.059	-.568	.827 ^a	-.260	-.182
	KO8	-.088	-.153	-.260	.845 ^a	-.533
	KO9	-.310	.201	-.182	-.533	.796 ^a

a. Measures of Sampling Adequacy(MSA)

Component Matrix^a

	Component
	1
KO5	.849
KO6	.868
KO7	.887
KO8	.896
KO9	.837

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.916	.918	5

Extraction Method: Principal

Component Analysis.

a. 1 components extracted.

Variabel Komitmen Organisasional (KOD3) Validitas dan Reliabilitas

KMO and Bartlett's Test

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.	.708
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square
	47.072
	df
	6
	Sig.
	.000

Anti-image Matrices

		KO10	KO11	KO12	KO13
Anti-image Covariance	KO10	.778	-.221	.051	-.071
	KO11	-.221	.517	-.130	-.070
	KO12	.051	-.130	.342	-.232
	KO13	-.071	-.070	-.232	.352
Anti-image Correlation	KO10	.726 ^a	-.348	.099	-.136
	KO11	-.348	.794 ^a	-.310	-.164
	KO12	.099	-.310	.659 ^a	-.670
	KO13	-.136	-.164	-.670	.688 ^a

a. Measures of Sampling Adequacy(MSA)

Component Matrix^a

	Component
	1
KO10	.582
KO11	.841
KO12	.870
KO13	.879

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.789	.807	4

Extraction Method: Principal Component Analysis.

a. 1 components extracted.

Variabel Turnover Intention Validitas dan Reliabilitas

KMO and Bartlett's Test

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.	.691
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square
	145.439
	df
	15
	Sig.
	.000

Anti-image Matrices

		T11	T12	T13	T14	T15	T16
Anti-image Covariance	T11	.367	-.067	.008	-.066	.025	-.100
	T12	-.067	.144	-.089	.062	-.030	.052
	T13	.008	-.089	.083	-.083	.048	-.062
	T14	-.066	.062	-.083	.193	-.137	.099
	T15	.025	-.030	.048	-.137	.278	-.200
	T16	-.100	.052	-.062	.099	-.200	.308
Anti-image Correlation	T11	.898 ^a	-.290	.046	-.247	.077	-.297
	T12	-.290	.685 ^a	-.815	.375	-.150	.248
	T13	.046	-.815	.658 ^a	-.656	.314	-.389
	T14	-.247	.375	-.656	.661 ^a	-.590	.408
	T15	.077	-.150	.314	-.590	.642 ^a	-.685
	T16	-.297	.248	-.389	.408	-.685	.648 ^a

a. Measures of Sampling Adequacy(MSA)

Component Matrix^a

	Component
	1
T11	.851
T12	.835
T13	.914
T14	.868
T15	.755
T16	.767

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.910	.911	6

Extraction Method: Principal Component Analysis.

a. 1 components extracted.

B. OUTPUT ANALISIS SEM DENGAN LISREL

DATE: 8/23/2020

TIME: 4:36

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

The following lines were read from file C:\Users\ASUS\Downloads\Ka Janu sidang Hasil\SPSS\FAKTORSEMJANUAR.pr2:

RAW DATA FROM FILE FAKTORSEMJANUAR.Psf

LATENT VARIABEL: SL KOM KO TI

RELATIONSHIP

SL1 = SL

SL2 = SL

SL3 = SL

SL4 = SL

SL5 = SL

SL6 = SL

SL7 = SL

SL8 = SL

SL9 = SL

SL10 = SL

SL11 = SL

KOMD1 = KOM

KOMD2 = KOM

KOD1 = KO

KOD2 = KO

KOD3 = KO

TI1 = TI

TI2 = TI

TI3 = TI

TI4 = TI

TI5 = TI

TI6 = TI

TI = SL KOM KO

KO = SL KOM

SET ERROR COVARIANCE OF SL6 OF SL5 FREE

SET ERROR COVARIANCE OF TI2 AND TI1 FREE

SET ERROR COVARIANCE OF SL2 AND SL1 FREE
 SET ERROR COVARIANCE OF SL10 AND SL9 FREE
 SET ERROR COVARIANCE OF SL8 AND SL7 FREE
 SET ERROR COVARIANCE OF SL11 AND SL8 FREE
 SET ERROR COVARIANCE OF SL11 AND SL10 FREE
 SET ERROR COVARIANCE OF SL3 AND TI4 FREE
 SET ERROR COVARIANCE OF SL9 AND SL1 FREE
 SET ERROR COVARIANCE OF SL3 AND SL2 FREE
 SET ERROR COVARIANCE OF SL3 AND SL1 FREE
 SET ERROR COVARIANCE OF SL1 AND KOD1 FREE
 OPTIONS: SC
 PATH DIAGRAM

Sample Size = 200

Covariance Matrix

	KOD1	KOD2	KOD3	TI1	TI2	TI3
KOD1	1.00					
KOD2	0.83	1.00				
KOD3	0.80	0.88	1.00			
TI1	0.61	0.62	0.60	1.16		
TI2	0.68	0.67	0.64	1.12	1.34	
TI3	0.72	0.72	0.70	1.15	1.25	1.58
TI4	0.69	0.66	0.67	1.03	1.13	1.26
TI5	0.64	0.63	0.60	0.99	1.10	1.20
TI6	0.71	0.69	0.68	1.10	1.18	1.33
SL1	0.57	0.52	0.47	0.76	0.84	0.93
SL2	0.51	0.50	0.44	0.75	0.87	0.92
SL3	0.54	0.53	0.49	0.76	0.84	0.98
SL4	0.57	0.53	0.49	0.79	0.90	0.96
SL5	0.56	0.56	0.50	0.77	0.86	0.91
SL6	0.58	0.56	0.51	0.75	0.81	0.92
SL7	0.60	0.54	0.48	0.79	0.85	0.94
SL8	0.53	0.52	0.47	0.69	0.76	0.81
SL9	0.58	0.53	0.50	0.75	0.82	0.87
SL10	0.60	0.56	0.59	0.80	0.86	0.90
SL11	0.59	0.51	0.53	0.70	0.76	0.83
KOMD1	0.55	0.53	0.51	0.90	0.99	1.02
KOMD2	0.57	0.56	0.55	0.85	0.92	0.98

Covariance Matrix

	TI4	TI5	TI6	SL1	SL2	SL3
TI4	1.40					
TI5	1.15	1.35				
TI6	1.20	1.18	1.46			
SL1	0.84	0.81	0.91	0.88		
SL2	0.84	0.85	0.91	0.81	0.99	
SL3	0.82	0.86	0.92	0.81	0.84	1.06
SL4	0.93	0.85	0.92	0.79	0.76	0.78

SL5	0.84	0.77	0.89	0.74	0.73	0.75
SL6	0.89	0.78	0.89	0.76	0.76	0.79
SL7	0.90	0.85	0.93	0.78	0.75	0.77
SL8	0.79	0.74	0.82	0.71	0.69	0.68
SL9	0.86	0.75	0.83	0.64	0.65	0.66
SL10	0.88	0.80	0.87	0.69	0.67	0.67
SL11	0.80	0.76	0.82	0.67	0.66	0.68
KOMD1	0.97	0.96	1.01	0.72	0.72	0.73
KOMD2	0.96	0.90	0.94	0.67	0.66	0.70

Covariance Matrix

	SL4	SL5	SL6	SL7	SL8	SL9
SL4	1.02					
SL5	0.81	1.07				
SL6	0.80	0.90	1.10			
SL7	0.76	0.78	0.85	1.10		
SL8	0.69	0.71	0.76	0.86	1.17	
SL9	0.70	0.71	0.71	0.80	0.78	1.02
SL10	0.76	0.69	0.74	0.73	0.73	0.80
SL11	0.73	0.69	0.77	0.78	0.82	0.77
KOMD1	0.76	0.71	0.71	0.79	0.71	0.70
KOMD2	0.72	0.66	0.69	0.72	0.64	0.67

Covariance Matrix

	SL10	SL11	KOMD1	KOMD2
SL10	1.18			
SL11	0.83	1.19		
KOMD1	0.72	0.72	1.00	
KOMD2	0.71	0.67	0.88	1.00

Number of Iterations = 75

LISREL Estimates (Maximum Likelihood)

Measurement Equations

KOD1 = 0.88*KO, Errorvar.= 0.22 , R² = 0.78
 (0.028)
 7.98

KOD2 = 0.95*KO, Errorvar.= 0.098 , R² = 0.90
 (0.045) (0.021)
 21.01 4.72

KOD3 = 0.92*KO, Errorvar.= 0.15 , R² = 0.85
 (0.047) (0.023)
 19.78 6.57

TI1 = 0.97*TI, Errorvar.= 0.22 , R² = 0.81

(0.025)
8.73

TI2 = 1.06*TI, Errorvar.= 0.22 , R² = 0.84
(0.038) (0.026)
28.22 8.52

TI3 = 1.17*TI, Errorvar.= 0.22 , R² = 0.86
(0.053) (0.026)
22.13 8.29

TI4 = 1.08*TI, Errorvar.= 0.24 , R² = 0.83
(0.051) (0.028)
21.06 8.64

TI5 = 1.04*TI, Errorvar.= 0.27 , R² = 0.80
(0.052) (0.030)
20.13 8.87

TI6 = 1.12*TI, Errorvar.= 0.19 , R² = 0.87
(0.050) (0.023)
22.44 8.17

SL1 = 0.84*SL, Errorvar.= 0.14 , R² = 0.83
(0.051) (0.019)
16.71 7.81

SL2 = 0.84*SL, Errorvar.= 0.29 , R² = 0.71
(0.057) (0.033)
14.60 8.81

SL3 = 0.86*SL, Errorvar.= 0.31 , R² = 0.71
(0.059) (0.035)
14.55 8.86

SL4 = 0.89*SL, Errorvar.= 0.23 , R² = 0.78
(0.056) (0.026)
15.80 8.61

SL5 = 0.87*SL, Errorvar.= 0.32 , R² = 0.70
(0.060) (0.035)
14.54 9.02

SL6 = 0.89*SL, Errorvar.= 0.30 , R² = 0.72
(0.060) (0.034)
14.86 8.93

SL7 = 0.91*SL, Errorvar.= 0.28 , R² = 0.75
(0.060) (0.032)
15.23 8.83

SL8 = 0.83*SL, Errorvar.= 0.47 , R² = 0.59
(0.065) (0.050)

12.80 9.43

SL9 = 0.82*SL, Errorvar.= 0.34 , R² = 0.67
 (0.059) (0.037)
 13.95 9.07

SL10 = 0.83*SL, Errorvar.= 0.48 , R² = 0.59
 (0.065) (0.051)
 12.75 9.42

SL11 = 0.83*SL, Errorvar.= 0.51 , R² = 0.57
 (0.066) (0.053)
 12.51 9.49

KOMD1 = 0.96*KOM, Errorvar.= 0.072 , R²=0.93
 (0.053) (0.018)
 18.32 4.04

KOMD2 = 0.91*KOM, Errorvar.= 0.17 , R² = 0.83
 (0.055) (0.022)
 16.66 7.53

Error Covariance for TI2 and TI1 = 0.094
 (0.020)
 4.68

Error Covariance for SL1 and KOD1 = 0.040
 (0.013)
 2.96

Error Covariance for SL2 and SL1 = 0.085
 (0.020)
 4.35

Error Covariance for SL3 and TI4 = -0.05
 (0.019)
 -2.37

Error Covariance for SL3 and SL1 = 0.063
 (0.019)
 3.23

Error Covariance for SL3 and SL2 = 0.12
 (0.026)
 4.39

Error Covariance for SL6 and SL5 = 0.13
 (0.027)
 4.72

Error Covariance for SL8 and SL7 = 0.098
 (0.029)

3.43

Error Covariance for SL9 and SL1 = -0.05
(0.015)
-3.38

Error Covariance for SL10 and SL9 = 0.10
(0.031)
3.26

Error Covariance for SL11 and SL8 = 0.11
(0.035)
3.27

Error Covariance for SL11 and SL10 = 0.11
(0.035)
3.18

Structural Equations

KO = 0.53*SL + 0.14*KOM, Errorvar.= 0.56 , R² = 0.44
(0.14) (0.14) (0.074)
3.80 1.06 7.61

TI = 0.076*KO + 0.36*SL + 0.58*KOM, Errorvar.= 0.079 , R² = 0.92
(0.038) (0.073) (0.075) (0.015)
2.02 4.88 7.69 5.16

Reduced Form Equations

KO = 0.53*SL + 0.14*KOM, Errorvar.= 0.56, R² = 0.44
(0.14) (0.14)
3.80 1.06

TI = 0.40*SL + 0.59*KOM, Errorvar.= 0.082, R² = 0.92
(0.072) (0.076)
5.53 7.72

Correlation Matrix of Independent Variables

	SL	KOM
SL	1.00	
KOM	0.87	1.00
	(0.02)	
	41.41	

Covariance Matrix of Latent Variables

	KO	TI	SL	KOM
KO	1.00			
TI	0.66	1.00		

SL	0.66	0.91	1.00	
KOM	0.61	0.94	0.87	1.00

Goodness of Fit Statistics

Degrees of Freedom = 191

Minimum Fit Function Chi-Square = 262.51 (P = 0.00046)

Normal Theory Weighted Least Squares Chi-Square = 258.08 (P = 0.00087)

Estimated Non-centrality Parameter (NCP) = 67.08

90 Percent Confidence Interval for NCP = (29.13 ; 113.10)

Minimum Fit Function Value = 1.32

Population Discrepancy Function Value (F0) = 0.34

90 Percent Confidence Interval for F0 = (0.15 ; 0.57)

Root Mean Square Error of Approximation (RMSEA) = 0.042

90 Percent Confidence Interval for RMSEA = (0.028 ; 0.055)

P-Value for Test of Close Fit (RMSEA < 0.05) = 0.84

Expected Cross-Validation Index (ECVI) = 1.92

90 Percent Confidence Interval for ECVI = (1.73 ; 2.15)

ECVI for Saturated Model = 2.54

ECVI for Independence Model = 107.31

Chi-Square for Independence Model with 231 Degrees of Freedom = 21311.21

Independence AIC = 21355.21

Model AIC = 382.08

Saturated AIC = 506.00

Independence CAIC = 21449.78

Model CAIC = 648.57

Saturated CAIC = 1593.47

Normed Fit Index (NFI) = 0.99

Non-Normed Fit Index (NNFI) = 1.00

Parsimony Normed Fit Index (PNFI) = 0.82

Comparative Fit Index (CFI) = 1.00

Incremental Fit Index (IFI) = 1.00

Relative Fit Index (RFI) = 0.99

Critical N (CN) = 182.47

Root Mean Square Residual (RMR) = 0.032

Standardized RMR = 0.029

Goodness of Fit Index (GFI) = 0.89

Adjusted Goodness of Fit Index (AGFI) = 0.86

Parsimony Goodness of Fit Index (PGFI) = 0.68

Standardized Solution

LAMBDA-Y

KO TI

..... -

KOD1	0.88	--
KOD2	0.95	--
KOD3	0.92	--
TI1	--	0.97
TI2	--	1.06
TI3	--	1.17
TI4	--	1.08
TI5	--	1.04
TI6	--	1.12

LAMBDA-X

	SL	KOM
SL1	0.84	--
SL2	0.84	--
SL3	0.86	--
SL4	0.89	--
SL5	0.87	--
SL6	0.89	--
SL7	0.91	--
SL8	0.83	--
SL9	0.82	--
SL10	0.83	--
SL11	0.83	--
KOMD1	--	0.96
KOMD2	--	0.91

BETA

	KO	TI
KO	--	--
TI	0.08	--

GAMMA

	SL	KOM
KO	0.53	0.14
TI	0.36	0.58

Correlation Matrix of ETA and KSI

	KO	TI	SL	KOM
KO	1.00			
TI	0.66	1.00		
SL	0.66	0.91	1.00	
KOM	0.61	0.94	0.87	1.00

PSI

Note: This matrix is diagonal.

KO	TI
0.56	0.08

Regression Matrix ETA on KSI (Standardized)

	SL	KOM
KO	0.53	0.14
TI	0.40	0.59

Completely Standardized Solution

LAMBDA-Y

	KO	TI
KOD1	0.88	--
KOD2	0.95	--
KOD3	0.92	--
TI1	--	0.90
TI2	--	0.92
TI3	--	0.93
TI4	--	0.91
TI5	--	0.90
TI6	--	0.93

LAMBDA-X

	SL	KOM
SL1	0.91	--
SL2	0.84	--
SL3	0.84	--
SL4	0.88	--
SL5	0.84	--
SL6	0.85	--
SL7	0.86	--
SL8	0.77	--
SL9	0.82	--
SL10	0.77	--
SL11	0.76	--
KOMD1	--	0.96
KOMD2	--	0.91

BETA

	KO	TI
KO	--	--
TI	0.08	--

GAMMA

	SL	KOM
KO	0.53	0.14
TI	0.36	0.58

Correlation Matrix of ETA and KSI

	KO	TI	SL	KOM
KO	1.00			
TI	0.66	1.00		
SL	0.66	0.91	1.00	
KOM	0.61	0.94	0.87	1.00

PSI

Note: This matrix is diagonal.

	KO	TI
KO	0.56	
TI		0.08

THETA-EPS

	KOD1	KOD2	KOD3	TI1	TI2	TI3
KOD1	0.22					
KOD2	--	0.10				
KOD3	--	--	0.15			
TI1	--	--	--	0.19		
TI2	--	--	0.08	0.16		
TI3	--	--	--	--	0.14	
TI4	--	--	--	--	--	
TI5	--	--	--	--	--	
TI6	--	--	--	--	--	

THETA-EPS

	TI4	TI5	TI6
TI4	0.17		
TI5	--	0.20	
TI6	--	--	0.13

THETA-DELTA-EPS

	KOD1	KOD2	KOD3	TI1	TI2	TI3
SL1	0.04	--	--	--	--	--
SL2	--	--	--	--	--	--

SL3	--	--	--	--	--	--
SL4	--	--	--	--	--	--
SL5	--	--	--	--	--	--
SL6	--	--	--	--	--	--
SL7	--	--	--	--	--	--
SL8	--	--	--	--	--	--
SL9	--	--	--	--	--	--
SL10	--	--	--	--	--	--
SL11	--	--	--	--	--	--
KOMD1	--	--	--	--	--	--
KOMD2	--	--	--	--	--	--

THETA-DELTA-EPS

	TI4	TI5	TI6
SL1	--	--	--
SL2	--	--	--
SL3	-0.04	--	--
SL4	--	--	--
SL5	--	--	--
SL6	--	--	--
SL7	--	--	--
SL8	--	--	--
SL9	--	--	--
SL10	--	--	--
SL11	--	--	--
KOMD1	--	--	--
KOMD2	--	--	--

THETA-DELTA

	SL1	SL2	SL3	SL4	SL5	SL6
SL1	0.17	--	--	--	--	--
SL2	0.09	0.29	--	--	--	--
SL3	0.07	0.11	0.29	--	--	--
SL4	--	--	--	0.22	--	--
SL5	--	--	--	--	0.30	--
SL6	--	--	--	--	0.12	0.28
SL7	--	--	--	--	--	--
SL8	--	--	--	--	--	--
SL9	-0.05	--	--	--	--	--
SL10	--	--	--	--	--	--
SL11	--	--	--	--	--	--
KOMD1	--	--	--	--	--	--
KOMD2	--	--	--	--	--	--

THETA-DELTA

	SL7	SL8	SL9	SL10	SL11	KOMD1
SL7	0.25	--	--	--	--	--
SL8	0.09	0.41	--	--	--	--

SL9	-----	0.33			
SL10	-- --	0.09	0.41		
SL11	-- 0.10 --		0.09	0.43	
KOMD1	-----				0.07
KOMD2	-- --				

THETA-DELTA

KOMD2

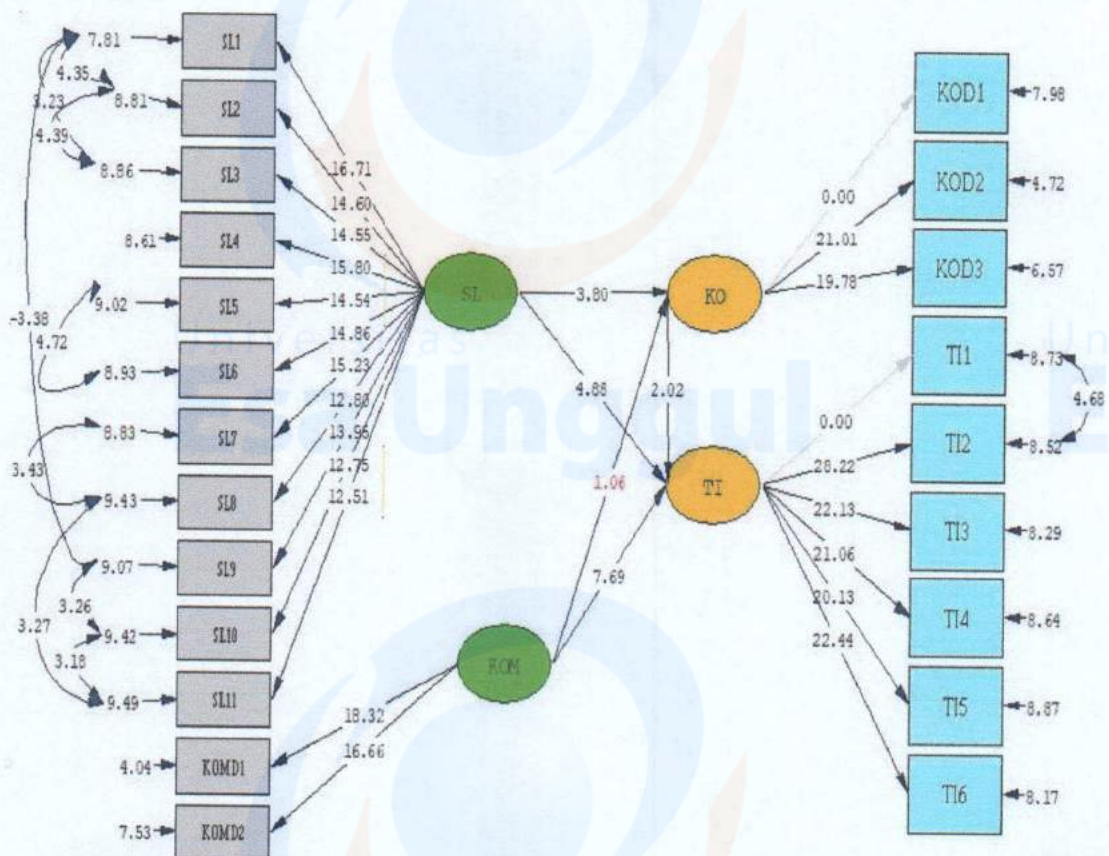
KOMD2 0.17

Regression Matrix ETA on KSI (Standardized)

	SL	KOM
KO	0.53	0.14
TI	0.40	0.59

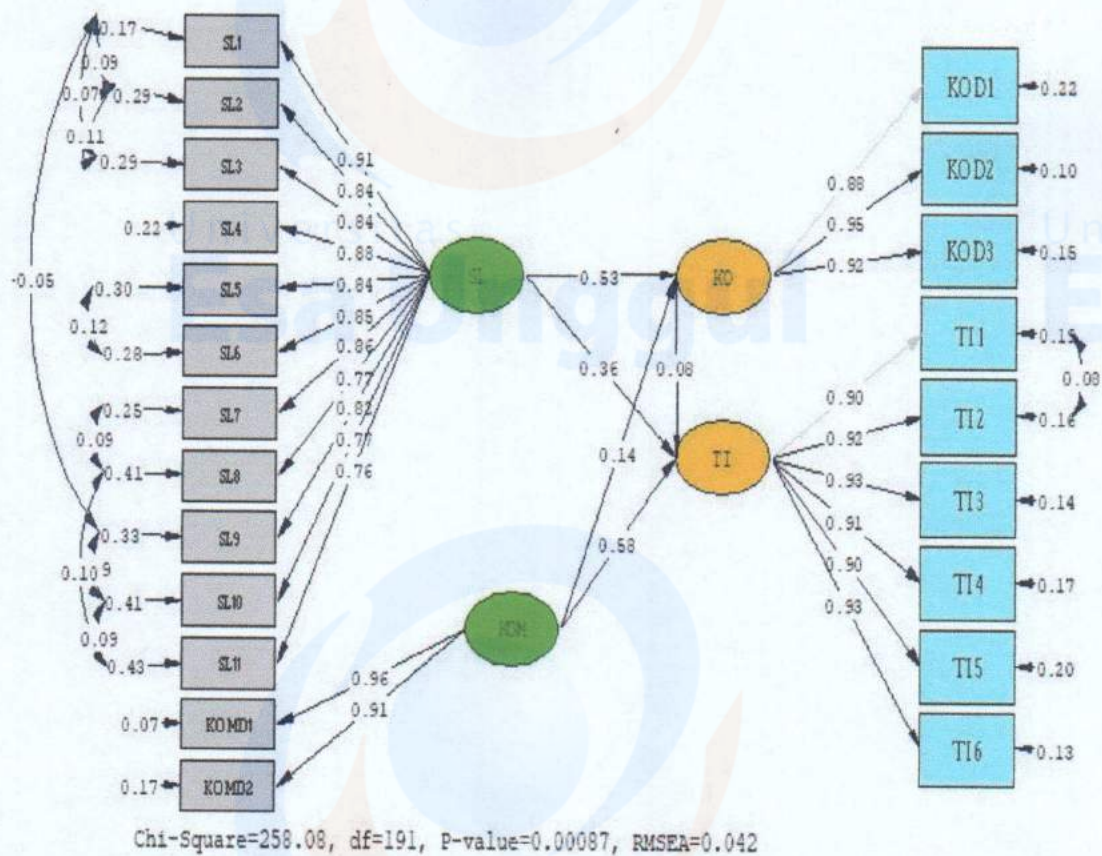
Time used: 0.094 Seconds

Path Diagram T-Value



Chi-Square=258.08, df=191, P-value=0.00087, RMSEA=0.042

Path Diagram Standar Solution



Data Perhitungan Construct Reliability (CR) dan Variance Extracted (VE)

Variabel	Standard Loading	Error	Construct Reliability				Variance Extracted		
			\sum Std. Loading	$(\sum$ Std. Loading) ²	\sum Error	Nilai CR	Standard Loading ²	\sum (Std. Loading) ²	Nilai VE
Servant Leadership									
SL1	0,91	0,17	9,14	83,5	3,38	0,96	0,82	7,54	0,69
SL2	0,84	0,29					0,70		
SL3	0,84	0,29					0,70		
SL4	0,88	0,22					0,77		
SL5	0,84	0,30					0,70		
SL6	0,85	0,28					0,72		
SL7	0,86	0,25					0,73		
SL8	0,77	0,41					0,59		
SL9	0,82	0,33					0,67		
SL10	0,77	0,41					0,59		
SL11	0,76	0,43					0,57		
Kompensasi									
KOMD1 (Kompensasi Langsung)	0,96	0,07	1,87	3,49	0,24	0,93	0,92	1,74	0,87
KOMD2 (Kompensasi tidak Langsung)	0,91	0,17					0,82		
Komitmen Organisasional									
KOD1 (Affective Commitment)	0,88	0,22	2,75	7,56	0,47	0,94	0,77	2,51	0,84
KOD2 (Continuance Commitment)	0,95	0,10					0,90		
KOD3 (Normative Commitment)	0,92	0,15					0,84		
Turnover Intention									
TI1	0,90	0,19	5,49	30,14	0,99	0,96	0,81	5	0,83
TI2	0,92	0,16					0,84		
TI3	0,93	0,14					0,86		
TI4	0,91	0,17					0,82		
TI5	0,90	0,20					0,81		
TI6	0,93	0,13					0,86		

Sumber: olah data SEM Lisrel

Hasil Pengukuran Validitas Konstruk

Indikator	Variabel	Loading Factor	t-Value	Keterangan
SL1	<i>Servant leadership</i>	0,91	16,71	Diterima
SL2		0,84	14,60	Diterima
SL3		0,84	14,55	Diterima
SL4		0,88	15,80	Diterima
SL5		0,84	14,54	Diterima
SL6		0,85	14,86	Diterima
SL7		0,86	15,23	Diterima
SL8		0,77	12,80	Diterima
SL9		0,82	13,95	Diterima
SL10		0,77	12,75	Diterima
SL11		0,76	12,51	Diterima
KOMD1 (Kompensasi Langsung)	Kompensasi	0,96	18,32	Diterima
KOMD2 (Kompensasi tidak Langsung)		0,91	16,66	Diterima
KOD1 (<i>Affective Commitment</i>)	Komitmen Organisasional	0,88		Diterima
KOD2 (<i>Continuance Commitment</i>)		0,95	21,01	Diterima
KOD3 (<i>Normative Commitment</i>)		0,92	19,78	Diterima
TI1	<i>Turnover Intentions</i>	0,90		Diterima
TI2		0,92	28,22	Diterima
TI3		0,93	22,13	Diterima
TI4		0,91	21,06	Diterima
TI5		0,90	20,13	Diterima
TI6		0,93	22,44	Diterima

Sumber: hasil uji SEM Lisrel

Persamaan Model Struktural

No	Persamaan Model Struktural
1	$KO = 0.53*SL + 0.14*KOM$, Errorvar.= 0.56 , $R^2 = 0.44$ (0.14) (0.14) (0.074) 3.80 1.06 7.61
2	$TI = 0.076*KO + 0.36*SL + 0.58*KOM$, Errorvar.= 0.079 , $R^2 = 0.92$ (0.038) (0.073) (0.075) (0.015) 2.02 4.88 7.69 5.16

Sumber: hasil uji SEM Lisrel

Hasil Analisis *Goodness of Fit*

<i>Group</i>	<i>Indicator</i>	<i>Value</i>	<i>Keterangan</i>
1	<i>Degree of Freedom</i>	191	<i>Good fit</i>
	<i>Chi Square</i>	262.51	
	<i>NCP</i>	67,08	
	<i>Confidence Interval</i>	(29.13 ; 113.10)	
2	<i>RMSEA</i>	0.042	<i>Close fit</i>
	<i>Confidence Interval</i>	(0.028 ; 0.055)	
	<i>P Value</i>	0.84	
3	<i>ECVI Model</i>	1,92	<i>Good fit</i>
	<i>ECVI Saturated</i>	2.54	
	<i>ECVI Independence</i>	107,31	
	<i>Confidence Interval</i>	(1.73 ; 2.15)	
4	<i>AIC Model</i>	382,08	<i>Good fit</i>
	<i>AIC Saturated</i>	506.00	
	<i>AIC Independence</i>	21355.21	
	<i>CAIC Model</i>	648,57	
	<i>CAIC Saturated</i>	1593,47	
	<i>CAIC Independence</i>	21449.78	
5	<i>NFI</i>	0.99	<i>Good fit</i>
	<i>CFI</i>	1.00	
	<i>NNFI</i>	1.00	
	<i>IFI</i>	1.00	
	<i>RFI</i>	0.99	
	<i>PNFI</i>	0.82	
6	<i>Critical N</i>	182.47	<i>Marginal fit</i>
7	<i>GFI</i>	0.89	<i>Marginal fit</i>
	<i>AGFI</i>	0,86	
	<i>PGFI</i>	0,68	

Sumber: hasil uji SEM dengan Lisrel