

## LAMPIRAN

### Lampiran 1. Ringkasan Penelitian Terdahulu

**Tabel 2. Ringkasan Penelitian Terdahulu**

No	Nama Peneliti	Judul	Metodologi	Hasil
1	Sugiono & Rizki (2021)	<i>The Influence of Organizational Culture on Employee Performance</i>	Penelitian ini menggunakan metode survei dengan menyebarkan kuesioner kepada pegawai PT X Digital Agency sebagai responden. Penelitian ini menggunakan metode penelitian Kuantitatif, teknik analisis Structural Equation Modeling (SEM) dengan aplikasi Smart PLS versi 3. Sampel dalam penelitian ini sebanyak 110 responden	. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan secara langsung terhadap kinerja pegawai yang dimediasi oleh kepuasan kerja. Oleh karena itu, kepuasan kerja merupakan variabel intervening dalam penelitian ini. Variabel kepuasan kerja dapat memperkuat atau memperlemah hubungan antara budaya organisasi dengan kinerja pegawai.
2	Khairullah <i>et al</i> (2020)	<i>The Influence of Organizational Culture and Work Environment on Employee Performance of PT Pos Indonesia (Persero) Semarang Post Office 50000</i>	Metode pengumpulan data dalam penelitian ini adalah observasi, kuesioner, dan studi pustaka. Skala yang digunakan dalam angket adalah skala setuju tidak setuju dengan 10 poin skala. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah 60 pegawai PT Pos Indonesia (Persero) Kantor Pos Semarang 50000 yang dipilih dengan teknik incidental sampling. Analisis data menggunakan teknik regresi linier berganda	hal ini menunjukkan bahwa budaya organisasi dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Budaya organisasi dan lingkungan kerja memberikan kontribusi sebesar 39,6% terhadap kinerja pegawai, artinya setiap 39,6% kinerja pegawai dijelaskan oleh budaya organisasi dan lingkungan kerja, sedangkan 60,4% dijelaskan oleh faktor lain yang tidak teramat dalam penelitian ini.
3	Turnip (2020)	<i>Effect of Motivation and Work Environment on</i>	Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan metode asosiatif. Metode analisis menggunakan metode angket. Populasi dalam penelitian ini adalah	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel independen yaitu Motivasi (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) memiliki berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai PT. XYZ

		<i>Employee Performance of PT . XYZ</i>	pegawai PT. XYZ yang berjumlah 55 orang. Uji statistik yang digunakan adalah uji asumsi klasik, uji hipotesis, analisis regresi linier berganda, koefisien korelasi dan koefisien determinasi.	
4	Virgiawan <i>et al</i> (2021)	<i>Organizational culture as a mediator motivation and transformational leadership on employee performance</i>	Dengan menggunakan teknik sample size dari Slovin, jumlah responden dalam penelitian ini adalah 120 responden. Pengumpulan data lapangan dilakukan dengan metode survei menggunakan kuesioner, yang diolah menggunakan Structural Equation Modeling (SEM) dengan menggunakan program Partial Least Square (SmartPLS) versi 3.0.	Hasil penelitian menunjukkan bahwa kinerja pegawai negeri sipil negara pada Kementerian PUPR Republik Indonesia dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh budaya kerja terutama dalam penggunaan waktu kerja secara efektif dan efisien, serta erat kaitannya dengan seberapa baik seorang atasan. adalah sebagai panutan yang memberikan contoh kepada bawahan dalam menerapkan manajemen waktu dengan baik.
5	Tutik winarsih & arif hidayat (2022)	<i>The Influence Of Organizational Culture And Motivation On Employee Performance</i>	Pendekatan kuantitatif digunakan dalam penelitian ini. Kuesioner digunakan untuk mengumpulkan informasi. Program SPSS versi 22 for Windows digunakan untuk melakukan analisis data regresi linier berganda dalam penelitian ini.	30 pegawai Perusahaan "X" menjadi subjek penyelidikan ini. Seperti yang ditunjukkan dalam temuan penelitian ini, budaya organisasi dan motivasi pegawai memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Temuan selanjutnya dari R2 menunjukkan bahwa 92,4% dari faktor kinerja pegawai, sedangkan sisanya 7,6% adalah karena faktor di luar ruang lingkup penelitian ini.
6	Siahaan <i>et al</i> (2021)	<i>The Effect between Organizational Culture, and Work Motivation toward Teacher Commitments in</i>	Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan model korelasional. Populasi penelitian ini adalah seluruh guru MAN 2 Model Medan yang berjumlah 160 orang. Sampel diambil dengan menggunakan random sampling dan	Hasil penelitian menunjukkan bahwa: 1. Budaya Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Komitmen Kerja MAN 2 Model Medan sebesar 61,5%; 2. Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap Komitmen Kerja Guru MAN 2 Model Medan sebesar 14,8% Artinya apabila motivasi kerja

		<i>Madrasah Aliyah State 2 Medan</i>	diperoleh sampel sebanyak 60 orang.dikumpulkan menggunakan skala Likert model kuesioner yang telah dianalisis validitas dan reliabilitasnya Data yang dikumpulkan melalui kuesioner kemudian dianalisis menggunakan teknik korelasi dan regresi berganda dengan bantuan program SPSS versi 20.	guru diikuti dengan sungguh-sungguh maka akan meningkatkan komitmen kerja Guru; 3 Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan Komitmen Kerja Guru MAN 2 Model Medan sebesar 63,4% artinya kedua faktor tersebut menentukan baik tidaknya Komitmen Kerja Guru, jika kedua faktor tersebut baik maka Komitmen Kerja Guru juga akan semakin baik.
7	Abdullah (2022)	<i>The Influence Of The Work Environment On Motivation And Their Impact On Employee Performance At Distribution Center The Body Shop Indonesia</i>	penelitian ini adalah seluruh pegawai yang bekerja di Distribusi Center of The Body Shop Indonesia yang berjumlah 39 orang.	Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada pengaruh langsung dan signifikan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai, kemudian ada juga pengaruh langsung dan signifikan motivasi terhadap kinerja pegawai dan membuktikan bahwa terdapat pengaruh lingkungan kerja melalui motivasi terhadap kinerja pegawai di Distribution Center The Body Shop Indonesia.
8	Parashakti <i>et al</i> (2020)	<i>The Influence Of Work Environment And Competence On Motivation And Its Impact On Employee Performance In Health Sector</i>	Penelitian ini menggunakan metode analisis deskriptif kuantitatif dengan alat ukur skala likert.Teknik pengumpulan data melalui kuesioner yang dibagikan secara acak kepada 100 responden.Jumlah responden dihitung dengan metode Slovin dari populasi 135 pegawai.	Hasil penelitian saat dilihat dengan menggunakan analisis jalur, menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja (X1) dan Kompetensi (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja (Z) baik secara langsung maupun tidak langsung melalui Motivasi (Y).
9	Nawawi <i>et al</i> (2020)	<i>The Influence Of Work Motivation And Work Environment On</i>	Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh 74 pegawai tetap PT. Loka Indah Lestari di Podayato Barat, Pohuwato. Metode analisis yang digunakan adalah analisis regresi linier sederhana.	Hasil analisis menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja dari thitung $3,975 > t$ tabel $1,666$ dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$ . Dengan demikian ditemukan bahwa lingkungan kerja berpengaruh

		<i>Employee Performance At Trapo Indonesia</i>		terhadap motivasi kerja sebesar 39,2% atau terdapat pengaruh yang rendah antara lingkungan kerja terhadap motivasi kerja, dan tentunya terdapat fenomena kurangnya perhatian perusahaan kepada pegawai terkait dengan lingkungan kerja, khususnya akses jalan yang kurang memadai. dan media komunikasi (sinyal). Sedangkan secara simultan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja melalui uji model koefisien nilai R yaitu 0,424 yang berarti hubungan yang kuat. Selain itu nilai R square sebesar 0,180 atau 18% sedangkan sisanya sebesar 0,820 atau 82% dipengaruhi oleh hubungan dengan faktor lain di luar penelitian ini.
10	Nurmala <i>et al</i> (2021)	<i>Effect Of Moderation Of Work Motivation On The Influence Of Organizational Culture On Organizational Commitment And Employee Performance</i>	Jenis penelitian ini adalah penelitian asosiatif dengan menggunakan sampling jenuh dimana seluruh anggota populasi dijadikan sampel sebanyak 85 pegawai. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner dan teknik analisis data menggunakan Partial Least Square (SmartPls).	Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai adalah positif dan signifikan; (2) pengaruh budaya organisasi terhadap komitmen organisasi positif dan signifikan; (3) pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja positif dan signifikan; (4) komitmen organisasi berperan sebagai mediator pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai; (5) motivasi tidak bertindak sebagai moderasi pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai

## Lampiran 2. Definisi operasional Variabel

**Tabel 3. Definisi Operasional Variabel**

lingkungan kerja (Sedarmayanti, 2016)		
Dimensi	Indikator	Instrumen
<b>Fisik</b>	1. Tingkat Kebisingan Lingkungan Kerja 2. Penerangan 3. Siklus Udara 4. Keamanan	1. Pencahayaan di tempat saya bekerja sangat baik, sehingga membuat saya nyaman 2. Fasilitas ac yang tersedia sudah sesuai dengan ukuran ruangan kerja saya 3. Penghijauan di sekitar ruang kerja saya membantu terjadinya kelembaban udara yang baik 4. Jumlah ventilasi di ruang kerja saya membuat sirkulasi udara berjalan dengan baik 5. Suara alat kerja di tempat saya tidak mengganggu aktivitas kerja saya 6. Getaran mekanisme alat kerja (computer, keyboard, mesin fotocopy, fax, dll) yang ada di ruang kerja saya tidak mengganggu aktivitas kerja saya 7. Di tempat saya tidak terdapat pencemaran udara 8. Dekorasi ruang kerja saya rapi menambah kenyamanan 9. Petugas keamanan di tempat kerja saya selalu siap siaga menjaga kemanan lingkungan kerja
<b>Nonfisik</b>	1. Peraturan Kerja 2. Hubungan Kerja	1. Komunikasi antar atasan dan bawahan berjalan dengan baik, begitu sebaliknya 2. Pimpinan saya selalu memberikan arahan sebelum saya melaksanakan pekerjaan 3. Komunikasi antar rekan kerja sangat harmonis 4. Kerjasama team work terjalin dengan baik

**Tabel 3. Definisi Operasional Variabel (lanjutan)**

budaya organisasi (Calabretta <i>et al.</i> , 2017)		
Dimensi	Indikator	Instrumen
<b>Budaya</b> <b>Kompetisi</b>	1. Nilai 2. keunggulan bersaing 3. <i>superiority</i> pemasaran	1. pimpinan saya selalu mendorong pegawaiannya untuk bekerja sesuai target 2. instansi saya lebih mementingkan hasil daripada proses 3. instansi saya memiliki tujuan organisasi yang didefinisikan sangat jelas

	4. penekanan pada profit	4. Instansi ini berusaha menjadi pionir (yang terbaik)
<b>Budaya entrepreneurial</b>	5. inovasi 6. pengambilan risiko 7. dinamisasi yang tinggi 8. kreativitas	1. saya selalu berinovasi dalam menjalankan pekerjaan 2. Dalam organisasi para bawahan mengorganisasikan pekerjaannya sendiri 3. Setiap pegawai diijinkan untuk menggunakan metode kerjanya sendiri
<b>Budaya birokrasi</b>	4. formalisasi nilai 5. aturan-aturan 6. standar prosedur operasi 7. koordinasi hirarki	1. Pertemuan (rapat) dilakukan tepat waktu 2. Selalu berbicara tentang pekerjaan dan organisasi dengan serius 3. Setiap kelompok kerja (pokja/bagian) menentukan aturannya sendiri
<b>Budaya konsensus</b>	1. elemen tradisi 2. loyalitas 3. komitmen personal 4. sosialisasi 5. tim kerja 6. <i>self management</i>	1. saya mencurahkan seluruh kemampuan saya dalam bekerja 2. Pegawai merasa aman dengan pekerjaannya 3. Kerjasama antar bagian terjalin dengan baik

**Tabel 3. Definisi Operasional Variabel (lanjutan)**

Motivasi (Herzberg dalam Robbins (2013))		
Dimensi	Indikator	Instrumen
<b>motivacional</b>	1. Individu pekerja 2. Kemajuan individu 3. Tanggungjawab 4. Pengakuan 5. pencapaian	1. pekerjaan saya di kantor terasa berat untuk dikerjakan 2. pekerjaan di kantor saya adalah pekerjaan yang menantang 3. besarnya peluang mendapatkan promosi jabatan di kantor saya 4. saya mampu menyelesaikan pekerjaan yang berat 5. saya mampu meningkatkan kemampuan dalam menyelesaikan tugas 6. besarnya rasa tanggungjawab saya dalam tugas/pekerjaan 7. instansi saya memberikan penghargaan kepada pegawai yang berprestasi 8. pimpinan saya memuji hasil kerja saya 9. saya telah mencapai prestasi yang ingin diraih selama bekerja

<b>Hygiene</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Administrasi dan kebijakan perusahaan</li> <li>2. Gaji</li> <li>3. Hubungan antar-pribadi baik</li> <li>4. Kondisi kerja</li> <li>5. Supervisi</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. saya mampu menyesuaikan diri dengan kebijakan instansi</li> <li>2. gaji yang diberikan oleh instansi saya sesuai dengan harapan saya</li> <li>3. teman saya selalu membantu ketika ada pekerjaan yang sulit</li> <li>4. kebijakan pimpinan di instansi saya adalah kebijakan yang baik</li> <li>5. rekan kerja saya menyenangkan</li> <li>6. pimpinan saya selalu mengevaluasi pekerjaan saya pada waktu yang disepakati</li> </ol>
----------------	---	---

**Tabel 3. Definisi Operasional Variabel (lanjutan)**

kinerja (Robbins, 2013)		
Dimensi	Indikator	Instrumen
<b>Kuantitas kerja</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Jumlah pekerjaan yang dapat diselesaikan pegawai.</li> <li>2. Banyaknya waktu yang digunakan dalam menyelesaikan pekerjaan.</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. saya dapat melaksanakan tugas secara berdaya guna (efisien) dan berhasil guna (efektif)</li> <li>2. saya mencari tata kerja baru dalam mencapai tujuan organisasi</li> </ol>
<b>Kualitas kerja</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Kemampuan pegawai dalam mengerjakan pekerjaannya dengan efektif.</li> <li>2. Kemampuan pegawai dalam mengerjakan pekerjaannya dengan efisien.</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. saya dapat menyelesaikan masalah yang terkait dengan pekerjaannya</li> <li>2. Hasil kerja yang saya capai melebihi hasil kerja rata-rata yang ditentukan</li> </ol>
<b>Ketepatan waktu</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Waktu penyelesaian pekerjaan yang sesuai dengan ketentuan perusahaan.</li> <li>2. Waktu penyelesaian pekerjaan yang sesuai dengan target perusahaan.</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Saya menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu</li> <li>2. Saya menyelesaikan pekerjaan sesuai target instansi</li> </ol>
<b>Efektivitas</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Penggunaan sumber daya organisasi secara maksimal dalam menyelesaikan pekerjaan.</li> <li>2. Penggunaan sumber daya organisasi yang efektif</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. saya mampu bekerja sama dalam tim kerja dan mau menerima dalam setiap perubahan yang ada</li> <li>2. saya sering memberikan ide-ide untuk perbaikan Organisasi</li> </ol>

<b>kemandirian</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Komitmen pegawai terhadap pekerjaannya.</li> <li>2. Tanggung jawab pegawai terhadap pekerjaannya.</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. saya mentaati semua ketentuan jam kerja yang ada dalam organisasi</li> <li>2. saya mentaati perintah-perintah yang diberikan atasan yang berwenang dengan sebaik-baiknya</li> <li>3. saya tidak menyalah gunakan wewenang yang diberikan</li> </ol>
--------------------	--	---

### Lampiran 3. Kuesioner Penelitian

#### Kuesioner Penelitian

Dengan hormat, Perkenankanlah saya meminta kesediaan Bapak, Ibu, Saudara/i untuk berpartisipasi dalam mengisi dan menjawab seluruh pertanyaan yang ada dalam kuesioner ini. Penelitian ini digunakan untuk menyusun Tugas Akhir saya dengan judul "**Pengaruh Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja, Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai**". Untuk itu diharapkan para responden dapat memberikan jawaban yang sebenarbenarnya demi membantu penelitian ini. Atas waktu dan kesediaannya saya ucapkan terima kasih, semoga penelitian ini bermanfaat bagi kita semua. Salam hormat, peneliti.

#### IDENTITAS RESPONDEN

Inisial : \_\_\_\_\_

Asal Instansi : \_\_\_\_\_

Jenis Kelamin :  Laki-laki  Perempuan

Masa Kerja :  < 2 tahun  5 tahun  
 10 tahun  20 tahun

Pendidikan Terakhir:  SMA/Sederajat  Sarjana  
 Diploma  PascaSarjana  
 Doktor  Lainnya.....

Petunjuk: Mohon Bapak/Ibu memberikan tanda cek list (✓) pada jawaban atau kolom yang tersedia dibawah ini sesuai dengan pendapat Bapak/Ibu mengenai pertanyaan yang diberikan. Ada lima alternatif jawaban diantaranya sebagai berikut:

Skor 5 = Sangat Setuju (SS) Skor 4 = Setuju (S)

Skor 3 = Kurang Setuju (KS) Skor 2 = Tidak Setuju (TS)

Skor 1 = Sangat Tidak Setuju (STS)

### Motivasi Kerja

No	Pernyataan	Penilaian				
		STS	TS	N	S	SS
1	pekerjaan saya di kantor terasa berat untuk dikerjakan					
2	pekerjaan di kantor saya adalah pekerjaan yang menantang					
3	besarnya peluang mendapatkan promosi jabatan di kantor saya					
4	saya mampu menyelesaikan pekerjaan yang berat					
5	saya mampu meningkatkan kemampuan dalam menyelesaikan tugas					
6	besarnya rasa tanggungjawab saya dalam tugas/pekerjaan					
7	instansi saya memberikan penghargaan kepada pegawai yang berprestasi					
8	pimpinan saya memuji hasil kerja saya					
9	saya telah mencapai prestasi yang ingin diraih selama bekerja					
10	saya mampu menyesuaikan diri dengan kebijakan instansi					
11	gaji yang diberikan oleh instansi saya sesuai dengan harapan saya					
12	teman saya selalu membantu ketika ada pekerjaan yang sulit					
13	kebijakan pimpinan di instansi saya adalah kebijakan yang baik					

### Budaya Organisasi

No	Pernyataan	Penilaian				
		STS	TS	N	S	SS
1	pimpinan saya selalu mendorong pegawainya untuk bekerja sesuai target					
2	instansi saya lebih mementingkan hasil daripada proses					
3	instansi saya memiliki tujuan organisasi yang didefinisikan sangat jelas					
4	Instansi ini berusaha menjadi pionir (yang terbaik)					
5	saya selalu berinovasi dalam menjalankan pekerjaan					
6	Dalam organisasi para bawahan mengorganisasikan pekerjaannya sendiri					
7	Setiap pegawai diijinkan untuk menggunakan metode kerjanya sendiri					
8	Pertemuan (rapat) dilakukan tepat waktu					
9	Selalu berbicara tentang pekerjaan dan organisasi dengan serius					
10	Setiap kelompok kerja (pokja/bagian) menentukan aturannya sendiri					
11	saya mencurahkan seluruh kemampuan saya dalam bekerja					
12	Pegawai merasa aman dengan pekerjaannya					
13	Kerjasama antar bagian terjalin dengan baik					

### Lingkungan Kerja

	Pernyataan	Jawaban				
		STS	TS	N	S	SS
1	Pencahayaan di tempat saya bekerja sangat baik, sehingga membuat saya nyaman					
2	Fasilitas ac yang tersedia sudah sesuai dengan ukuran ruangan kerja saya					
3	Penghijauan di sekitar ruang kerja saya membantu terjadinya kelembaban udara yang baik					
4	Jumlah ventilasi di ruang kerja saya membuat sirkulasi udara berjalan dengan baik					

5	Suara alat kerja di tempat saya tidak mengganggu aktivitas kerja saya				
6	Getaran mekanisme alat kerja (computer, keyboard, mesin fotocopy, fax, dll) yang ada di ruang kerja saya tidak mengganggu aktivitas kerja saya				
7	Di tempat saya tidak terdapat pencemaran udara				
8	Dekorasi ruang kerja saya rapi menambah kenyamanan				
9	Petugas keamanan di tempat kerja saya selalu siap siaga menjaga kemanan lingkungan kerja				
10	Komunikasi antar atasan dan bawahan berjalan dengan baik, begitu sebaliknya				
11	Pimpinan saya selalu memberikan arahan sebelum saya melaksanakan pekerjaan				
12	Komunikasi antar rekan kerja sangat harmonis				
13	Kerjasama team work terjalin dengan baik				

Kinerja						
No	Pernyataan	Jawaban				
		STS	TS	N	S	SS
1	saya dapat melaksanakan tugas secara berdaya guna (efisien) dan berhasil guna (efektif)					
2	saya mencari tata kerja baru dalam mencapai tujuan organisasi					
3	saya dapat menyelesaikan masalah yang terkait dengan pekerjaanya					
4	Hasil kerja yang saya capai melebihi hasil kerja rata-rata yang ditentukan					
5	Saya menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu					
6	Saya menyelesaikan pekerjaan sesuai target instansi					
7	saya mampu bekerja sama dalam tim kerja dan mau menerima dalam setiap perubahan yang ada					
8	saya sering memberikan ide-ide untuk perbaikan Organisasi					

9	saya mentaati semua ketentuan jam kerja yang ada dalam organisasi					
10	saya mentaati perintah-perintah yang diberikan atasan yang berwenang dengan sebaik-baiknya					
11	saya tidak menyalah gunakan wewenang yang diberikan					

## BAGIAN PENUTUP

Atas bantuan Bapak/Ibu mengisi kuesioner ini, saya ucapkan terima kasih

**Lampiran 4. Input/Tabulasi data**

**Tabel 4. karakteristik responden**

profil	Usia	Jumlah	Percentase
Masa kerja	< 2 tahun	3	3,5%
	5-10 tahun	22	25,9%
	11-15 tahun	27	31,8%
	16-20 tahun	3	3,5%
	> 20 tahun	30	35,3%
Tingkat Pendidikan	SMA	10	11,8%
	S1	60	70,6%
	S2	12	14,1%
	S3	3	3,5%
Jenis kelamin	Laki-laki	49	57,6%
	Perempuan	36	42,4%

**Tabel 5. data isian responden**



39	4	2	4	5	5	5	5	4	5	4	4	5	5	2	4	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5									
40	2	1	4	5	5	5	5	4	5	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4									
41	1	5	2	2	4	4	2	2	4	2	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5									
42	2	4	3	3	4	4	3	3	4	4	4	5	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5									
43	2	3	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5									
44	2	3	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	2	2	3	3	3	2	3	3	3	4	4	2	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4										
45	3	3	4	2	5	5	4	4	4	4	4	4	5	5	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	3	3	4	4	4	5									
46	3	3	3	4	4	4	4	3	4	2	3	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5								
47	2	3	4	5	5	5	4	5	4	3	4	5	5	4	4	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5									
48	3	4	2	1	4	4	1	2	4	3	3	3	4	2	1	3	4	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5								
49	2	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	2	5	5	5	5	4	4	3	4	5	5	4	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	4	4	5	5								
50	1	2	5	5	5	5	4	5	5	4	4	4	2	4	5	5	1	3	5	3	5	4	5	5	5	5	5	5	5	3	4	5	3	3	5	4	4	5	4	5						
51	1	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	2	4	4	4	5	4	3	4	5	4	4	2	4	4	5	5	5	2	4	2	1	1	5	4	1	3	5	5	5	5			
52	4	4	5	4	5	5	5	4	5	5	3	5	4	3	5	5	3	4	4	4	4	5	5	4	5	5	4	4	4	5	4	4	5	4	3	4	5	4	4	2	4					
53	2	4	5	5	5	5	5	4	5	3	5	5	4	2	5	5	4	2	5	4	3	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	5	4	3	4	5	4	4	5	5					
54	2	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	1	2	4	4	1	1	4	4	1	4	4	4	5	5	1	1	1	5	5	4	4	3	3	5	5	3	4	4
55	2	3	5	4	5	5	5	4	5	5	5	3	5	5	5	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	5	4	4	4							
56	2	4	5	3	5	5	4	5	5	5	5	3	5	5	5	4	4	4	3	4	3	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4							
57	3	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	1	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4							
58	3	5	5	4	5	2	5	4	5	5	5	3	4	4	4	2	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4							
59	2	4	5	3	5	5	5	5	4	2	4	5	5	3	2	5	4	5	4	4	3	4	4	5	4	4	5	4	3	4	5	5	4	4	3	4	4	5	4							
60	3	4	4	3	5	4	5	2	3	3	5	5	4	4	1	5	4	5	1	3	5	3	5	5	5	4	5	5	3	4	5	5	4	4	4	5	4	5	5							
61	1	5	3	2	5	5	2	2	4	2	4	3	4	2	4	3	5	4	3	4	5	4	4	2	4	5	5	2	4	2	1	1	5	5	5	4	4	4	5	5						
62	2	4	4	3	4	4	3	4	3	4	4	4	2	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	4	4	5	4	4	5						



Lampiran 5. Hasil output olah data

Tabel 6. Profil Responden

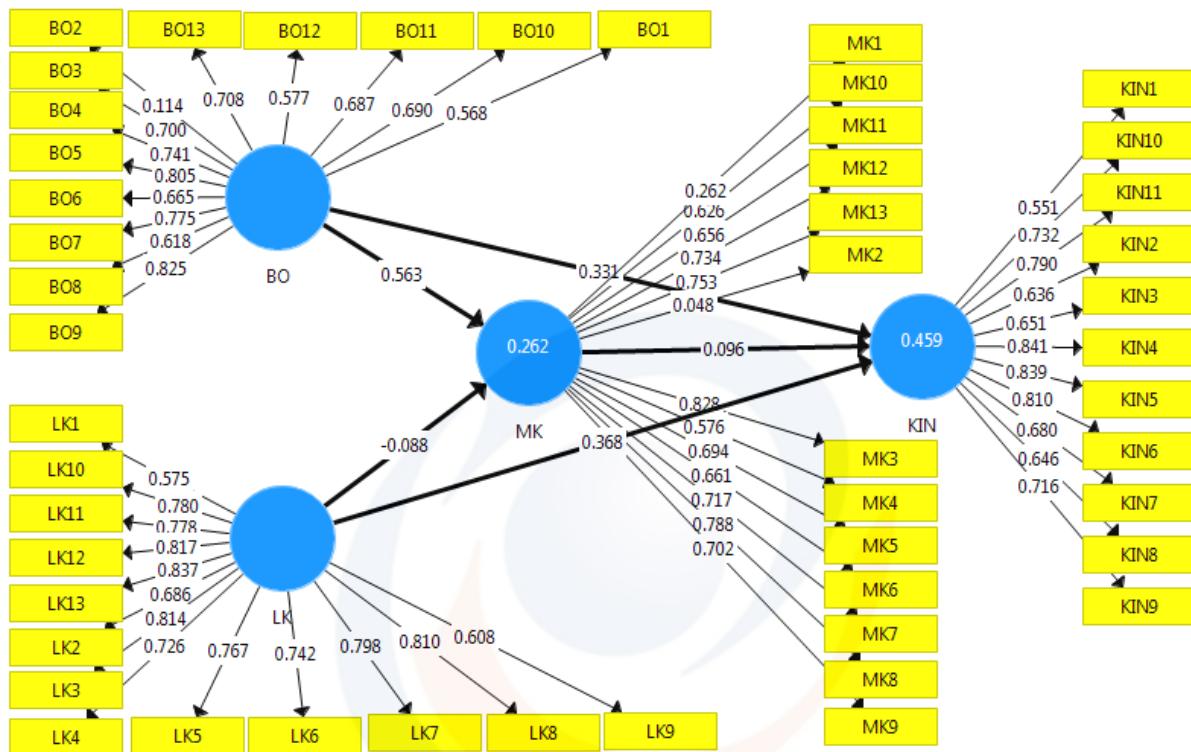
asal instansi		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Puslapdik	85	100,0	100,0	100,0

Jenis Kelamin		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-laki	49	57,6	57,6	57,6
	Perempuan	36	42,4	42,4	100,0
	Total	85	100,0	100,0	

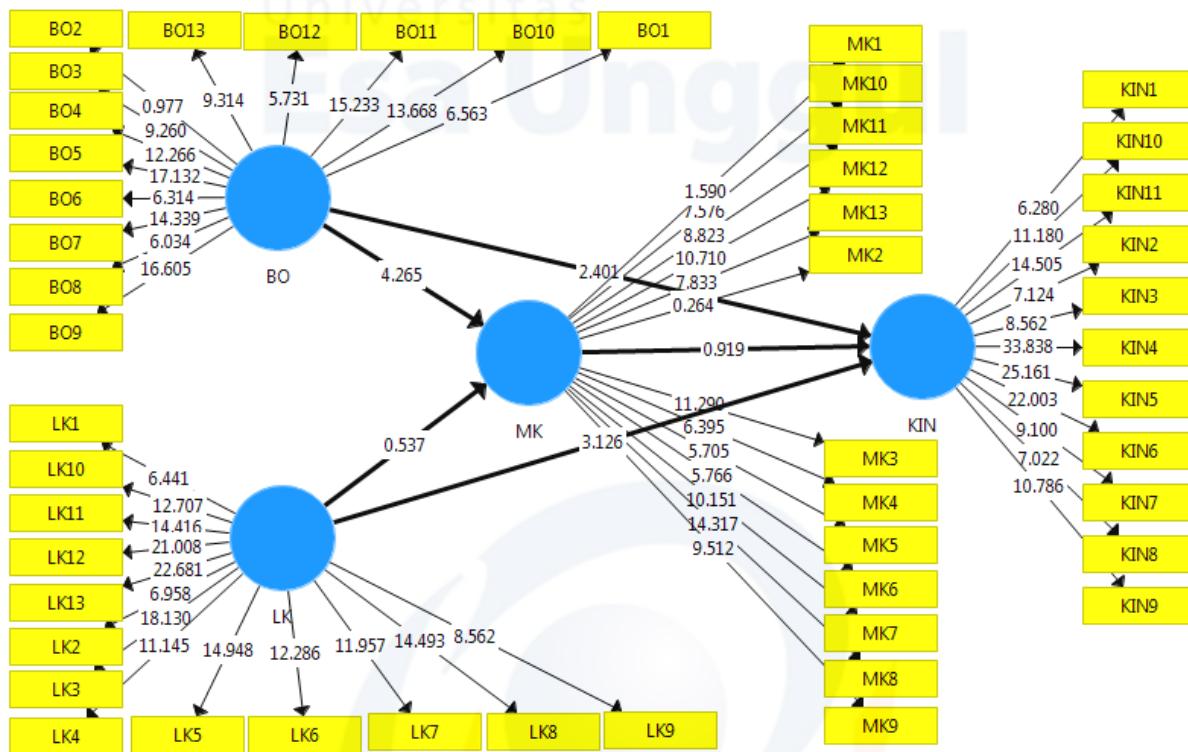
Masa kerja		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	< 2 tahun	3	3,5	3,5	3,5
	5-10 tahun	22	25,9	25,9	29,4
	11-15 tahun	27	31,8	31,8	61,2
	16-20 tahun	3	3,5	3,5	64,7
	> 20 tahun	30	35,3	35,3	100,0
	Total	85	100,0	100,0	

Pendidikan terakhir		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SMA	10	11,8	11,8	11,8
	Sarjana	60	70,6	70,6	82,4
	Pasca Sarjana	12	14,1	14,1	96,5
	Doktor	3	3,5	3,5	100,0
	Total	85	100,0	100,0	

## PLS Algorithm Awal



## Bootstrapping Awal



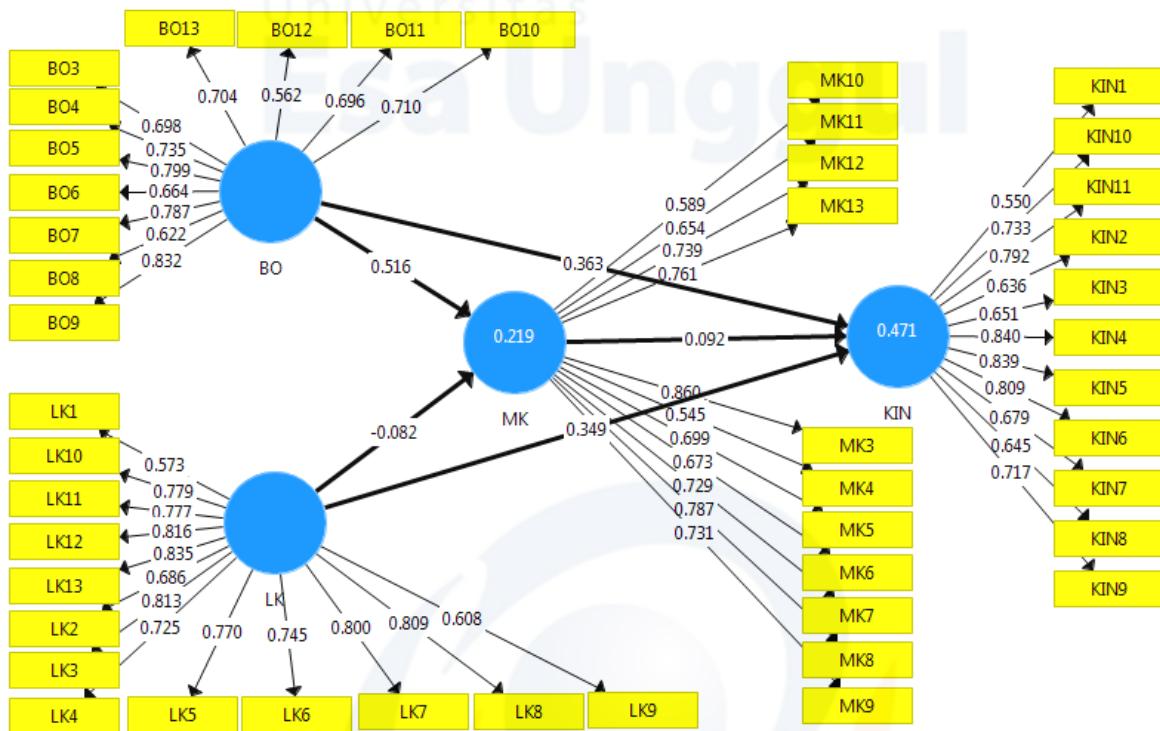
### Outer Loadings

Mean, STDEV, T-Values, P-Values

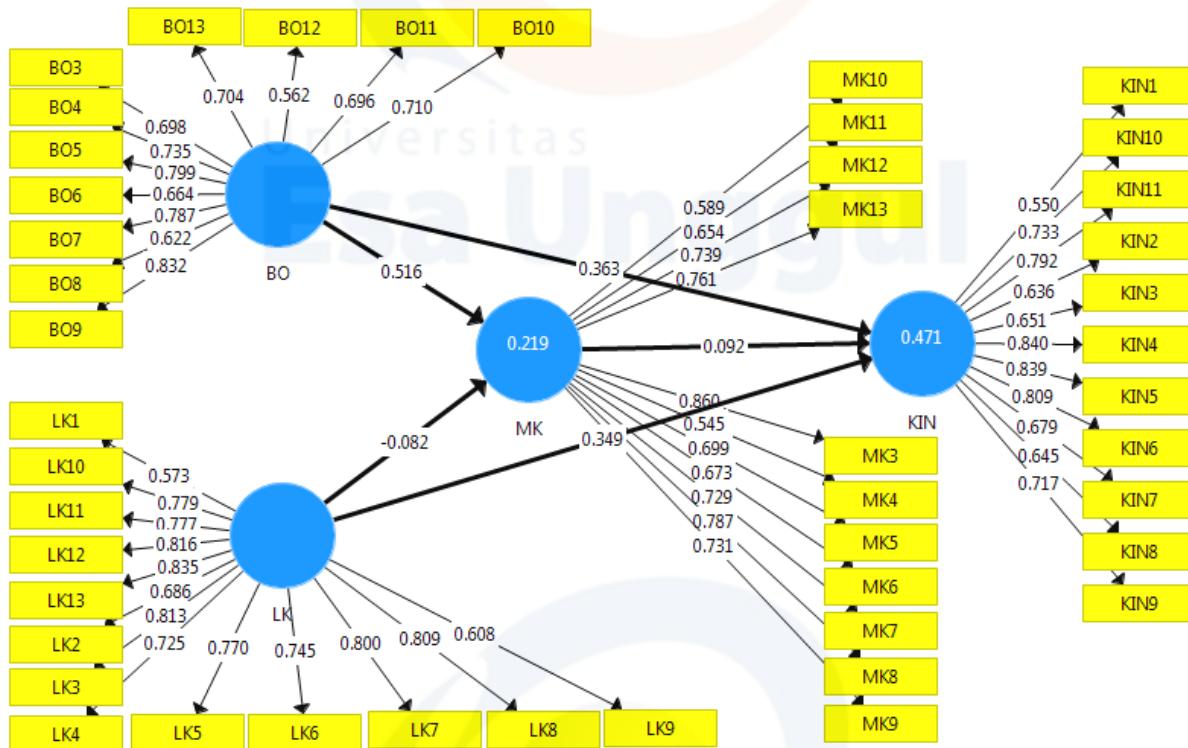
	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics ( O/STDEV )	P Values
BO1 <- BO	0,568	0,563	0,087	6,563	<b>0,000</b>
BO10 <- BO	0,690	0,685	0,050	13,668	<b>0,000</b>
BO11 <- BO	0,687	0,691	0,045	15,233	<b>0,000</b>
BO12 <- BO	0,577	0,564	0,101	5,731	<b>0,000</b>
BO13 <- BO	0,708	0,696	0,076	9,314	<b>0,000</b>
BO2 <- BO	0,114	0,113	0,116	0,977	<b>0,329</b>
BO3 <- BO	0,700	0,693	0,076	9,260	<b>0,000</b>
BO4 <- BO	0,741	0,732	0,060	12,266	<b>0,000</b>
BO5 <- BO	0,805	0,800	0,047	17,132	<b>0,000</b>
BO6 <- BO	0,665	0,657	0,105	6,314	<b>0,000</b>

BO7 <- BO	0,775	0,770	0,054	14,339	<b>0,000</b>
BO8 <- BO	0,618	0,610	0,102	6,034	<b>0,000</b>
BO9 <- BO	0,825	0,817	0,050	16,605	<b>0,000</b>
KIN1 <- KIN	0,551	0,562	0,088	6,280	<b>0,000</b>
KIN10 <- KIN	0,732	0,733	0,065	11,180	<b>0,000</b>
KIN11 <- KIN	0,790	0,787	0,054	14,505	<b>0,000</b>
KIN2 <- KIN	0,636	0,637	0,089	7,124	<b>0,000</b>
KIN3 <- KIN	0,651	0,662	0,076	8,562	<b>0,000</b>
KIN4 <- KIN	0,841	0,842	0,025	33,838	<b>0,000</b>
KIN5 <- KIN	0,839	0,837	0,033	25,161	<b>0,000</b>
KIN6 <- KIN	0,810	0,810	0,037	22,003	<b>0,000</b>
KIN7 <- KIN	0,680	0,683	0,075	9,100	<b>0,000</b>
KIN8 <- KIN	0,646	0,649	0,092	7,022	<b>0,000</b>
KIN9 <- KIN	0,716	0,715	0,066	10,786	<b>0,000</b>
LK1 <- LK	0,575	0,571	0,089	6,441	<b>0,000</b>
LK10 <- LK	0,780	0,774	0,061	12,707	<b>0,000</b>
LK11 <- LK	0,778	0,774	0,054	14,416	<b>0,000</b>
LK12 <- LK	0,817	0,815	0,039	21,008	<b>0,000</b>
LK13 <- LK	0,837	0,832	0,037	22,681	<b>0,000</b>
LK2 <- LK	0,686	0,677	0,099	6,958	<b>0,000</b>
LK3 <- LK	0,814	0,807	0,045	18,130	<b>0,000</b>
LK4 <- LK	0,726	0,723	0,065	11,145	<b>0,000</b>
LK5 <- LK	0,767	0,769	0,051	14,948	<b>0,000</b>
LK6 <- LK	0,742	0,739	0,060	12,286	<b>0,000</b>
LK7 <- LK	0,798	0,788	0,067	11,957	<b>0,000</b>
LK8 <- LK	0,810	0,806	0,056	14,493	<b>0,000</b>
LK9 <- LK	0,608	0,614	0,071	8,562	<b>0,000</b>

<b>MK1 &lt;- MK</b>	0,262	0,256	0,165	1,590	<b>0,113</b>
<b>MK10 &lt;- MK</b>	0,626	0,628	0,083	7,576	<b>0,000</b>
<b>MK11 &lt;- MK</b>	0,656	0,651	0,074	8,823	<b>0,000</b>
<b>MK12 &lt;- MK</b>	0,734	0,729	0,069	10,710	<b>0,000</b>
<b>MK13 &lt;- MK</b>	0,753	0,734	0,096	7,833	<b>0,000</b>
<b>MK2 &lt;- MK</b>	0,048	0,036	0,180	0,264	<b>0,792</b>
<b>MK3 &lt;- MK</b>	0,828	0,816	0,073	11,290	<b>0,000</b>
<b>MK4 &lt;- MK</b>	0,576	0,575	0,090	6,395	<b>0,000</b>
<b>MK5 &lt;- MK</b>	0,694	0,683	0,122	5,705	<b>0,000</b>
<b>MK6 &lt;- MK</b>	0,661	0,660	0,115	5,766	<b>0,000</b>
<b>MK7 &lt;- MK</b>	0,717	0,701	0,071	10,151	<b>0,000</b>
<b>MK8 &lt;- MK</b>	0,788	0,776	0,055	14,317	<b>0,000</b>
<b>MK9 &lt;- MK</b>	0,702	0,698	0,074	9,512	<b>0,000</b>



Bootstrapping revisi



## Outer Loadings

Mean, STDEV, T-Values, P-Values

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics ( O/STDEV )	P Values
BO10 <- BO	0,710	0,709	0,048	14,660	<b>0,000</b>
BO11 <- BO	0,696	0,703	0,045	15,326	<b>0,000</b>
BO12 <- BO	0,562	0,562	0,099	5,684	<b>0,000</b>
BO13 <- BO	0,704	0,702	0,077	9,189	<b>0,000</b>
BO3 <- BO	0,698	0,696	0,068	10,228	<b>0,000</b>
BO4 <- BO	0,735	0,734	0,065	11,379	<b>0,000</b>
BO5 <- BO	0,799	0,798	0,051	15,682	<b>0,000</b>
BO6 <- BO	0,664	0,663	0,101	6,592	<b>0,000</b>
BO7 <- BO	0,787	0,783	0,051	15,514	<b>0,000</b>
BO8 <- BO	0,622	0,621	0,100	6,235	<b>0,000</b>
BO9 <- BO	0,832	0,827	0,047	17,647	<b>0,000</b>
KIN1 <- KIN	0,550	0,562	0,089	6,198	<b>0,000</b>
KIN10 <- KIN	0,733	0,735	0,066	11,181	<b>0,000</b>
KIN11 <- KIN	0,792	0,790	0,054	14,776	<b>0,000</b>
KIN2 <- KIN	0,636	0,635	0,090	7,106	<b>0,000</b>
KIN3 <- KIN	0,651	0,658	0,079	8,213	<b>0,000</b>
KIN4 <- KIN	0,840	0,840	0,026	31,801	<b>0,000</b>
KIN5 <- KIN	0,839	0,837	0,030	28,294	<b>0,000</b>
KIN6 <- KIN	0,809	0,808	0,038	21,564	<b>0,000</b>
KIN7 <- KIN	0,679	0,675	0,081	8,360	<b>0,000</b>
KIN8 <- KIN	0,645	0,646	0,089	7,231	<b>0,000</b>
KIN9 <- KIN	0,717	0,718	0,063	11,356	<b>0,000</b>
LK1 <- LK	0,573	0,573	0,087	6,599	<b>0,000</b>
LK10 <- LK	0,779	0,776	0,061	12,831	<b>0,000</b>

LK11 <- LK	0,777	0,773	0,053	14,621	0,000
LK12 <- LK	0,816	0,813	0,040	20,480	0,000
LK13 <- LK	0,835	0,831	0,038	21,721	0,000
LK2 <- LK	0,686	0,685	0,092	7,452	0,000
LK3 <- LK	0,813	0,809	0,047	17,246	0,000
LK4 <- LK	0,725	0,720	0,064	11,244	0,000
LK5 <- LK	0,770	0,768	0,051	15,172	0,000
LK6 <- LK	0,745	0,741	0,062	11,929	0,000
LK7 <- LK	0,800	0,794	0,069	11,524	0,000
LK8 <- LK	0,809	0,810	0,058	13,927	0,000
LK9 <- LK	0,608	0,619	0,070	8,726	0,000
MK10 <- MK	0,589	0,597	0,083	7,059	0,000
MK11 <- MK	0,654	0,648	0,079	8,237	0,000
MK12 <- MK	0,739	0,733	0,068	10,947	0,000
MK13 <- MK	0,761	0,741	0,104	7,326	0,000
MK3 <- MK	0,860	0,852	0,058	14,839	0,000
MK4 <- MK	0,545	0,549	0,077	7,083	0,000
MK5 <- MK	0,699	0,695	0,125	5,587	0,000
MK6 <- MK	0,673	0,668	0,111	6,079	0,000
MK7 <- MK	0,729	0,720	0,077	9,509	0,000
MK8 <- MK	0,787	0,779	0,065	12,148	0,000
MK9 <- MK	0,731	0,729	0,062	11,767	0,000

### Construct Reliability and Validity

	Cronbach's Alpha	rho_A	Composite Reliability	Average Variance Extracted (AVE)
BO	0,903	0,910	0,919	0,509
KIN	0,908	0,929	0,922	0,523
LK	0,935	0,943	0,944	0,567

<b>MK</b>	<b>0,902</b>	<b>0,916</b>	<b>0,917</b>	<b>0,506</b>
-----------	--------------	--------------	--------------	--------------

### Discriminant Validity

Fornell-Larcker Criterion

	<b>BO</b>	<b>KIN</b>	<b>LK</b>	<b>MK</b>
<b>BO</b>	0,714			
<b>KIN</b>	0,629	0,723		
<b>LK</b>	0,637	0,603	0,753	
<b>MK</b>	0,464	0,347	0,247	0,711

### Cross Loadings

	<b>BO</b>	<b>KIN</b>	<b>LK</b>	<b>MK</b>
<b>BO10</b>	0,710	0,587	0,548	0,287
<b>BO11</b>	0,696	0,626	0,528	0,368
<b>BO12</b>	0,562	0,348	0,512	0,119
<b>BO13</b>	0,704	0,429	0,603	0,252
<b>BO3</b>	0,698	0,349	0,403	0,368
<b>BO4</b>	0,735	0,273	0,331	0,507
<b>BO5</b>	0,799	0,371	0,348	0,536
<b>BO6</b>	0,664	0,459	0,369	0,295
<b>BO7</b>	0,787	0,440	0,375	0,332
<b>BO8</b>	0,622	0,426	0,548	0,210
<b>BO9</b>	0,832	0,517	0,473	0,270
<b>KIN1</b>	0,238	0,550	0,287	0,214
<b>KIN10</b>	0,419	0,733	0,355	0,232
<b>KIN11</b>	0,558	0,792	0,516	0,162
<b>KIN2</b>	0,240	0,636	0,144	0,317
<b>KIN3</b>	0,380	0,651	0,388	0,276
<b>KIN4</b>	0,477	0,840	0,549	0,368
<b>KIN5</b>	0,623	0,839	0,498	0,364
<b>KIN6</b>	0,616	0,809	0,633	0,205
<b>KIN7</b>	0,311	0,679	0,359	0,306
<b>KIN8</b>	0,324	0,645	0,249	0,310
<b>KIN9</b>	0,519	0,717	0,506	0,116
<b>LK1</b>	0,327	0,233	0,573	0,202
<b>LK10</b>	0,564	0,457	0,779	0,144
<b>LK11</b>	0,590	0,460	0,777	0,147
<b>LK12</b>	0,559	0,475	0,816	0,168
<b>LK13</b>	0,548	0,427	0,835	0,218
<b>LK2</b>	0,512	0,275	0,686	0,186
<b>LK3</b>	0,511	0,366	0,813	0,149

LK4	0,504	0,388	0,725	0,254
LK5	0,420	0,638	0,770	0,167
LK6	0,398	0,518	0,745	0,201
LK7	0,505	0,536	0,800	0,154
LK8	0,486	0,461	0,809	0,266
LK9	0,331	0,447	0,608	0,183
MK10	0,222	0,056	0,161	0,589
MK11	0,328	0,077	0,121	0,654
MK12	0,458	0,394	0,233	0,739
MK13	0,325	0,180	0,092	0,761
MK3	0,311	0,244	0,182	0,860
MK4	0,227	0,297	0,182	0,545
MK5	0,274	0,304	0,198	0,699
MK6	0,356	0,288	0,182	0,673
MK7	0,230	0,038	0,114	0,729
MK8	0,307	0,229	0,139	0,787
MK9	0,405	0,303	0,241	0,731

### Path Coefficients

Mean, STDEV, T-Values, P-Values

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics ( O/STDEV )	P Values
BO -> KIN	0,363	0,364	0,137	2,651	<b>0,008</b>
BO -> MK	0,516	0,531	0,156	3,309	<b>0,001</b>
LK -> KIN	0,349	0,365	0,117	2,981	<b>0,003</b>
LK -> MK	-0,082	-0,069	0,179	0,457	<b>0,648</b>
MK -> KIN	0,092	0,093	0,106	0,872	<b>0,384</b>

### R Square

	R Square	R Square Adjusted
KIN	0,471	0,451
MK	0,219	0,200

### Construct Crossvalidated Redundancy

Total

	SSO	SSE	$Q^2 (=1-SSE/SSO)$
BO	935,000	935,000	
KIN	935,000	735,703	0,213
LK	1.105,000	1.105,000	
MK	935,000	848,133	0,093

### Total Indirect Effects

Mean, STDEV, T-Values, P-Values

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics ( O/STDEV )	P Values
BO -> KIN	0,048	0,053	0,065	0,733	<b>0,464</b>
BO -> MK					
LK -> KIN	-0,008	-0,010	0,027	0,280	<b>0,779</b>
LK -> MK					
MK -> KIN					

### Specific Indirect Effects

Mean, STDEV, T-Values, P-Values

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics ( O/STDEV )	P Values
BO -> MK -> KIN	0,048	0,053	0,065	0,733	<b>0,464</b>
LK -> MK -> KIN	-0,008	-0,010	0,027	0,280	<b>0,779</b>