

## Lampiran 1 Penelitian Terdahulu

**Tabel 8**  
**Penelitian Terdahulu**

No	Peneliti	Judul	Metode Analisis	Hasil
1	Suhepi, A., & Syah, T. Y. R. (2018)	the Influence of Training Design, Individual Characteristics, and Work Environment on Training Transfer and Its Impact on Employee'S Performance. <i>International Journal of Economics, Commerce and Management United Kingdom</i> , VI(3), 103–123.	<i>Structural Equation Modeling (SEM)</i>	menunjukkan ditemukan pengaruh karakteristik individu yang memiliki kemampuan, kepribadian, self- efficacy, dan motivasi belajar yang ada pada peserta pelatihan akan meningkatkan transfer pelatihan pada karyawan
2	Piyandini, L., Nurweni, H., & Hartati, R. (2021)	Pengaruh Komitmen Organisasi, Lingkungan Kerja, dan Motivasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) Karyawan PT Sport Glove Indonesia Cabang Wonosari. <i>Cakrawansa Bisnis: Jurnal Ilmiah Mahasiswa</i> , 1(2).	Kuesioner	menunjukkan komitmen organisasi dan lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap OCB, sedangkan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB
3	Morales-Sánchez, R., & Pasamar, S. (2020)	How to improve organisational citizenship behaviour by combining ability, motivation and opportunity. <i>Employee Relations: The International Journal</i> , 42(2), 398–416. <a href="https://doi.org/10.1108/ER-04-2019-0169">https://doi.org/10.1108/ER-04-2019-0169</a>	AMOS	bagaimana meningkatkan perilaku peran ekstraini, yang sangat diperlukan dalam konteks pasca krisis
4	Afifah, H. N. (2021)	<i>Pengaruh kompensasi dan komitmen organisasi terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) dimediasi oleh motivasi kerja pada karyawan PDAM Kota Batu. Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim.</i>	<i>Partial Least Square (PLS)</i>	bertujuan untuk mengetahui pengaruh Kompensasi, Komitmen Organisasi dan Motivasi Kerja terhadap OCB, dan peran Motivasi Kerja dalam memediasi Kompensasi dan Komitmen Organisasi terhadap OCB.

## Lampiran 1

## Penelitian Terdahulu –Lanjutan

Tabel 8  
Penelitian Terdahulu (Lanjutan)

No	Peneliti	Judul	Metode Analisis	Hasil
5	Susilo, D., & Muhardono, A. (2021).	Analisis Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja dan Kompensasi terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) Tenaga Pendidik. <i>Jurnal Ekonomi Dan Bisnis</i> , 24(2), 95–102.	<i>multiple regression analysis</i>	terdapat pengaruh positif yang signifikan antara Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, dan Kompensasi terhadap Organizational Citizenship Behavior
6	Sulastri, S., Andriani, C., & Latifa, S. K. (2018).	Pengaruh kompensasi finansial dan kepuasan kerja terhadap organizational citizenship behavior (OCB) pada karyawan PT. Kilang Lima Gunung. <i>Jurnal Kajian Manajemen Bisnis</i> , 7(2), 69–79.	SPSS AMOS 22	financial compensation has significant effect to Organizational Citizenship Behavior (OCB)
7	Ghaffari, S., Mad Shah, I., Burgo yne, J., Nazri, M., & Rezk Salleh, J. (2017).	The influence of motivation on job performance: A case study at Universiti Teknologi Malaysia. <i>Australian Journal of Basic and Applied Sciences</i> , 11(4), 92–99.	SPSS	faktor motivasi yang paling signifikan terhadap prestasi kerja adalah tanggung jawab,

**Lampiran 1**  
**Penelitian Terdahulu – Lanjutan**

**Tabel 8**  
**Penelitian Terdahulu (Lanjutan)**

8	Shah, P., Harris, A. J. L., Bird, G., Catmur, C., & Hahn, U. (2016)	A pessimistic view of optimistic belief updating. <i>Cognitive Psychology</i> , 90, 71–127. <a href="https://doi.org/10.1016/j.cogpsych.2016.05.004">https://doi.org/10.1016/j.cogpsych.2016.05.004</a>	Task analyses	mengklarifikasi kesulitan yang terlibat dalam mempelajari 'bias' manusiadan menambah keraguan atasstatus optimisme sebagai karakteristik mendasar dari kognisiyang sehat.
9	Ali, A., Bin, L. Z., Piang, H. J., & Ali, Z. (2016)	The Impact of Motivation on the Employee Performance and Job Satisfaction in IT Park (Software House) Sector of Peshawar, Pakistan. <i>International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences</i> , 6(9), 297–310. <a href="https://doi.org/10.6007/ijarbss/v6-i9/2311">https://doi.org/10.6007/ijarbss/v6-i9/2311</a>	kuesioner struktural	untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan dankepuasan kerja
10	Rahmawani, R. (2021)	<i>Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kerja Karyawan PT. Sinarmas Medan</i> . Universitas Medan Area.	<i>Regression Analysis</i>	motivasi kerjadan kepuasankerja berpengaruh positif signifikan secara parsialdan simultan terhadap kinerja pegawai

## Lampiran 1 Penelitian Terdahulu - Lanjutan

11	Azmal, R., Negoro, D. A., & Syah, T. Y. R. (2019).	The influence cash position analysis over debt to equity ratio, return on assets, and inventory turnover on dividend payout ratio: Consumer goods companies in Indonesia stock exchange 2012-2017 case study. <i>Journal of Multidisciplinary Academic</i> , 3(4), 76–81	<i>Regression Analysis</i>	variabel return on assets dan inventory turnover berpengaruh positif dan signifikan terhadap dividend payout ratio, begitu juga dengan dividend payout ratio.
12	Sidabutar, E, Syah, T. Y. R., & Anindita, R. (2020).	The impact of compensation, motivation, and job satisfaction on employee performance. <i>Journal of Multidisciplinary Academic</i> , 4(1), 1–5.	<i>Structural Equation Modeling (SEM)</i>	menunjukkan jika kompensasi, motivasi, dan kepuasan kerja dapat meningkatkan kinerja karyawan
13	Rojikinnor R., Gani, A. J. A., Saleh, C., & Ami n, F. (2022).	The Role of Compensation As a Determinant of Performance and Employee Work Satisfaction: A Study at The PT Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. <i>Journal of Economic and Administrative Sciences</i> , ahead-of-print (ahead-of-print). <a href="https://doi.org/10.1108/JEAS-06-2020-0103">https://doi.org/10.1108/JEAS-06-2020-0103</a>	Survei	pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja dan kinerja pegawai pada salah satu bank di Indonesia
14	Ahmad, S. W., & Khan, T. (2016).	Does Motivation Lead to Organizational Citizenship Behavior? – A Theoretical Review. <i>Global Journal of Management and Business Research</i> , 16(7), 2249–4588.	Survei Eksplanasi	menemukan bahwa motivasi ekstrinsik dan intrinsik mempengaruhi komitmen karyawan untuk perilaku organisasi kewarganegaraan.
15	W Tunggal, F. H., Titisari, P., & Fathorr azi, M. (2018).	The Effect Of Work Motivation On Performance With Organizational Citizenship Behavior As Intervening Variable. <i>International Journal of Business and Management Invention (IJBMI)</i> ISSN, 7(2), 28–33.	Path Analyses	motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja baik secara langsung maupun melalui perilaku organisasi kewarganegaraan.

### Lampiran 1 Penelitian Terdahulu – Lanjutan

16	Indarti, S., Solimun, Fernandes, A. A. R., & Hakim, W. (2017).	The effect of OCB in relationship between personality, organizational commitment and job satisfaction on performance. <i>Journal of Management Development</i> , 36(10), 1283–1293. <a href="https://doi.org/10.1108/JMD-11-2016-0250">https://doi.org/10.1108/JMD-11-2016-0250</a>	Structural Equation Modeling (SEM)	variabel yang terbukti digunakan adalah kepribadian, komitmen organisasi, kepuasan kerja, perilaku kewargaan organisasi, dan kinerja.
17	Narzary, G., & Palo, S. (2020).	Structural empowerment and organisational citizenship behaviour. <i>Personnel Review</i> , 49(7), 1435–1449. <a href="https://doi.org/10.1108/PR-11-2019-0632">https://doi.org/10.1108/PR-11-2019-0632</a>	Survei	kepuasan kerja pada hubungan antara pemberdayaan struktural dan perilaku anggota organisasi
18	Sengkey, Y. M., Tewal, & Lintong, D. C. (2018).	Pengaruh kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap Organizational citizenship behavior (OCB) pegawai pada kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Minahasa Tenggara. <i>Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi</i> , 6(4).	regresi linear berganda	Pengembangan perilaku OCB dipengaruhi oleh beberapa faktor, diantaranya kepuasan kerja dan komitmen organisasi pegawai untuk mengembangkan pegawai dengan tingkat OCB yang tinggi.
19	Grahandika, G., & Wijayati, D. T. (2021).	Pengaruh Kecerdasan Emosional, Organizational Citizenship Behavior, dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. <i>Jurnal Ilmu Manajemen</i> , 9(4), 1349–1359.	SPSS	perusahaan menjaga kinerjanya dengan membangun komunikasi dan budaya kerja yang telah dijalankan berdasarkan nilai-nilai kecerdasan emosional, tingkat OCB, dan kepuasan karyawan.

### Lampiran 1 Penelitian Terdahulu - Lanjutan

20	Aziz, A. (2020).	<i>Hubungan Antara Kepuasan Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) Pada Karyawan Perum LPPNPI Cabang Medan. Universitas Medan Area</i>	Kolerasi Data	hubungan kepuasan kerja dengan organizational citizenship behaviour (OCB) pada karyawan dengan asumsi semakin tinggi kepuasan kerja karyawan maka semakin tinggi pula organizational citizenship behaviour (OCB) pada karyawan.
21	Zulliana, E. (2019).	<i>Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kompensasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior Yang Dimediasi Oleh Kepuasan Kerja. Skripsi, Universitas Muhammadiyah Magelang.</i>	SPSS	motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap organizational citizenship behaviour sedangkan kompensasi berpengaruh terhadap organizational citizenship behaviour.
22	Cahyani, T. H. (2021).	<i>PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR (OCB) KARYAWAN DIMEDIASI OLEH KEPUASAN KERJA (Studi pada PT Sumberdaya Dian Mandiri). Universitas Mercu Buana Jakarta-Menteng.</i>	Partial Least Square	menganalisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Motivasi Kerja terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) karyawan yang dimediasi oleh Kepuasan Kerja karyawan.
23	Suryani, N., Gama, I., & Parwita, G. (2019).	<i>The Effect of Organizational Compensation and Commitment to Organizational Citizenship Behavior in the Cooperative and Small, Middle Enterprises Department of Bali Province. International Journal of Contemporary Research and Review, 10, 21210–21218.</i>	Regresi Analysis	jika kompensasi yang diterima karyawan meningkat dan komitmen organisasi yang dimiliki karyawan meningkat maka perilaku kewargaan organisasi yang dimiliki karyawan akan mengalami peningkatan.

## Lampiran 2 Definisi Operasional Variabel Organizational Citizenship Behavior (OCB)

Pengukuran variabel *organizational citizenship behavior* (OCB) menggunakan dimensi Organ dan Lingl (1995), yang mana dimensinya meliputi : (1) Altruisme, berupa kepedulian terhadap kesejahteraan orang lain, seperti memberi membantu rekan kerja baru dan menyediakan waktu untuk orang lain; (2) Kesadaran, berupa sifat kehati-hatian, seperti efisiensi menggunakan waktu dan kehadiran yang tinggi merupakan kontribusi bagi individu dan efisiensi kelompok; (3) Sportivitas, berupa murah hati dan positif perilaku, seperti menghindari keluhan dengan memaksimalkan jumlah total waktu yang dihabiskan dalam konstruktif upaya dalam organisasi; (4) Sopan Santun, berupa sopan dan patuh; (5) Loyalitas; berupa loyalitas dan berkeanggotaan baik, seperti menjalankan fungsi bahkan jika tidak diharuskan, memberikan kesan yang baik pada organisasi, dan memberikan pelayanan yang dibutuhkan untuk kepentingan dari organisasi.

**Table 8**  
**Operasional Organizational Citizenship Behavior (OCB)**

Indikator		Operasional
1.	Altruisme	Saya mau membantu rekan kerja saya.
		Saya mau menyediakan waktu saya untuk atasan dan rekan kerja saya.
2.	Kesadaran	Saya selalu menggunakan waktu seefisien mungkin.
		Saya selalu hadir dan berkontribusi dalam acara kantor.
3.	Sportivitas	Saya jarang mengeluh dalam melakukan pekerjaan saya.
		Saya memaksimalkan waktu bekerja untuk terus belajar dan berinovasi.
4.	Sopan Santun	Saya selalu bersikap sopan terhadap atasan dan rekan kerja.
		Saya patuh terhadap peraturan yang berlaku di perusahaan.
5.	Loyalitas	Saya berinisiatif terhadap pekerja saya dan sering memberikan kesan yang baik pada perusahaan.
		Saya sering memberikan pelayanan yang dibutuhkan untuk kepentingan perusahaan.

Sumber : Organ dan Lingl (1995)

## Lampiran 2 Definisi Operasional Variabel – Lanjutan

### Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja merupakan indikator yang sangat penting bagi karyawan. Karena indikator pekerjaan dapat digunakan untuk memastikan apakah karyawan puas atau tidak dengan pekerjaan mereka, indikator pekerjaan adalah fitur kepuasan karyawan. Indikator kepuasan kerja meliputi senang dengan pekerjaan, gaji, kedisiplinan, dan prestasi kerja sesuai dengan uraian bagian-bagian kepuasan kerja yang telah diberikan sebelumnya. Hasilnya, manajer dapat memberikan gambaran yang tepat tentang tingkat kepuasan kerja seseorang

**Table 9**  
**Kepuasan Kerja**

Indikator	Operasional
Senang dengan Pekerjaan	Posisi Anda saat ini membuat Anda senang karena sesuai dengan harapan Anda
	Posisi Anda saat ini membuat Anda senang karena sesuai dengan harapan Anda
Gaji	Sistem pemberian gaji di tempat saya bekerja sudah sesuai
	Saya puas dengan sistem kompensasi yang diterapkan di tempat kerja saya saat ini
Kedisiplinan	Dalam posisi apa pun, pemimpin selalu memberikan instruksi kepada bawahannya.
	Manager bertanggung jawab untuk mengarahkan prosedur dan metode yang digunakan untuk menyelesaikan pekerjaan.
Prestasi Kerja	Penghargaan yang saya dapatkan atas prestasi kerja memberikan kepuasan.
	Prestasi yang sudah saya capai belum sesuai dengan keinginan saya

**Sumber:** (Weiss et al., 1967)



## Lampiran 2 Definisi Operasional Variabel – Lanjutan

### Motivasi

Motivasi secara langsung terkait dengan kinerja individu yang menghasilkan kinerja organisasi dan sebagai katalisator bagi semua karyawan individu yang bekerja untuk suatu organisasi untuk meningkatkan kinerja mereka atau untuk menyelesaikan tugas dengan cara yang jauh lebih baik daripada biasanya (Fadillah et al., 2013) berikut indikator motivasi kerja; Tanggung jawab pribadi yang tinggi terhadap dirinya; Prestasi kerja, atau melakukan apa yang mungkin dilakukan dalam keadaan tersebut; Potensi kenaikan pangkat dan kebutuhan akan remunerasi yang sesuai dengan pekerjaannya; Pengakuan atas prestasi dan keinginan untuk mendapatkan lebih banyak uang dari biasanya; Pekerjaan yang menantang.

**Table 10**

**Motivasi**

Indikator	Operasional
Pekerjaan yang menantang	Hampir setiap pekerjaan dapat anda laksanakan dengan baik dan menantang.
	Saya mengambil tugas yang lebih sulit ditempat kerja
Peluang untuk maju	Saya memiliki kemungkinan untuk dipromosikan dalam pekerjaan saya
	Saya suka bekerja pada perusahaan yang memberikan kenaikan jenjang karir bagi karyawan yang memiliki kemampuan
Pengakuan atas kinerja	Saya siap lembur apabila pekerjaan sayabelum selesai tepat waktu
	Saya merasa puas menerima bonus sesuai dengan penilaian hasil kinerja pribadi
Tanggung jawab	Tugas dan tanggung jawab yang diberikan pimpinan sesuai dengan pendidikan dan kemampuan saya.
	Saya mampu bekerja dengan penuh rasa tanggung jawab
Prestasi Kerja	Saya merasa termotivasi untuk melakukan pekerjaan secara tepat dan cepat sesuai target produksi
	Saya merasa senang menerima tantangan kerja yang diberikan oleh perusahaan

**Sumber:** (Fadillah et al., 2013)

## Lampiran 2 Definisi Operasional Variabel – Lanjutan

### Kompensasi

Kompensasi bagi pekerja merupakan kewajiban bagi bisnis untuk dipatuhi secara tepat waktu, adil dan menghasilkan kerja. Kompensasi adalah apa pun yang diperoleh pekerja untuk pekerjaan. Noe dalam (Wisudawan & Troena, 2013) menghasilkan empat kategori variabel terkait kompensasi yang diterima sebagai indikator utama penelitian, yaitu: Upah atau gaji, tunjangan finansial yang ditanggung oleh karyawan secara berkala seperti tahunan, triwulanan, bulanan dan mingguan; Penawaran dan bonus, insentif adalah imbalan langsung yang diberikan kepada karyawan atas kinerja mereka yang melebihi standar peraturan; Asuransi atau Jaminan, karyawan diberikan penghargaan tidak langsung yang mengarah pada peningkatan kinerja yang lebih baik; Jaminan pensiun atau tunjangan, tunjangan karyawan dalam bentuk program pensiun atau pensiun memastikan karyawan bekerja dengan lebih optimis dan ketenangan pikiran untuk meningkatkan kinerjanya.

**Table 11**  
**Kompensasi**

Indikator	Operasional
Upah atau gaji	Upah pokok ditentukan oleh jumlah pekerjaan yang diselesaikan.
	Gaji pokok Anda akan menutupi kebutuhan Anda.
Insentif dan Bonus	Program pembayaran insentif organisasi dapat meningkatkan moral karyawan di tempat kerja.
	Pemberian insentif dapat menjadi pionir dalam meningkatkan semangat kerja.
Asuransi atau jaminan kesehatan	Asuransi membuat Anda merasa aman.
	Anda mendapatkan asuransi kesehatan yang cukup untuk membayar kebutuhan medis keluarga dan Anda sendiri.

**Sumber:** (Wisudawan & Troena, 2013)

### Lampiran 3 Kuesioner

#### KUESIONER SURVEY

Identitas Responden : (Berilah tanda “X” pada gambar yang ada)

1. Jenis kelamin anda:
  - a. Pria
  - b. Wanita
2. Usia anda saat ini :
  - a. 19-25 tahun
  - b. 26-30 tahun
  - c. 31-40 tahun
  - d. 41-50 tahun
3. Pendidikan terakhir :
  - a. SMA
  - b. D3
  - c. S1
  - d. S2
4. Masa kerja
  - a. 0-3 tahun
  - b. 4-6 tahun
  - c. 7-10 tahun
  - d. > 10 tahun
5. Divisi Kerja
  - a. Kasir
  - b. Asst Chief Guide
  - c. Operasional
  - d. Tiket Sales
  - e. HR

#### Kuesionair

Saya mohon untuk kesediaan saudara/bapak/ibu dan teman –teman sekalian untuk memberikan pendapat pertanyaan-pertanyaan dengan cara menyilang kotak pada salah satu nomor yang tertera yang dapat dipilih skala 1 sampai 5. Skala nomor menunjukkan seberapa adekat jawaban saudara/bapak/ibu dan teman-teman sekalian 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	Saya mau membantu rekan kerja saya.					
2	Saya mau menyediakan waktu saya untuk atasan dan					

**Lampiran 3**  
**Kuesioner - Lanjutan**

No.	Kuesioner	1 (STS)	2 (TS)	3 (N)	4 (S)	5 (SS)
3.	Saya selalu menggunakan waktu seefisien mungkin.					
4.	Saya selalu hadir dan berkontribusi dalam acara kantor.					
5.	Saya jarang mengeluh dalam melakukan pekerjaan saya.					
6.	Saya memaksimalkan waktu bekerja untuk terus belajar dan berinovasi.					
7.	Saya selalu bersikap sopan terhadap atasan dan rekan kerja.					
8.	Saya patuh terhadap peraturan yang berlaku diperusahaan.					
9.	Saya berinisiatif terhadap pekerja saya dan sering memberikan kesan yang baik pada perusahaan.					
10.	Saya sering memberikan pelayanan yang dibutuhkan untuk kepentingan perusahaan.					
11.	Posisi Anda saat ini membuat Anda senang karena sesuai dengan harapan Anda					
12.	Posisi Anda saat ini membuat Anda senang karena sesuaidengan harapan Anda					
13.	Sistem pemberian gaji di tempat saya bekerja sudah sesuai					
14.	Saya puas dengan sistem kompensasi yang diterapkan ditempat kerja saya saat ini					
15.	Dalam posisi apa pun, pemimpin selalu memberikan instruksi kepada bawahannya.					
16.	Manager bertanggung jawab untuk mengarahkan prosedur dan metode yang digunakan untuk menyelesaikan pekerjaan.					
17.	Penghargaan yang saya dapatkan atas prestasi kerja memberikan kepuasan.					
18.	Prestasi yang sudah saya capai belum sesuai dengan keinginan saya					
19.	Hampir setiap pekerjaan dapat anda laksanakan dengan baik dan menantang					

**Lampiran 3**  
**Kuesioner - Lanjutan**

No.	Kuesioner	1 (STS)	2 (TS)	3 (N)	4 (S)	5 (SS)
20.	Saya mengambil tugas yang lebih sulit di tempat kerja					
21.	Saya memiliki kemungkinan untuk dipromosikan dalam pekerjaan saya					
22.	Saya suka bekerja pada perusahaan yang memberikan kenaikan jenjang karir bagi karyawan yang memiliki kemampuan					
23.	Saya siap lembur apabila pekerjaan saya belum selesai tepat waktu					
24.	Saya merasa puas menerima bonus sesuai dengan penilaian hasil kinerja pribadi					
25.	Tugas dan tanggung jawab yang diberikan pimpinan sesuai dengan pendidikan dan kemampuan saya.					
26.	Saya mampu bekerja dengan penuh rasa tanggung jawab					
27.	Saya merasa termotivasi untuk melakukan pekerjaan secara tepat dan cepat sesuai target produksi					
28.	Saya merasa senang menerima tantangan kerja yang diberikan oleh perusahaan					
29.	Upah pokok ditentukan oleh jumlah pekerjaan yang diselesaikan.					
30.	Gaji pokok Anda akan menutupi kebutuhan Anda.					
31.	Program pembayaran insentif organisasi dapat meningkatkan moral karyawan di tempat kerja.					
32.	Pemberian insentif dapat menjadi pionir dalam meningkatkan semangat kerja.					
33.	Asuransi membuat Anda merasa aman.					
34.	Anda mendapatkan asuransi kesehatan yang cukup untuk membayar kebutuhan medis keluarga dan Anda sendiri.					

**Lampiran 4**  
**Data Isian Responden**

**Tabel 12**  
**Profil Responden Penelitian**

No	Keterangan	Frekuensi	Persentase
1	Jenis Kelamin:		
	Pria	107	64,5
	Wanita	64	35,5
	Jumlah	170	100
2	Lama Bekerja:		
	<1 Tahun	2	0,9
	3-5 Tahun	28	19,9
	6-15 Tahun	65	37
	>15 Tahun	75	42,2
	Jumlah	170	100
3	Usia:		
	<25 Tahun	7	4,3
	25-35 Tahun	41	25,6
	36-45 Tahun	48	28
	46-55 Tahun	66	37,4
	>55 Tahun	8	4,7
	Jumlah	170	100

Lampiran 4  
Data Isian Responden - Lanjutan

Tabel 13  
Data Isian Responden

	X1	X12	X13	X14	X15	X16	X17	X18	X19	X110	X21	X22	X23	X24	X25	X26	Z1	Z2	Z3	Z4	Z5	Z6	Z7	Z8	Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	Y9	Y10				
1	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	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4			
2	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	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	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4		
4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5		
5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4		
6	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4		
7	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	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
8	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	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
9	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	4	4	5	4	4	5	
10	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	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
11	4	5	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	3	5	5	3	2	4	4	3	3	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	5	5	
12	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	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
13	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
14	5	5	5	2	5	5	5	5	5	5	5	2	2	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	3	1	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	
15	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
16	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
17	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3		
18	4	4	2	2	3	3	3	3	5	4	3	3	4	2	2	3	2	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	4	5	5	5	
19	4	5	4	5	4	5	4	5	4	4	4	5	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	
20	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
21	5	5	3	4	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
22	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
23	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
24	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	
25	5	4	4	3	3	3	3	5	3	3	3	2	4	4	2	4	4	4	3	5	4	5	2	2	1	3	5	4	3	5	5	4	3	5	5	4	3	
26	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	
27	1	4	4	2	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
28	4	4	4	3	2	4	4	5	4	4	5	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	5	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	
29	5	5	4	2	3	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
30	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	
31	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
32	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	
33	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
34	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	
35	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
36	3	2	2	3	3	2	2	4	4	5	3	2	4	4	2	4	4	4	3	4	3	2	3	4	4	3	5	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	
37	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	5	5	
38	4	4	4	5	4	4	5	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	5	4	5	5	
39	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	4	4	4	4	5	5	5	4	4	5	4	3	5	5	4	4	5	4	5	4	5	4	
40	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
41	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
42	5	4	4	4	4	4	4	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	4	4	







**Lampiran 5**  
**Hasil *Output* Olah Data**

**Tabel 14**  
***Construct Reliability and Validity***

	Cronbach's alpha	Composite reliability (rho_a)	Composite reliability (rho_c)	Average variance extracted (AVE)
Kepuasan Kerja	0,922	0,925	0,936	0,648
Kompensasi	0,904	0,905	0,926	0,677
Motivasi	0,937	0,940	0,947	0,641
OCB	0,947	0,950	0,955	0,681

**Tabel 15**  
***Discriminant Validity Heterotrait-Monotrait Ratio (HTMT)***

	Kepuasan Kerja	Kompensasi	Motivasi	OCB
Kepuasan Kerja				
Kompensasi	0,809			
Motivasi	0,851	0,768		
OCB	0,865	0,894	0,838	

**Tabel 16**  
***Collinearity Statistics (VIF)***

	VIF
X1	2,151
X110	3,726
X12	2,357
X13	3,133
X14	3,651
X15	3,207
X16	3,660
X17	4,689
X18	2,363
X19	2,461
X21	1,866
X22	2,073
X23	2,472
X24	3,533
X25	2,943
X26	2,340
Y1	3,253

Y10	3,634
Y2	4,248
Y3	2,303
Y4	5,449
Y5	6,673
Y6	3,427
Y7	3,160
Y8	4,971
Y9	4,117
Z1	2,974
Z2	3,869
Z3	3,068
Z4	2,774
Z5	3,547
Z6	2,649
Z7	5,862
Z8	4,309

**Tabel 17**  
***Outer Loadings Reliability***

	Kepuasan Kerja	Kompensasi	Motivasi	OCB
X1			0,734	
X110			0,864	
X12			0,758	
X13			0,754	
X14			0,788	
X15			0,842	
X16			0,849	
X17			0,887	
X18			0,739	
X19			0,771	
X21		0,767		
X22		0,785		
X23		0,811		
X24		0,876		
X25		0,870		
X26		0,822		
Y1				0,811
Y10				0,842
Y2				0,883
Y3				0,695

Y4				0,853
Y5				0,860
Y6				0,772

Y7				0,776
Y8				0,890
Y9				0,852
Z1	0,819			
Z2	0,839			
Z3	0,803			
Z4	0,767			
Z5	0,839			
Z6	0,752			
Z7	0,856			
Z8	0,757			

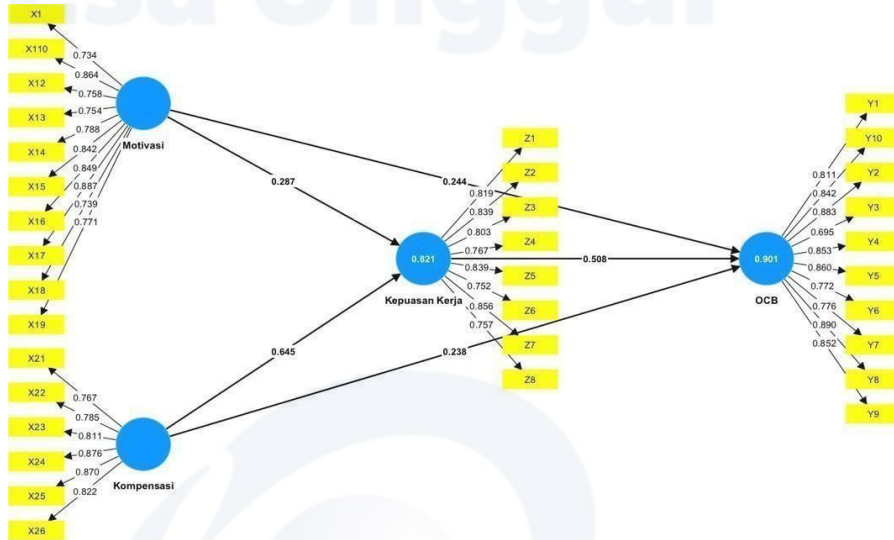
**Tabel 18**  
**R Square**

	R-square	R-square adjusted
Kepuasan Kerja	0,821	0,819
OCB	0,901	0,900

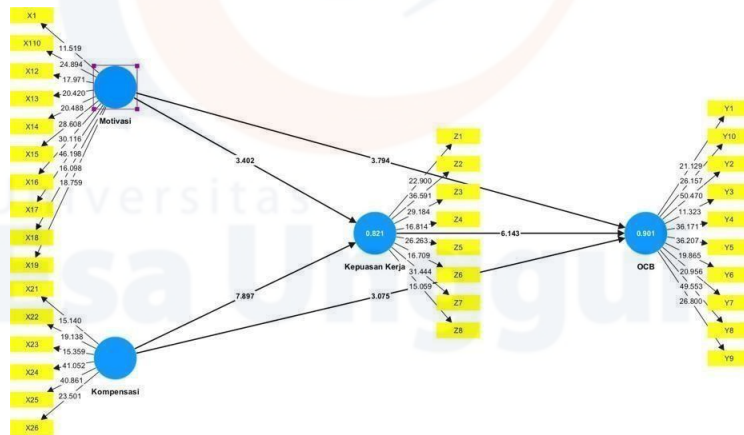
**Tabel 19 f Square**

	Kepuasan Kerja	Kompensasi	Motivasi	OCB
Kepuasan Kerja				0,469
Kompensasi	0,577			0,091
Motivasi	0,114			0,134
OCB				

**Gambar 4**  
Tampilan Output SEM – PLS Algorithm



**Gambar 5**  
Tampilan Output SEM – PLS Bootstrapping



**Tabel 20**  
*Total Indirect Effects*

	Original sample (O)	Sample mean (M)	Standard deviation (STDEV)	T statistics ( O/STDEV )	P values
Kompensasi -> OCB	0,328	0,335	0,075	4,370	0,000
Motivasi -> OCB	0,146	0,146	0,046	3,158	0,002

**Tabel 21**  
*Specific Indirect Effect*

	Specific indirect effects
Motivasi -> Kepuasan Kerja -> OCB	0,146
Kompensasi -> Kepuasan Kerja -> OCB	0,328

**Tabel 22**  
*Total Effects*

	Kepuasan Kerja	Kompensasi	Motivasi	OCB
Kepuasan Kerja				0,508
Kompensasi	0,645			0,566
Motivasi	0,287			0,390
OCB				

**Tabel 23**  
**Outer Loading**

	Original sample (O)	Sample mean (M)	Standard deviation (STDEV)	T statistics ( O/STDEV )	P values
X1<- Motivasi	0,734	0,736	0,064	11,519	0,000
X110<- Motivasi	0,864	0,863	0,035	24,894	0,000
X12<- Motivasi	0,758	0,757	0,042	17,971	0,000
X13<- Motivasi	0,754	0,755	0,037	20,420	0,000
X14<- Motivasi	0,788	0,787	0,038	20,488	0,000
X15<- Motivasi	0,842	0,843	0,029	28,608	0,000
X16<- Motivasi	0,849	0,848	0,028	30,116	0,000
X17<- Motivasi	0,887	0,887	0,019	46,198	0,000
X18<- Motivasi	0,739	0,738	0,046	16,098	0,000
X19<- Motivasi	0,771	0,772	0,041	18,759	0,000
X21<- Kompensasi	0,767	0,767	0,051	15,140	0,000
X22<- Kompensasi	0,785	0,784	0,041	19,138	0,000
X23<- Kompensasi	0,811	0,812	0,053	15,359	0,000
X24<- Kompensasi	0,876	0,876	0,021	41,052	0,000
X25<- Kompensasi	0,870	0,871	0,021	40,861	0,000
X26<- Kompensasi	0,822	0,822	0,035	23,501	0,000
Y1<- OCB	0,811	0,813	0,038	21,129	0,000
Y10<- OCB	0,842	0,842	0,032	26,157	0,000
Y2<- OCB	0,883	0,883	0,017	50,470	0,000
Y3<- OCB	0,695	0,698	0,061	11,323	0,000
Y4<- OCB	0,853	0,853	0,024	36,171	0,000
Y5<- OCB	0,860	0,861	0,024	36,207	0,000
Y6<- OCB	0,772	0,772	0,039	19,865	0,000
Y7<- OCB	0,776	0,777	0,037	20,956	0,000
Y8<- OCB	0,890	0,891	0,018	49,553	0,000
Y9<- OCB	0,852	0,852	0,032	26,800	0,000
Z1<- Kepuasan Kerja	0,819	0,818	0,036	22,900	0,000
Z2<- Kepuasan Kerja	0,839	0,841	0,023	36,591	0,000
Z3<- Kepuasan Kerja	0,803	0,804	0,028	29,184	0,000
Z4<- Kepuasan Kerja	0,767	0,767	0,046	16,814	0,000

Z5 <- Kepuasan Kerja	0,839	0,839	0,032	26,263	0,000
Z6 <- Kepuasan Kerja	0,752	0,752	0,045	16,709	0,000
Z7 <- Kepuasan Kerja	0,856	0,856	0,027	31,444	0,000
Z8 <- Kepuasan Kerja	0,757	0,760	0,050	15,059	0,000

**Tabel 24**  
*Latent Variable Correlations*

	Kepuasan Kerja	Kompensasi	Motivasi	OCB
0	-0,618	-0,335	-0,818	-0,994
1	-0,618	-0,553	-1,195	-0,627
2	1,067	1,119	0,974	1,055
3	-0,618	-0,335	-0,612	-0,450
4	-0,991	-0,776	-0,640	-1,143
5	-0,618	-0,335	-0,818	-0,627
6	-0,618	-0,335	-0,818	-0,627
7	1,067	1,119	0,974	0,324
8	-0,618	-0,335	-0,818	-0,627
9	-1,578	-0,834	-0,843	-0,798
10	-0,618	-0,335	-0,818	-0,627
11	-2,304	-1,707	-0,818	-2,310
12	-0,254	-0,438	0,560	0,766
13	1,067	1,119	0,974	1,055
14	1,067	1,119	0,974	1,055
15	-2,304	-1,790	-2,251	-1,977
16	-1,026	-2,282	-1,884	-1,426
17	-0,443	0,596	-0,105	0,407
18	-0,151	-0,335	-0,680	-0,627
19	1,067	0,683	0,578	1,055
20	1,067	1,119	0,974	1,055
21	1,067	0,432	0,974	1,055
22	0,668	0,899	0,974	0,581
23	-1,127	-1,520	-1,519	-1,219
24	0,239	0,186	0,803	0,709
25	-0,379	-0,335	-0,996	-0,627
26	-1,002	-1,182	-1,082	-1,169
27	-1,000	-0,581	-0,705	-0,627
28	-0,208	-0,335	-0,261	0,393
29	-2,304	-1,268	-0,612	-2,310
30	-0,443	-0,335	-0,513	-0,167
31	1,067	1,119	0,974	1,055



32	0,073	-0,558	-0,461	-0,448
33	1,067	1,119	0,974	1,055
34	-1,703	-1,520	-2,462	-1,228
35	0,462	0,186	0,974	0,477
36	0,637	0,436	-0,258	0,216
37	0,088	0,191	0,358	0,139
38	1,067	1,119	0,974	1,055
39	-0,396	-0,032	-0,642	-0,627
40	-0,618	-0,581	-0,642	-0,627
41	1,067	1,119	0,974	1,055
42	-2,170	-2,449	-1,971	-2,075
43	-1,334	-1,544	-0,902	-1,452
44	-0,824	-1,022	-1,193	-0,627
45	0,896	1,119	0,796	0,739
46	1,067	1,119	0,974	1,055
47	1,067	0,651	0,428	1,055
48	-0,379	-0,032	0,290	-0,260
49	-0,245	0,238	0,234	-0,166
50	0,110	-0,282	0,707	0,766
51	0,655	0,212	0,974	1,055
52	-1,022	-1,487	-1,950	-1,150
53	-0,618	0,186	0,245	-0,627
54	-0,618	-0,335	-0,642	-0,627
55	-1,671	-1,023	-1,436	-1,118
56	1,067	1,119	0,974	1,055
57	-0,618	-0,335	-0,818	-0,627
58	-0,197	0,433	0,577	-0,072
59	-0,618	-0,800	-0,934	-0,804
60	1,067	1,119	0,974	1,055
61	-1,467	-1,049	-0,404	-1,751
62	-0,272	0,654	0,100	-0,164
63	0,088	0,405	0,974	-0,120
64	-0,416	0,128	0,084	-0,260
65	1,067	0,242	0,836	1,055
66	1,067	1,119	0,974	1,055
67	-1,331	-1,050	-1,478	-1,498
68	1,067	1,119	0,974	1,055
69	1,067	1,119	0,620	1,055
70	-0,618	-0,335	-0,335	-0,625
71	0,042	-0,305	0,974	0,271
72	1,067	0,651	0,793	0,774
73	0,025	-0,780	0,002	-0,925
74	1,067	1,119	0,974	1,055
75	1,067	1,119	0,974	1,055



Universitas  
**Esa Unggul**



Univers  
**Esa**



Universitas  
**Esa Unggul**



Univers  
**Esa**

76	-0,180	-0,340	-0,129	-0,910
77	-0,679	-0,862	-1,460	-1,431
78	1,067	1,119	0,974	1,055
79	0,659	0,186	0,845	0,731
80	-0,210	-0,282	0,796	0,581
81	-0,618	-0,335	-0,642	-0,491
82	-0,618	0,214	-0,042	-0,483
83	-0,618	-0,335	-0,464	-0,627
84	-0,996	-1,325	-0,748	-1,178
85	1,067	1,119	0,974	1,055
86	-0,618	-0,335	-0,464	-0,627
87	1,067	1,119	0,974	1,055
88	-2,304	-1,790	-2,747	-2,310
89	-1,083	0,410	0,564	0,139
90	1,067	1,119	0,974	1,055
91	1,067	1,119	0,974	1,055
92	1,067	1,119	0,974	1,055
93	-0,618	-0,335	-0,177	-0,627
94	0,659	0,651	0,974	0,897
95	1,067	1,119	0,974	1,055
96	-0,618	-0,335	0,265	-0,627
97	-0,618	-0,335	-1,278	-0,625
98	-0,056	-0,254	-0,128	0,068
99	1,067	1,119	0,974	1,055
100	1,067	0,901	0,674	0,911
101	-0,498	-0,803	-1,553	-1,024
102	-2,304	-2,779	-2,984	-2,310
103	1,067	1,119	0,974	1,055
104	1,067	1,119	0,974	1,055
105	1,067	1,119	0,974	1,055
106	0,865	-0,335	-0,017	0,172
107	1,067	1,119	0,974	1,055
108	0,685	0,677	0,473	0,774
109	-0,396	-0,335	-0,818	-0,627
110	-2,304	-0,804	-1,370	-0,627
111	-1,636	-1,182	0,665	-0,736
112	0,453	-0,580	-0,645	-0,329
113	1,067	1,119	0,974	1,055
114	1,067	1,119	0,974	1,055
115	1,067	0,378	0,599	1,055
116	0,865	0,432	0,974	1,055
117	1,067	0,874	0,440	1,055
118	1,067	1,119	0,974	1,055
119	1,067	1,119	0,974	1,055



Universitas  
**Esa Unggul**



Univers  
**Esa**



Universitas  
**Esa Unggul**



Univers  
**Esa**

120	1,067	1,119	0,974	1,055
121	1,067	1,119	0,974	1,055
122	1,067	-0,118	0,161	0,405
123	0,312	0,433	0,177	1,055
124	0,003	0,409	-0,689	0,223
125	0,690	0,873	0,315	1,055
126	0,027	-0,862	-1,193	-1,131
127	-0,320	-0,584	-0,428	-0,030
128	-0,157	-0,032	0,803	0,399
129	-0,618	-0,335	-0,818	-0,627
130	-2,060	-2,940	-3,290	-2,171
131	1,067	0,597	0,609	0,179
132	-0,836	-0,990	-0,192	-1,031
133	0,088	0,186	0,796	0,190
134	-0,379	0,186	0,599	-0,627
135	0,115	-1,841	-0,073	-0,343
136	0,659	0,651	0,974	0,231
137	1,067	1,119	0,974	1,055
138	-1,189	-0,773	-1,084	-1,269
139	-1,083	-1,022	-0,966	-1,060
140	-1,160	-1,816	-0,426	-0,772
141	1,067	1,119	0,974	1,055
142	0,446	0,815	0,449	0,023
143	-1,494	-1,767	-2,563	-2,173
144	1,067	1,119	0,974	1,055
145	-1,272	-1,049	-0,635	-0,785
146	-0,789	-0,558	-0,399	-0,627
147	1,067	1,119	0,974	1,055
148	1,067	1,119	0,974	1,055
149	1,067	0,899	0,974	1,055
150	-1,956	-3,038	-0,619	-1,721
151	1,067	1,119	0,974	1,055
152	1,067	0,874	0,796	1,055
153	-0,548	-0,776	-0,833	-1,506
154	0,020	-0,090	-0,067	0,410
155	-0,618	-0,335	-0,956	-0,627
156	1,067	1,119	0,974	1,055
157	-0,774	-1,276	-0,408	-0,905
158	0,523	-0,095	-0,255	-0,057
159	-0,026	0,186	-0,409	0,878
160	0,725	0,896	0,602	1,055
161	-1,911	-2,204	-2,047	-1,905
162	0,484	0,651	0,599	0,221
163	1,067	1,119	0,974	1,055

164	-1,198	-1,790	-2,124	-1,835
165	0,488	-0,335	-0,198	1,055
166	1,067	1,119	0,974	1,055
167	-0,618	-0,335	0,245	-0,627
168	1,067	0,654	0,974	0,774
169	-0,618	-0,335	-0,386	-0,627

**Table 25 Pengukuran Cross Loading**

	Kepuasan Kerja	Kompensasi	Motivasi	OCB
X1	0,584	0,563	0,734	0,618
X110	0,705	0,730	0,864	0,761
X12	0,619	0,644	0,758	0,645
X13	0,619	0,698	0,754	0,666
X14	0,730	0,784	0,788	0,743
X15	0,732	0,804	0,842	0,765
X16	0,707	0,729	0,849	0,747
X17	0,748	0,750	0,887	0,780
X18	0,647	0,579	0,739	0,638
X19	0,665	0,622	0,771	0,660
X21	0,716	0,767	0,834	0,769
X22	0,700	0,785	0,715	0,708
X23	0,705	0,811	0,640	0,688
X24	0,741	0,876	0,691	0,762
X25	0,766	0,870	0,743	0,799
X26	0,783	0,822	0,653	0,730
Y1	0,778	0,715	0,723	0,811
Y10	0,792	0,731	0,760	0,842
Y2	0,864	0,800	0,782	0,883
Y3	0,653	0,662	0,555	0,695
Y4	0,777	0,776	0,768	0,853
Y5	0,781	0,762	0,781	0,860
Y6	0,735	0,800	0,637	0,772
Y7	0,697	0,749	0,673	0,776
Y8	0,795	0,759	0,784	0,890
Y9	0,766	0,706	0,775	0,852
Z1	0,819	0,815	0,706	0,783
Z2	0,839	0,825	0,718	0,805
Z3	0,803	0,786	0,729	0,780
Z4	0,767	0,618	0,662	0,721
Z5	0,839	0,678	0,721	0,743
Z6	0,752	0,595	0,678	0,696
Z7	0,856	0,735	0,673	0,764
Z8	0,757	0,671	0,553	0,665