



UNIVERSITAS ESA UNGGUL

**HUBUNGAN ANTARA *WORKPLACE OSTRACISM, SERVANT LEADERSHIP, TEAM-MEMBER EXCHANGE, TASK INTERDEPENDENCE* DAN *TASK PERFORMANCE***

**SKRIPSI**

Diajukan sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Manajemen  
(SM)

**ANGGUN LESTARI**  
NIM : 20170101145

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS ESA UNGGUL  
TAHUN 2021**

## HALAMAN PERNYATAAN KEASLIAN

Skripsi ini adalah hasil karya sendiri, dan semua sumber baik yang dikutip maupun dirujuk telah saya nyatakan dengan benar

Nama : Anggun Lestari

NIM : 20170101145

Tanda Tangan :



Tanggal : 20 Maret 2021

## HALAMAN PENGESAHAN

Skripsi ini diajukan oleh:

Nama : Anggun Lestari  
NIM : 20170101145  
Program Studi : Manajemen  
Judul Skripsi : Hubungan antara *Workplace Ostracism, Servant Leadership, Team-Member Exchange, Task Interdependence*, dan *Task Performance*.

**Telah berhasil dipertahankan di hadapan Tim Penguji dan diterima sebagai bagian persyaratan yang diperlukan untuk memperoleh gelar Sarjana Manajemen pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Esa Unggul.**

### TIM PENGUJI

Pembimbing : Dr. Tantri Yanuar Rahmat Syah, SE, MSM (.....)

Penguji : Fajar Satria, MSC, MHUM (.....)

Penguji : Jul Aidil Fadli, SE, BBA (Hons), MSC (.....)

Ditetapkan di : Jakarta

Tanggal : 20 Maret 2021

Ketua program studi : Dr. Ir. Rojuaniah, MM (.....)

## UCAPAN TERIMA KASIH

Puji syukur senantiasa saya panjatkan kehadirat Allah SWT, Tuhan Yang Maha Esa, karena atas rahmat dan kehendak-Nya, saya dapat menyelesaikan skripsi ini. Penulisan skripsi ini dilakukan dalam rangka memenuhi syarat untuk mendapatkan gelar Sarjana Manajemen pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Esa Unggul.

Saya menyadari bahwa penyelesaian tesis ini tidak dapat berjalan lancar tanpa bantuan, bimbingan, dukungan dan kerjasama dari berbagai pihak terkait. Oleh karenanya, dalam hal ini saya mengucapkan terima kasih kepada:

1. Bapak Dr. Ir. Arief Kusuma Among Praja, MBA, IPU selaku Rektor Universitas Esa Unggul.
2. Bapak Dr. Tantri Yanuar Rahmat Syah, MSM, selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Esa Unggul sekaligus Dosen Pembimbing, yang telah memberikan arahan dan bimbingan dalam penyusunan skripsi ini.
3. Ibu Dr. Ir. Rojuaniah, MM selaku Ketua Program Studi Manajemen Bisnis.
4. Ibu Puji Astuti, MM yang juga membantu dalam penyusunan skripsi ini.
5. Anggun Lestari, yaitu diri saya sendiri karena telah menyusun skripsi ini dengan segala tenaga, pikiran, dan waktu yang dibutuhkan. Terima kasih untuk tetap bertahan sejauh ini.
6. Ibu Waitah dan Bapak Pasimin selaku kedua orang tua saya, atas do'a dan dukungan baik materil maupun moril.
7. Keluarga dan Saudara tercinta atas dukungan semangatnya, serta doa'a-do'a yang selalu dipanjatkan untuk kelancaran penyusunan skripsi ini. Terima kasih Arif Wibowo selaku Mamas/Kakak, Novi Cahayani, Namiratu Jahira, Lik Heryanti, dan saudara yang lain.
8. Muhammad Kurniansyah Putra yang telah mendampingi berkeliling Jakarta untuk meminta izin penelitian ke hotel-hotel bintang 3, juga telah memberikan dukungan, semangat, dan hal-hal lain yang membantu proses penyusunan skripsi ini.
9. Seluruh pihak hotel yang telah memberikan izin penelitian.
10. Indah, Lisa, Amel, dan teman-teman atas dukungan, semangat, kebaikan-kebaikan yang tidak bisa saya sebutkan satu persatu, dan teman-teman seperjuangan yang saling menyemangati.

Seraya memohon doa agar Allah SWT membalas amalan dari semua pihak yang telah membantu penyusunan skripsi ini. Semoga skripsi ini dapat bermanfaat dan memberikan kontribusi pada perkembangan ilmu pengetahuan dan memberikan implikasi manajerial yang positif pada banyak pihak.

Jakarta, 20 Maret 2021



Anggun Lestari

## HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS

Sebagai sivitas akademika Universitas Esa Unggul, saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Anggun Lestari  
NIM : 20170101145  
Program Studi : Manajemen  
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis  
Jenis Karya Ilmiah : Skripsi

demi pengembangan ilmu pengetahuan, teknologi dan seni, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Esa Unggul Hak Bebas Royalti Noneksklusif atas karya ilmiah saya yang berjudul:

**HUBUNGAN ANTARA *WORKPLACE OSTRACISM, SERVANT LEADERSHIP, TEAM-MEMBER EXCHANGE, TASK INTERDEPENDENCE* DAN *TASK PERFORMANCE*.**

beserta beberapa perangkat yang ada (apabila diperlukan). Dengan Hak Bebas Royalti Noneksklusif ini, Universitas Esa Unggul berhak menyimpan, mengalihmediakan, mengelola dalam bentuk pangkalan data, merawat dan mempublikasikan tugas akhir/karya ilmiah saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis dan pemilik Hak Cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di : Jakarta  
Pada Tanggal : 20 Maret 2021

Yang Menyatakan



Anggun Lestari

## ABSTRAK

Tujuan dilakukannya penelitian ini untuk mengeksplorasi pengaruh antara *Workplace ostracism* terhadap *task performance*, *servant leadership* dengan *team-member exchange* sebagai variabel mediasi yang dimoderasi oleh *task interdependence*. Diharapkan penelitian ini turut andil dalam peningkatan informasi pada tataran teori/keilmuan manajemen organisasi serta implikasi manajerial yang positif terhadap peningkatan service excellent pada industri perhotelan. Penelitian menggunakan metode survey sebagai teknik pengumpulan data, dengan kuesioner sebagai alat instrumen dan disebarakan baik secara *online* maupun *offline*. Teknik penentuan responden penelitian menggunakan metode *purposive sampling*. Penelitian ini berupa penelitian kuantitatif dengan metode yang digunakan adalah *Structural Equation Model (SEM)*. Penelitian ini menghasilkan beberapa temuan, pertama *Workplace ostracism* berpengaruh secara negatif terhadap *task performance* dan *team-member exchange*. Kedua, *servant leadership* mempengaruhi secara positif terhadap *team-member exchange*. Ketiga, *team-member exchange* mempengaruhi secara positif terhadap *task performance*. Sehingga, terdapat peran mediasi dari *team-member exchange* pada hubungan antara *workplace ostracism* dengan *task performance* dan terdapat peran moderasi dari *task interdependence*. Terdapat implikasi manajerial pada penelitian ini bagi organisasi, yaitu penerapan *servant leadership* dapat memudahkan efek negatif yang ditimbulkan dari *workplace ostracism* dan meningkatkan keefektifan pada anggota-tim dalam melaksanakan pekerjaan yang bermanfaat untuk meningkatkan *task performance* serta mencapai tujuan organisasi.

Kata Kunci: *Workplace Ostracism, Servant Leadership, Team-Member Exchange, Task Interdependence, Task Performance.*

## **ABSTRACT**

The purpose of this study is to explore the effect of workplace ostracism on task performance, servant leadership on team-member exchange as mediation variable and to investigate the moderation role of task interdependence. We hope this study contribute to give more information for management studies and managerial implications to organization. This study uses survey method for collect data by a purposive sampling method from 224 three star hotel's employee in Jakarta, Indonesia. This study is quantitative research and uses SEM for data analysis technique. This study finds several things, first workplace ostracism bring negative effect to task performance and team-member exchange. Second, the possitive influence between servant leadership and team-member exchange. Third, team-member exchange has positive influence on task performance. So, there is the mediation role of team-member exchange in the relationship between workplace ostracism and task performance. Fourth, there is the moderating role of task interdependence. This study also bring managerial implications for organization that servant leadership can decrease the negative effect of workplace ostracism and increase the effectiveness of team-member which is useful to improve task performance and to achieve organization goals.

**Keyword:** Workplace Ostracism, Servant Leadership, Team-Member Exchange, Task Interdependence, Task Performance.

## DAFTAR ISI

	Halaman
Halaman Judul .....	i
Halaman Pernyataan Keaslian.....	ii
Halaman Pengesahan .....	iii
Ucapan Terima Kasih .....	iv
Halaman Pernyataan Persetujuan Publikasi Untuk Kepentingan Akademis.....	v
Abstrak.....	vi
Abstract.....	vii
Daftar Isi .....	viii
Daftar Lampiran .....	ix
Daftar Tabel.....	x
Daftar Gambar .....	1
1. Pendahuluan .....	2
2. Tinjauan Pustaka.....	3
<b>2.1</b> <i>Workplace Ostracism</i> .....	3
<b>2.2</b> <i>Servant Leadership</i> .....	3
<b>2.3</b> <i>Team-Member Exchange</i> .....	4
<b>2.4</b> <i>Task Interdependence</i> .....	5
<b>2.5</b> <i>Task Performance</i> .....	5
3. Hubungan Antar Variabel .....	5
3.1 Hubungan <i>Workplace Ostracism</i> dan <i>Task Performance</i> .....	6
3.2 Hubungan <i>Workplace Ostracism</i> dan <i>Team-Member Exchange</i> .....	6
3.3 Hubungan <i>Servant Leadership</i> dan <i>Team-Member Exchange</i> .....	6
3.4 Peran Mediasi dari <i>Team-Member Exchange</i> .....	7
3.5 Peran Moderasi dari <i>Task Interdependence</i> .....	8
4. Metode Penelitian .....	9
5. Hasil .....	11
6. Diskusi .....	14
7. Kesimpulan.....	17
Daftar Pustaka .....	24
Lampiran .....	24



## DAFTAR ISI

	Halaman
Lampiran	
1. Ringkasan Penelitian Terdahulu .....	24
2. Definisi Operasional Variabel .....	32
3. Kuesioner Penelitian .....	39
4. Input Data Penelitian.....	46
5. Analisa Statistik Hasil Penelitian.....	60
6. Laporan Cek Plagiarisme .....	154
7. Artikel Jurnal .....	
8. Bio Data Penulis .....	

## DAFTAR TABEL

Halaman

Tabel:

1. Uji Hipotesa Penelitian.....	11
---------------------------------	----

## DAFTAR GAMBAR

Gambar	Halaman
1. Model Penelitian .....	8
2. <i>Path Diagram T-Value</i> .....	10

## PENDAHULUAN

Salah satu aset bagi organisasi adalah sumber daya manusia yang dapat berperan dalam mencapai tujuannya. Sumber daya manusia yang diharapkan yakni anggota organisasi yang memiliki kesehatan fisik maupun psikis. Namun, dalam praktisnya terdapat hal yang mengancam sumber daya manusia yang diinginkan, hal tersebut dapat terjadi karena adanya *workplace ostracism* (Fox & Stallworth, 2005). Menurut Baumeister *et al.* (2002) & Baumeister *et al.* (2005) pengucilan dapat menghancurkan penalaran logis, merusak kemampuan untuk melakukan regulasi diri yang terdiri atas berkurangnya kesadaran diri dan kurang menaruh perhatian pada tujuan jangka panjang, serta memberi tekanan pada situasi dan kondisi yang sedang dihadapi.

Selain itu, *workplace ostracism* memberikan dampak negatif terhadap tujuan organisasi karena dapat mengakibatkan hal-hal berikut: tingginya keinginan untuk meninggalkan organisasi, penambahan biaya berkaitan dengan perekrutan dan pelatihan karyawan baru, dan individu yang mengalami pengucilan akan mengalami penurunan produktivitas yang kemudian berimbas pada *task performance* (Fiset *et al.*, 2017). *Workplace ostracism* juga mengakibatkan individu kesulitan dalam memenuhi kebutuhan-kebutuhan dasar mereka akibat dari berkurangnya interaksi sosial yang mereka lakukan (Heaphy & Dutton, 2008). Menurut LePine *et al.* (2000) & Sundstrom *et al.* (2000) interaksi sosial yang terjadi antar anggota-organisasi merupakan salah satu poin penting dalam mewujudkan *performance* individu itu sendiri maupun *performance* organisasi yang baik.

Individu yang mengalami pengucilan akan sulit dalam mewujudkan interaksi sosial yang berkualitas dalam aktivitas kerjanya. Terutama saat ini berbagai macam metode digunakan dalam sebuah organisasi, salah satunya dengan menerapkan metode kerja sama tim. Pernyataan tersebut selaras dengan Daft (2015) bahwa kian banyaknya organisasi menerapkan kerja modern dalam bentuk kelompok bukan hanya individual, yang berguna untuk mengukur kualitas *team-member exchange*. *Interdependence* merupakan salah satu elemen penting dalam kerja sama tim yang diwujudkan oleh anggota kelompok tersebut (Lázaro *et al.*, 2020). Menurut Navarro *et al.* (2011) hal yang membuat para anggota organisasi berinteraksi, merupakan bentuk dari *task interdependence* berdasarkan arah alur kerja.

Gaya *servant leadership* membantu para anggotanya mewujudkan interaksi yang berkualitas. Sebab, *servant leadership* membangun hubungan yang baik dalam kelompok, meningkatkan rasa ingin membantu dan peduli pada tiap anggota organisasi melalui keterampilan konseptual yang dimiliki oleh pemimpin (Liden *et al.*, 2008 & Dierendonck, 2011). *Servant leadership* juga menimbulkan hubungan timbal balik antara anggota dengan pemimpinnya (Aprilda, Purwandari, Syah, 2019). Selain itu, menurut Liden *et al.* (2008) pemimpin dalam *servant leadership* dalam aktivitasnya membaur dengan anggotanya, melakukan kolaborasi ataupun meminta pendapat dari anggota, dan memotivasi anggota organisasi secara langsung untuk mencapai *performance* yang diinginkan. Menurut Niam & Syah (2019) bentuk kepemimpinan yang tepat dapat memotivasi anggota organisasi dalam meningkatkan prestasinya sehingga peningkatan inilah yang dapat mendorong *performance* secara keseluruhan dan meningkatkan *performance* individu pada umumnya.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Xia *et al.* (2019) pengucilan di tempat kerja dapat mempengaruhi secara negatif terhadap *task performance* karena dapat mengurangi atau bahkan menghilangkan sumber daya yang dimiliki. Penelitian lain mengenai pengaruh negatif *workplace ostracism* terhadap *task performance* telah banyak dilakukan

oleh peneliti-peneliti sebelumnya (Ferris *et al.*, 2008; Leung *et al.*, 2011; Ferris *et al.*, 2015; Steinbauer *et al.*, 2018; Clercq *et al.*, 2019; dan Zhao *et al.*, 2019). Selanjutnya, penelitian mengenai *workplace ostracism* berpengaruh negatif terhadap *team-member exchange* telah dilakukan oleh beberapa peneliti (Gouldner, 1960; Gould, 1979; dan Balliet & Ferris, 2013). Menurut Chung (2020) *workplace ostracism* akan merusak hubungan interpersonal yang mengakibatkan *team-member exchange* berkualitas buruk. Studi terdahulu mengenai *servant leadership* memberikan pengaruh positif terhadap *team-member exchange* telah banyak dilakukan (Zou *et al.*, 2015; Malingumu *et al.*, 2016; dan Xu & Wang, 2020).

Beberapa penelitian mengenai *team-member exchange* akan mempengaruhi secara positif terhadap *task performance* telah dilakukan oleh beberapa peneliti sebelumnya (Liu *et al.*, 2011; Haynie, 2012; dan Farh *et al.*, 2017). Liden *et al.* (2000) dalam penelitiannya mengemukakan bahwa *team-member exchange* yang tinggi akan mempengaruhi suatu pertukaran keterhubungan yang lebih sering, dimana hal ini dapat meningkatkan sumber daya dan dukungan yang dibutuhkan dalam menyelesaikan tugas dan aktivitas kerja individu. Penelitian mengenai *task interdependence* meningkatkan hubungan antara *team-member exchange* dan *task performance* telah dilakukan pada beberapa penelitian sebelumnya (Bachrach *et al.*, 2006; Liden *et al.*, 2006; Lestari, 2017; dan Zhao *et al.*, 2019).

Selanjutnya, pada beberapa penelitian sebelumnya aspek-aspek psikologis lebih difokuskan sebagai variabel intervening dalam keterkaitan antara *workplace ostracism* dengan *task performance*, seperti *self-esteem* (Ferris *et al.*, 2015), *person-organizational fit* (Chung, 2017), dan *work engagement* (Leung *et al.*, 2011). Namun demikian, masih jarang dilakukan penelitian yang menggunakan *team-member exchange* sebagai variabel mediasi untuk melihat keterkaitan antara *workplace ostracism* dengan *task performance*. Selain itu, dalam penelitian ini juga mempertimbangkan salah satu aspek yang mempengaruhi *team-member exchange* yaitu *servant leadership*. Kemudian, pada penelitian sebelumnya dilakukan pada sektor industri telekomunikasi, IT, dan keuangan, sedangkan penelitian ini dilakukan pada sektor industri perhotelan.

Adapun yang menjadi tujuan dalam penelitian ini adalah untuk mengeksplorasi hubungan antara *workplace ostracism*, *servant leadership*, *team-member exchange*, *task interdependence*, dan *task performance*. Diharapkan penelitian ini dapat memberikan kontribusi pada tataran teori/keilmuan manajemen organisasi dan juga memberikan peningkatan *service excellent* pada sektor industri perhotelan.

## TINJAUAN PUSTAKA

### *Workplace Ostracism*

Hitlan *et al.* (2006) menyatakan bahwa *workplace ostracism* berkaitan dengan dua bentuk agresi, agresi aktif yaitu “sisi gelap” perilaku organisasi yang tercermin dalam perlakuan buruk terhadap psikologis interpersonal individu seperti ketidaksopanan, pengawasan yang tidak sesuai dengan kebijakan yang cenderung berperilaku kasar, ataupun bentuk penindasan langsung. Sedangkan agresi pasif yaitu perilaku pengucilan yang terjadi pada anggota organisasi. Dengan kata lain, *workplace ostracism* merupakan salah satu perilaku dengan tanpa tindak kekerasan secara fisik yang terjadi di tempat kerja (Williams, 2007). Kemudian Ferris *et al.* (2008) mendefinisikan *workplace ostracism* sebagai perlakuan

individu yang dikecualikan dari suatu kelompok ataupun diabaikan anggota lain di tempat kerja.

Pengucilan merupakan bentuk pengalaman umum yang diterima sebagian individu pada lingkup budaya dan aspek-aspek demografis, termasuk didalamnya organisasi (Balliet & Ferris, 2013). *Workplace ostracism* adalah ketika individu tidak dilibatkan dalam suatu tindakan oleh anggota organisasi lain yang seharusnya secara sosial individu tersebut pantas untuk mendapatkannya (Robinson *et al.*, 2013). Walau tanpa perlakuan secara fisik, *workplace ostracism* diartikan sebagai pengaruh buruk bagi organisasi yang dampaknya lebih besar dari pelecehan (O'Reilly *et al.*, 2015). Sehingga, dapat disimpulkan bahwa *workplace ostracism* merupakan tindakan yang menyakiti individu secara non-fisik berbentuk pengucilan individu dari suatu kelompok.

### ***Servant Leadership***

*Servant leadership* merupakan salah satu gaya kepemimpinan yang berasal dari perasaan yang timbul secara alami dengan pemikiran untuk menjadi yang pertama dalam melayani (Greenleaf, 1977). Berdasarkan rasa akan kebutuhan untuk melayani, maka pemimpin dalam *servant leadership* akan mendedikasikan diri untuk menjaga eksistensi organisasi, dan menumbuhkan rasa tanggung jawab terhadap peningkatan pertumbuhan organisasi yang positif (Reinke, 2004). Pemimpin dalam *servant leadership* dijelaskan oleh Stone *et al.* (2004) & Liden *et al.* (2008) memiliki misi untuk melibatkan anggota dalam proses pengambilan keputusan sebagai bentuk pemberdayaan karyawan dan menciptakan hubungan jangka panjang dengan anggotanya, bukan hanya fokus pada integritas organisasi. Selain itu, pemimpin dalam *servant leadership* didefinisikan oleh Reed *et al.* (2011) sebagai pemimpin yang selalu mengutamakan pengelolaan yang berkaitan dengan organisasi di atas kepentingan pribadi, dan melihat bahwa pemimpin memiliki tugas utama untuk melayani hal-hal yang berkaitan dengan organisasi dibandingkan alat untuk mendapatkan kekuatan dan kekuasaan semata.

Dasar dari *servant leadership* dijelaskan oleh Dierendonck (2011) sebagai penerimaan antar-individu, pemberdayaan dan pengembangan individu, mencerminkan sikap rendah hati, memberikan arahan, menunjukkan keaslian, dan penatalayanan. Pemimpin dalam *servant leadership* adalah pemimpin yang memiliki kekuatan besar untuk mempengaruhi anggotanya, sehingga timbul rasa hormat, taat, dan percaya dari anggota terhadap pemimpinnya (Aprilda, Purwandari, Syah, 2019). Berdasarkan beberapa definisi diatas, dapat disimpulkan bahwa *servant leadership* merupakan gaya kepemimpinan yang dalam aktivitasnya selalu ditujukan untuk mencapai tujuan organisasi, dengan melibatkan para anggotanya.

### ***Team-Member Exchange***

*Team-member exchange* telah dikonseptkan oleh Graen & Uhl-Bien (1995) dan Seers (1989) sebagai fenomena pertukaran sosial dilingkup tim kerja. *Team-member exchange* merepresentasikan pertukaran sosial yang terjadi pada antar-anggota dalam suatu kelompok berupa hubungan timbal balik terkait dengan kerelaan seorang individu untuk membantu anggota atau kelompok lain, saling bertukar ide, masukan, ataupun gagasan, menerima informasi dan pengetahuan dengan mudah, mendapatkan bantuan, serta pengakuan dalam suatu kelompok (Seers, 1989). Proses *team-member exchange* dalam lingkup organisasi kemudian dikonseptkan oleh Farmer *et al.* (2015) yang terdiri atas *team-member exchange* pada tingkatan kelompok dan *team-member exchange* relatif.

*Team-member exchange* pada tingkatan kelompok merupakan tingkat kualitas hubungan yang terjadi dalam sebuah kelompok, yang para anggotanya memiliki tingkat kualitas hubungan yang sama atau disebut sebagai *team-member exchange* rata-rata. Sehingga, dapat dinyatakan bahwa suatu kelompok dapat unggul dari kelompok lain karena memiliki *team-member exchange* rata-rata pada tingkatan kelompok yang lebih tinggi. Sedangkan *team-member exchange* relatif merupakan kualitas hubungan individu dibandingkan dengan *team-member exchange* rata-rata dalam kelompok, pada jenis ini fokusnya adalah perbedaan kualitas hubungan yang terjadi pada anggota dalam sebuah kelompok. Selain itu, Chung (2020) menyatakan *team-member exchange* berkaitan dengan persepsi seseorang dalam pertukaran keterhubungan tiap anggota didalam suatu kelompok tertentu. Maka, dapat disimpulkan bahwa *team-member exchange* adalah hubungan yang terjadi pada antar anggota yang berisi hal-hal yang mungkin dibutuhkan dalam hubungan tersebut, seperti pertukaran ide, informasi, dan pengakuan.

### ***Task Interdependence***

*Task interdependence* diartikan sebagai persepsi individu terhadap hubungan struktural antar-anggota dalam suatu kelompok (Vegt *et al.*, 1998). Pengukuran tingkat *task interdependence* dapat dibedakan dalam dua klasifikasi (Kozlowski *et al.*, 1999), pertama hasil yang berhubungan dengan keberhasilan tujuan yang dicapai dan penghargaan yang didapatkan. Kedua sarana, yaitu perilaku yang dibutuhkan yang berkaitan untuk mencapai tujuan. Wageman & Turner (2001) menjelaskan bahwa *task interdependence* merupakan input yang diperlukan dalam sebuah pekerjaan yang harus diselesaikan oleh beberapa anggota. Tingkat *task interdependence* dikategorikan dalam *task interdependence* yang rendah dan *task interdependence* yang tinggi. *Task interdependence* yang rendah artinya ketika anggota-tim melaksanakan pekerjaan, mereka tidak membutuhkan interaksi yang kuat untuk mencapai hasil yang maksimal. Sebaliknya, pada tingkat *task interdependence* yang tinggi, anggota-tim harus berinteraksi untuk melaksanakan pekerjaan, dan kontribusi setiap anggota-tim sangat diperlukan (Saavedra *et al.*, 1993; Navon & Erez, 2005).

Selain itu, Thompson (2017) juga menetapkan *task interdependence* ke dalam tiga jenis, pertama *sequential interdependence*, merupakan tugas yang telah direncanakan secara tersusun dan dilakukan hanya pada waktu tertentu, dengan karakteristik koordinasi yang diperlukan terbatas. Kedua, *pooled interdependence* adalah individu yang melakukan suatu pekerjaan yang secara tidak langsung pada akhirnya terikat oleh pekerjaan yang dilakukan oleh individu lain, individu yang berkaitan memerlukan koordinasi dalam melaksanakan pekerjaan yang diberikan. Ketiga, *reciprocal interdependence* terjadi ketika antar-anggota melakukan suatu pekerjaan dengan hasil yang saling mempengaruhi satu sama lain, hal ini memerlukan koordinasi yang lebih terhadap anggota yang terlibat. Sehingga, dapat diambil kesimpulan bahwa *task interdependence* didefinisikan sebagai koordinasi yang diperlukan oleh anggota dalam melaksanakan pekerjaan.

### ***Task Performance***

*Task performance* merupakan salah satu dimensi dari *job performance* (Borman & Motowidlo, 1993; Motowidlo & Scotter, 1994; Motowidlo & Schmit, 1999). Lebih lanjut dijelaskan *task performance* berkaitan dengan kompetensi individu dalam menjalankan hal-hal penting dalam pekerjaannya yang telah tercantum dalam deskripsi pekerjaan (Motowidlo *et al.*, 1997). Selanjutnya, *task performance* meliputi beberapa hal dalam aktivitas yang berkaitan dengan pemeliharaan organisasi dan inti transformasi, seperti menghasilkan dan menjual produk, memberikan pelayanan, mengelola anggota organisasi, dan mendapatkan investor (Motowidlo & Schmit, 1999). Menurut Conway (1999) *task performance* merupakan tingkat keefektifan individu mengenai proses dan hasil dari pekerjaan inti atau tanggung jawab yang tercantum dalam deksripsi pekerjaan. Kemudian, *task performance* diartikan oleh Harzer & Ruch (2014) yang berkaitan dengan regulasi diri dan ketekunan individu, hal ini karena aspek tersebut membantu individu dalam menyelesaikan tugas mereka.

*Task performance* merujuk pada kualitas dan kuantitas sesuai dengan kebijakan yang ditetapkan oleh manajemen sumber daya dari suatu organisasi (Shin *et al.*, 2016). Pongpearchan (2016) mendefinisikan *task performance* sebagai beberapa aktivitas atau perilaku individu dalam melaksanakan pekerjaan tertentu yang sesuai dengan peran dan tanggung jawab yang dimiliki. *Performance* merupakan tingkat mutu yang dilakukan individu yang berkaitan dengan proses dalam melaksanakan pekerjaan, seperti tingkat kesalahan, kerusakan, dan ketepatan yang dilakukan (Fahlevi, Syah, Husein, 2019). Maka, *task performance* dapat disimpulkan sebagai hasil individu dalam menjalankan aktivitas pekerjaan yang sesuai dengan kewajiban dan tanggung jawab yang diberikan.

## **HUBUNGAN ANTAR VARIABEL**

### **Hubungan *Workplace Ostracism* dan *Task Performance***

Riaz *et al.* (2019) menjelaskan bahwa *workplace ostracism* dapat menghilangkan sumber daya yang dimiliki individu, yang kemudian individu tersebut akan melakukan proteksi terhadap sumber daya yang tersisa, pada kondisi tersebut individu yang mengalami *workplace ostracism* akan mengalami stres yang berkelanjutan dan timbul hal negatif. Chung (2020) menjelaskan lebih dalam terhadap hal negatif yang dapat terjadi adalah *performance* individu yang menurun, karena individu tersebut akan berupaya untuk melindungi sumber daya yang tersisa dengan cara depersonalisasi dan mengurangi keterikatan kerja serta *task performance* individu tersebut. Ketika seorang individu mengalami penolakan, dikecualikan, diabaikan, atau dikucilkan oleh individu atau kelompok lain di tempat kerja, hal tersebut akan mempengaruhi kemampuan individu dalam menyelesaikan tugas yang diperlukan untuk mencapai *performance* yang baik (Hitlan & Noel, 2009).

Penelitian sebelumnya mengenai *workplace ostracism* akan mempengaruhi secara negatif terhadap *task performance* telah banyak dilakukan sebelumnya (Ferris *et al.*, 2008; Leung *et al.*, 2011; Ferris *et al.*, 2015; Steinbauer *et al.*, 2018; Clercq *et al.*, 2019; Xia *et al.*, 2019; dan Zhao *et al.*, 2019). Berdasarkan pernyataan di atas, diperoleh hipotesis sebagai berikut:

**H1:** *Workplace ostracism* berpengaruh negatif terhadap *task performance*.



### **Hubungan *Workplace Ostracism* dan *Team-member Exchange***

Williams *et al.* (2000) menyatakan bahwa *ostracism* diklaim dapat menimbulkan respon maladaptif karena menimbulkan efek yang negatif terhadap keadaan kognitif suatu individu. *Workplace ostracism* dapat mengganggu *team-member exchange* sebab individu yang mengalami pengucilan dapat melakukan hal-hal negatif seperti *silent communication*, pengasingan diri, menjauhi kontak dengan anggota atau kelompok organisasi lain, dan deportasi (Qian *et al.*, 2019).

Pernyataan tersebut didukung oleh beberapa penelitian terdahulu, bahwa *workplace ostracism* akan memberikan pengaruh negatif terhadap *team-member exchange* (Gouldner, 1960; Gould, 1979; Balliet & Ferris, 2013; dan Chung, 2020). Berdasarkan pernyataan di atas, dikemukakan hipotesis berikut:

**H2:** Terdapat pengaruh negatif pada *workplace ostracism* terhadap *team-member exchange*.

### **Hubungan *Servant Leadership* dan *Team-Member Exchange***

Hu & Liden (2011) dan Hunter *et al.* (2013) menyatakan bahwa *servant leadership* memberikan keefektifan pada level individual maupun dalam tingkatan kelompok. Graen & Uhl-Bien (1995) dan Wang *et al.* (2005) menjelaskan pada tingkat individual, *servant leadership* memberi dampak pada komunikasi yang terjalin antara pemimpin dengan anggotanya, dan pemimpin maupun anggota tersebut memberikan masing-masing sumber daya yang mungkin akan dibutuhkan keduanya. Berdasarkan pernyataan sebelumnya *servant leadership* juga mempengaruhi pertukaran sosial di antara anggota kelompok (Bell & Kozlowski, 2002; Zaccaro *et al.*, 2001). Pemimpin dalam *servant leadership* juga menciptakan lingkungan kerja dengan mendorong anggota organisasi berpartisipasi dalam berbagai aktivitas organisasi, dengan menyediakan sumber daya dan motivasi yang dibutuhkan (Rezaei *et al.*, 2012), dan membentuk budaya gotong royong (Meyer *et al.*, 1998). Pemimpin dalam *servant leadership* bertujuan untuk mengesampingkan kepentingan pribadi dan lebih mengutamakan kepentingan anggotanya terlebih dahulu (Aprilda, Purwandari, Syah., 2019). Pemimpin dalam *servant leadership* akan selalu mengutamakan peningkatan kualitas *team-member exchange*.

Studi terdahulu mengenai *servant leadership* berpengaruh positif terhadap *team-member exchange* telah banyak dilakukan (Zou *et al.*, 2015; Malingumu *et al.*, 2016; dan Xu & Wang, 2020). Oleh karena itu, dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

**H3:** *Servant leadership* akan mempengaruhi secara positif terhadap *team-member exchange*.

### **Peran Mediasi dari *Team-Member Exchange***

Hubungan *team-member exchange* yang bermutu tinggi mendorong keinginan individu untuk membantu, berbagi ide, gagasan, masukan dan informasi antar-anggota yang berguna untuk meningkatkan pengambilan keputusan dan memecahkan masalah yang berhubungan dengan pekerjaan (Liao *et al.*, 2010) serta komunikasi kerja yang baik (Tse *et al.*, 2008). Menurut Chung (2020) pada saat *team-member exchange* rendah, individu cenderung memiliki pertukaran keterhubungan yang terbatas yang kemudian berdampak secara negatif terhadap penyelesaian tugas dan aktivitas kerja, hal ini karena hubungan interpersonal yang dimiliki individu kurang baik sehingga *team-member exchange* berkualitas buruk. Sebaliknya, ketika *team-member exchange* berada dipuncak

ketinggian, hal ini akan mempengaruhi suatu pertukaran keterhubungan yang lebih sering, dimana hal ini dapat meningkatkan sumber daya dan dukungan yang dibutuhkan dalam menyelesaikan tugas dan aktivitas kerja individu (Liden *et al.*, 2000).

Beberapa penelitian terdahulu juga menunjukkan bahwa *team-member exchange* memiliki pengaruh positif terhadap *task performance* seseorang (Liden *et al.*, 2000; Liu *et al.*, 2011; Haynie, 2012; dan Farh *et al.*, 2017). Maka, dikembangkan hipotesis sebagai berikut:

**H4:** *Team-member exchange* memiliki pengaruh positif terhadap *task performance*.

Berdasarkan H2 dan H4 diatas, maka dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

**H5:** *Team-member exchange* akan dapat memediasi hubungan antara *workplace ostracism* dengan *task performance*.

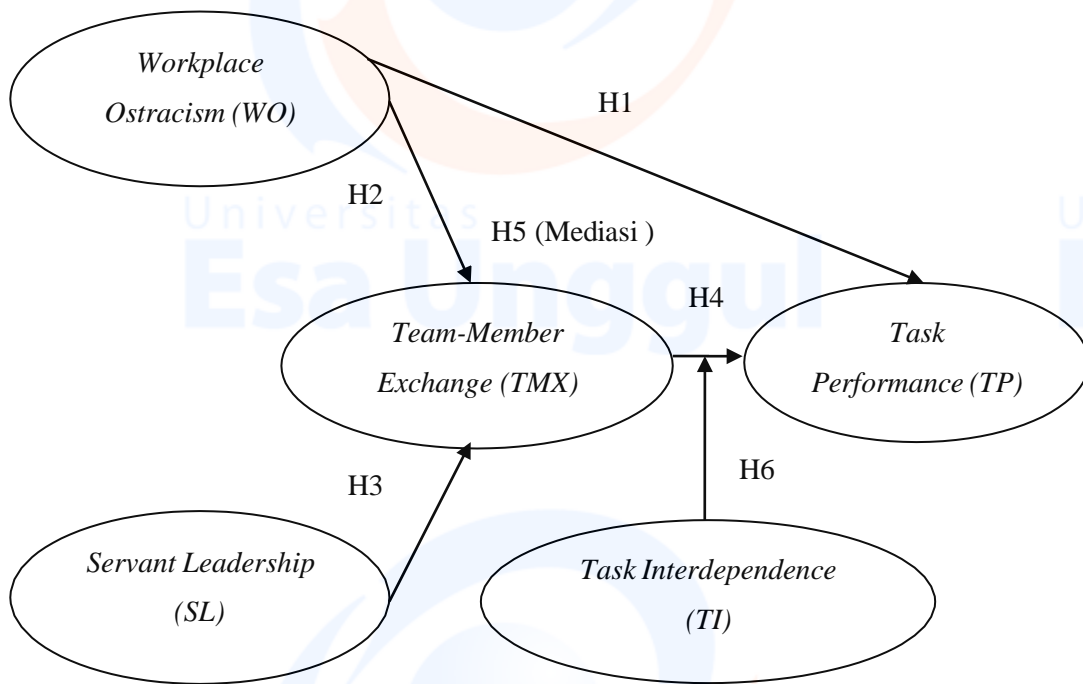
### **Peran Moderasi dari *Task Interdependence***

Studi yang dilakukan oleh Campion *et al.* (1996) & Wageman (1995) menyatakan bahwa *task interdependence* membuat individu sangat termotivasi untuk melaksanakan tugas yang diberikan. *Team-member exchange* yang tinggi membuat individu memiliki keinginan yang lebih besar dalam berkontribusi menyebarkan ide ataupun informasi serta membantu individu lain (Jordan *et al.*, 2002). Selain itu, berdasarkan studi yang dilakukan oleh Saavedra *et al.* (1993) & Bachrach *et al.* (2006) menyatakan bahwa saat *task interdependence* tinggi terjadi peningkatan interaksi antar-anggota yang kemudian hal tersebut meningkatkan pula kebutuhan antar-anggota untuk melakukan kerja sama. Maka, *task interdependence* dapat memoderasi keterkaitan antara *team-member exchange* dengan *task performance*, hal ini karena ketika interaksi antar-anggota dalam suatu kelompok meningkat maka *team-member exchange* dan *task performance*-pun meningkat (Chung, 2020).

Penelitian lain mengenai peran *task interdependence* akan meningkatkan *task performance* telah banyak dilakukan (Bachrach *et al.*, 2006; Liden *et al.*, 2006; Lestari, 2017; dan Zhao *et al.*, 2019). Berdasarkan pernyataan di atas, dikembangkan hipotesis sebagai berikut:

**H6:** *Task interdependence* akan memoderasi hubungan antara *team-member exchange* dengan *task performance*.

Berdasarkan kerangka hipotesa di atas, dapat digambarkan model penelitian sebagai berikut:



**Gambar 1. Model Penelitian**

## METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode survey dengan alat berupa kuesioner yang disebarakan baik secara *online* maupun *offline* sebagai teknik pengumpulan data sebanyak satu kali. Sehingga, data yang didapatkan berupa data primer. Kuesioner menggunakan pengukuran skala likert dengan sakala 1-7 (1 = sangat tidak setuju sekali dan 7 = sangat setuju sekali). Pengukuran variabel *workplace ostracism* menggunakan skala yang ditemukan oleh Ferris *et al.* (2008) berisi 13 pernyataan. Variabel *servant leadership* diadopsi dari Liden *et al.* (2014) meliputi 7 pernyataan. Kemudian, variabel *team-member exchange* menggunakan skala dari Seers *et al.* (1995) yang terdiri atas 10 pernyataan. Variabel *task interdependence* diadopsi dari Pearce & Gregersen (1991) meliputi 10 pernyataan. Selanjutnya, variabel *task performance* menggunakan skala pengukuran dari Williams & Anderson (1991) dan Tehrani *et al.* (2015) dengan 7 pernyataan. Sehingga, total pengukuran terdiri atas 47 pernyataan yang terlampir pada operasional variabel pada lampiran 2 dan kuesioner pada lampiran 3.

Penelitian ini akan dilaksanakan pada wilayah Jakarta, dengan populasi yang digunakan yaitu karyawan pada hotel bintang tiga. Dari sekian jumlah populasi dapat diambil sampel yang dapat mewakili, dengan penentuan jumlah sampel berdasarkan (Hair *et al.*, 2014) menyebutkan bahwa minimal sampel yang dapat digunakan adalah 5 kali jumlah pertanyaan. Maka, ukuran sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah 205 sampel. Kemudian, teknik penentuan sampel menggunakan metode *purposive sampling*

dengan kriteria sampel adalah karyawan yang bekerja pada hotel bintang 3 yang berlokasi di Jakarta, telah bekerja minimal 2 tahun, memiliki atasan dan berstatus pegawai tetap.

Bentuk penelitian ini berupa penelitian kuantitatif dengan analisa *Structural Equation Model (SEM)* yang menggunakan perangkat lunak Lisrel 8.8 untuk pengolahan dan analisa data. Dalam melaksanakan uji validitas dan reabilitas akan menggunakan analisis faktor dengan SPSS 25. Uji validitas dilakukan dengan melihat nilai pengukuran *Kaiser-Meyer-Olkin (KMO)* dan *Measure of Sampling Adequacy (MSA)*. Nilai *KMO* dan *MSA* lebih dari 0,5 yang artinya analisis faktornya sudah sesuai. Uji reliabilitas menggunakan pengukuran *Cronbach's Alpha*. Semakin nilai *Cronbach's Alpha* nya mendekati 1 maka semakin baik (Hair *et al.*, 2014).

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini mula-mula dilakukan dengan penyebaran kuesioner awal (*pre test*) kepada 30 orang responden. Berdasarkan hasil *pre test* yang dilakukan terdapat 6 pernyataan yang tidak valid. Variabel *servant leadership* dan *task performance* seluruhnya dinyatakan valid. Sedangkan, pada variabel *workplace ostracism* terdapat 1 variabel yang tidak valid. Selanjutnya, pada variabel *team-member exchange* dari 10 pernyataan hanya 8 yang dinyatakan valid dan variabel saling ketergantungan 7 dari 10 pernyataan yang dinyatakan valid. Sehingga, dari total pernyataan yang terdiri atas 47 pernyataan, yang dinyatakan valid untuk dijadikan kuesioner sebanyak 41 pernyataan.

Kemudian, setelah jumlah responden terkumpul sebanyak 224 orang, dilakukan pengujian ulang terhadap kuesioner. Variabel *servant leadership* dan *task performance* seluruhnya dinyatakan valid. Sedangkan, pada variabel *workplace ostracism* terdapat satu variabel yang tidak valid. Selanjutnya, pada variabel *team-member exchange* dari 8 pernyataan hanya 7 yang dinyatakan valid dan variabel moderasi *task interdependence* 5 dari 7 pernyataan yang dinyatakan valid.

## HASIL

Penelitian ini memilih karyawan pada hotel bintang tiga (3) di Jakarta sebagai subjek penelitian. Berdasarkan penyebaran kuesioner yang dilakukan baik secara online maupun offline, terkumpul sebanyak 224 responden yang memenuhi kriteria yang telah ditetapkan. Sejumlah responden tersebut direpresentasikan oleh departemen *Front Office* yang terdiri atas 85 responden, *Housekeeping* mencakup 52 responden, dan *Food & Beverage* meliputi 87 responden. Responden tersebar dalam 5 wilayah di Jakarta, sebanyak 66 responden berasal dari wilayah Jakarta pusat, 74 responden pada wilayah Jakarta barat, 47 responden berasal dari wilayah Jakarta selatan, 14 responden pada wilayah Jakarta utara, dan 23 responden berasal dari Jakarta timur.

Penelitian ini melakukan uji validitas dan reliabilitas konstruk yang dikemukakan oleh (Hair *et al.*, 2014) yang menyatakan bahwa pengukuran validitas konstruk pada sebuah penelitian dinyatakan valid dan dapat diterima jika indikator pada tiap variabel memiliki nilai *loading factor* lebih dari 0,50. Berdasarkan hal tersebut, dapat dinyatakan bahwa pengukuran validitas konstruk dalam penelitian ini dapat diterima dan dinyatakan valid karena sebagian besar nilai *loading factor* pada tiap variabel memiliki nilai lebih dari 0,50. Hanya satu indikator saja yang memiliki nilai *loading factor* kurang dari 0,50 yaitu indikator variabel SL1=0,20. Selanjutnya, Hair *et al.* (2014) menjelaskan mengenai uji reliabilitas konstruk harus memenuhi beberapa syarat, yaitu: nilai *construct reliability* lebih dari 0,60 dan nilai *variance extracted* diatas 0,50. Seluruh variabel dalam penelitian ini memiliki nilai CR yang lebih dari 0,60 dan memiliki nilai *variance*

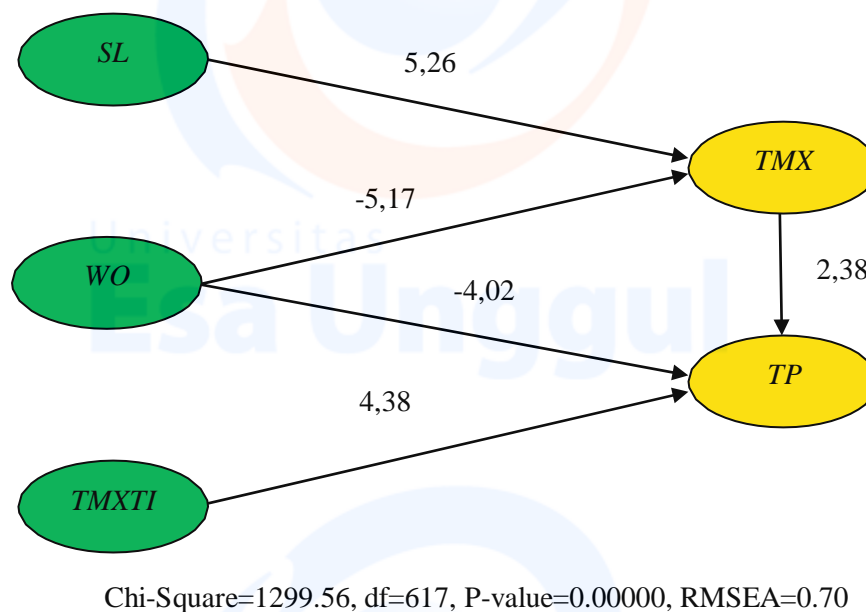
extracted diatas 0,50. *Workplace Ostracism* (CR=0,946; VE=0,617), *Servant Leadership* (CR=0,866; VE=0,519), *Team-Member Exchange* (CR=0,884; VE=0,524), *Task Interdependence* (CR=0,920; VE=0,698), dan *Task Performance* (CR=0,982; VE=0,890).

Selanjutnya penelitian ini melakukan analisis uji struktural yang berfungsi untuk mengetahui nilai  $R^2$  pada tiap persamaan. Hal ini dilakukan untuk menunjukkan besarnya variabel independen dalam menjelaskan variabel dependennya. Berdasarkan hasil analisa SEM yang telah dilakukan, diperoleh beberapa hasil. Pertama, variabel *team-member exchange* dipengaruhi oleh variabel *servant leadership* dan *workplace ostracism* dengan nilai  $R^2$  adalah 0,44. Maka, dapat diartikan bahwa 44% dari varian *team-member exchange* dapat dijelaskan oleh variabel *servant leadership* dan *workplace ostracism*, sebanyak 56% dapat dijelaskan oleh variabel lain yang tidak terdapat dalam penelitian ini.

Kedua, *task performance* memiliki nilai  $R^2$  sebesar 0,42. Dengan demikian, diartikan bahwa 42% dari varian *task performance* dapat dijelaskan oleh variabel *team-member exchange*, *workplace ostracism*, dan peran moderasi dari *task interdependence*, sedangkan sisanya 58% dapat dijelaskan oleh variabel lain.

Kemudian, penelitian ini juga melakukan analisis uji kesesuaian model yang sebagian besar pengujian menunjukkan kecocokan yang baik diantaranya *Chi square*, *RMSEA*, *ECVI*, *AIC*, *CAIC*, *Fit Index*, dan *Goodness of Fit*. Hasil analisa menunjukkan bahwa terdapat kecocokan model (*goodness of fit*) yang dibangun dalam penelitian ini, walaupun terdapat beberapa *item* yang tingkat kecocokannya pada tingkat *marginal fit*.

Berikut ini merupakan hasil penelitian yang digambarkan dalam diagram *T-Value*:



Gambar 2. Path Diagram T-Value

Berdasarkan *path diagram T-Value* pada gambar 2, maka dapat dipaparkan pengujian hipotesis model sebagai berikut:

Tabel 1: Uji Hipotesis Model Penelitian

Hipotesis	Pernyataan Hipotesis	Nilai <i>T-Value</i>	Keterangan
H1	<i>Workplace ostracism</i> berpengaruh negatif terhadap <i>task performance</i> .	-4,02	Data mendukung hipotesis
H2	Terdapat pengaruh negatif pada <i>workplace ostracism</i> terhadap <i>team-member exchange</i> .	-5,17	Data mendukung hipotesis
H3	<i>Servant leadership</i> akan mempengaruhi secara positif terhadap <i>team-member exchange</i> .	5,26	Data mendukung hipotesis
H4	<i>Team-member exchange</i> memiliki pengaruh positif terhadap <i>task performance</i> .	2,38	Data mendukung hipotesis
H5	<i>Team-member exchange</i> akan dapat memediasi hubungan antara <i>workplace ostracism</i> dengan <i>task performance</i> .	Data mendukung hipotesis	
H6	<i>Task interdependence</i> akan memoderasi hubungan antara <i>team-member exchange</i> dengan <i>task performance</i>	4,38	Data mendukung hipotesis

Sumber: Data olahan SEM LISREL (2021)

Merujuk pada tabel uji hipotesa diatas, seluruh variabel memiliki nilai *T-Value* diatas 1,96 yang demikian data dalam penelitian ini mendukung hipotesis penelitian yang dibuat. Analisis SEM dalam penelitian ini lebih lanjut terlampir pada lampiran 5.

## DISKUSI

Penelitian ini bertujuan untuk mengeksplorasi hubungan antara *workplace ostracism*, *servant leadership*, *team-member exchange*, *task interdependence*, dan *task performance*. Sehingga, penelitian ini menemukan beberapa hasil yaitu pertama, penelitian ini menemukan bahwa individu yang mengalami *ostracism* akan mempengaruhi keadaan kognitif seseorang secara negatif, yang kemudian individu tersebut akan mengalami penurunan kemampuan dalam melakukan regulasi diri dalam kehidupan berorganisasi (Chung, 2020). Berdasarkan pernyataan sebelumnya, individu yang mengalami *ostracism* akan mengalami gangguan fisik maupun psikis seperti timbul rasa cemas, sedih, stres dan depresi. Selain itu juga individu tersebut mengalami penurunan dalam kemampuannya membuat keputusan yang tepat, konsentrasi yang baik, hilangnya rasa kepercayaan diri, rasa ingin bolos meningkat karena berusaha untuk menghindari pelaku *ostracism*, yang pada akhirnya akan mengalami penurunan *task performance*. Selain itu, berdasarkan *Conservation of Resource Theory* (Hobfoll, 1989), individu akan kehilangan sebagian sumber daya yang dimiliki. *Conservation of Resource Theory* menyatakan bahwa individu yang mengalami *ostracism* akan menghilangkan sebagian sumber daya yang diperlukan dalam kehidupan organisasi. Sumber daya yang dimaksud yakni objek, kondisi, karakteristik personal, maupun energi yang memiliki nilai bagi seseorang (Hobfoll, 1989). Individu dengan sumber daya yang rendah akan melakukan proteksi terhadap sumber daya yang tersisa, salah satunya dengan mengurangi usaha untuk

melakukan *task performance* yang baik (Leung *et al.*, 2011). Selain itu, individu yang mengalami *ostracism* akan mengalami penurunan kualitas sebagai anggota organisasi karena selalu memikirkan dampak yang diterimanya akibat mengalami *ostracism*.

Selain melakukan proteksi, individu juga akan berusaha untuk mengembalikan sumber daya yang dibutuhkan. Namun, hal tersebut dapat menguras waktu dan tenaga dari individu tersebut untuk memperbaiki hubungan interpersonal yang buruk dengan anggota-tim lain daripada fokus untuk mencapai *performance* yang baik (Hobfoll, 1989). Temuan ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan sebelumnya bahwa *workplace ostracism* berpengaruh secara negatif terhadap *task performance* (Lustenberger & Jagacinski, 2010; Haq, 2014; Zheng *et al.*, 2016; Quade *et al.*, 2017; Feng *et al.*, 2019; Choi, 2020; & Howard *et al.*, 2020).

Kedua, individu yang mengalami *ostracism* lambat laun akan menurunkan sikap hubungan timbal balik yang positif terhadap anggota-tim lain, seperti: menyampaikan ide, gagasan, saran, maupun sikap tolong-menolong dalam melakukan pekerjaannya. Kembali pada *Conservation of Resource Theory* yang dikemukakan oleh Hobfoll (1989), bahwa *workplace ostracism* membuat individu kehilangan sumber daya yang diperlukan dalam lingkungan bekerja sebagai kebutuhan dasar manusia. Sebagai makhluk sosial, manusia selalu berinteraksi dengan hal-hal sosial di kehidupannya dan membutuhkan rasa diterima dan diakui dalam sebuah kelompok (Wu *et al.*, 2011). Kehidupan bersosial dalam organisasi diperlukan, karena secara signifikan hal tersebut dapat mempengaruhi bagaimana persepsi dan sikap individu dalam berorganisasi. *Workplace ostracism* memutuskan hubungan ikatan sosial individu dengan anggota-tim yang lain. Sehubungan dengan ikatan sosial dalam pelaksanaan kerja, informasi dan sumber daya merupakan pondasi penting dalam ikatan sosial antar anggota organisasi. Individu dengan ikatan sosial yang rendah, cenderung kesulitan dalam memperoleh informasi penting dan sumber daya lain yang dibutuhkan dalam melaksanakan pekerjaan (Seibert *et al.*, 2001).

Seiring dengan maraknya organisasi menerapkan metode kerja dalam bentuk tim yang mengharuskan anggota-tim tersebut meningkatkan kerja sama yang baik untuk melaksanakan pekerjaan. Sedangkan, untuk melakukan hal tersebut, diperlukan komunikasi yang kuat (Sundstrom *et al.*, 2000). Selain itu, individu yang mengalami pengucilan secara tidak langsung akan sulit untuk mendapatkan informasi-informasi penting dari anggota-tim lain, hal tersebut dapat terjadi karena *ostracism* menyebabkan individu tidak terlibat dalam hubungan timbal balik antar anggota yang positif serta dapat melakukan hal-hal negatif seperti *silent communication*, pengasingan diri, dan menjauhi kontak dengan anggota organisasi lain (Qian *et al.*, 2019). Lebih lanjut dijelaskan oleh Ferris *et al.* (2008) bahwa *workplace ostracism* memberikan dampak negatif terhadap rasa *belonging* suatu individu dengan cara dikecualikan dalam sebuah kelompok. Pada dasarnya, anggota organisasi dapat memberikan pengaruh terhadap seseorang ataupun aspek lainnya yang terkait dengan pekerjaan dan penelitian ini menemukan bahwa individu yang mengalami *ostracism* akan memberikan dampak negatif terhadap kualitas *team-member exchange* sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh penelitian terdahulu (Xu, 2014; Chung, 2015; Gkorezis & Bellou, 2016; Bennett & Robinson, 2000).

Ketiga, *servant leadership* merepresentasikan keefektifan pada level individu maupun level tim (Hu & Liden, 2011; & Hunter *et al.*, 2013). Pada level individu, *servant leadership* mempengaruhi hubungan yang terjadi antara anggota dengan pemimpinnya (Graen & Uhl-Bien, 1995; Wang *et al.*, 2005). Dalam *servant leadership*, pemimpin memiliki kekuatan besar untuk mempengaruhi anggotanya, sehingga timbul rasa hormat, taat, dan percaya dari anggota terhadap pemimpinnya (Aprilda, Purwandari, Syah, 2019).

Hal ini menunjukkan bahwa peran pemimpin dalam *servant leadership* dapat menjadi alat bagi para anggotanya untuk saling memberikan sumber daya yang dibutuhkan dalam tim tersebut, yang kemudian melancarkan keefektifan pertukaran yang terjadi pada setiap anggota tim. Selain itu, pemimpin dalam kepemimpinan ini lebih berinteraksi secara terbuka, menunjukkan sikap adil, dan jujur yang kemudian hal tersebut dapat menjadi alat komunikasi bagi para anggota tim jika terjadi masalah (Hu & Liden, 2011).

Konteks diatas akan mendorong para anggota tim untuk melakukan hubungan yang efektif sehingga terjadi kerja sama yang baik dan timbul rasa peduli satu sama lain (Fry *et al.*, 2005 & Pawar, 2008). Sehingga, terjadi kesamaan minat diantara para anggota dan perilaku-perilaku positif lainnya seperti berbagi informasi, ide, gagasan, saling membantu, kepercayaan, dan hormat dalam kemampuan kerja para anggota tim (Seers *et al.*, 1995). Penelitian yang dilakukan oleh Xu & Wang (2020) menunjukkan bahwa *servant leadership* membuat hubungan yang terjadi diantara anggota tim semakin terkoneksi, yang mendorong untuk melakukan pertumbuhan secara kolektif. Pemimpin dalam kepemimpinan ini menekankan kerja tim yang berkualitas dan pentingnya menciptakan nilai diantara anggota tim. Pemimpin dalam hal ini cenderung akan mengesampingkan kepentingan pribadinya karena fokus untuk melayani anggota tim (Aprilda, Purwandari, Syah, 2019), yang diharapkan anggota tim tersebut akan memiliki rasa yang sama sepertinya, dan menumbuhkan sikap kepedulian terhadap anggota tim lainnya. Seorang anggota akan mengikuti figur seorang pemimpin yang memiliki citra dan wibawa (Niam & Syah, 2019). Figur pemimpin tersebut memiliki peran penting sebagai cerminan terhadap jiwa dari sebuah organisasi (Niam & Syah, 2019).

Namun, untuk menuju pada situasi tersebut pemimpin harus memberikan dukungan (Chiniara & Bentein, 2018), suasana kerja yang nyaman dengan cara menciptakan kebersamaan antar anggota maupun dengan pemimpinnya (Aprilda, Purwandari, Syah, 2019), keamanan psikologis, dan penerimaan interpersonal yang artinya tiap anggota tim bersedia memelihara dan berkolaborasi satu sama lain (Schaubroeck *et al.*, 2011). Disebutkan kembali bahwa pengaruh *servant leadership* membuat para anggota memiliki *team-member exchange* yang berkualitas telah dibuktikan oleh beberapa penelitian sebelumnya (Zaccaro *et al.*, 2001; Bell & Kozlowski, 2002; Irving, 2005; Hu & Liden, 2011; Irving & Longbotham, 2007; & Mahembe & Engelbrecht, 2013).

Keempat, hubungan *team-member exchange* yang bermutu tinggi mendorong keinginan individu untuk membantu, berbagi ide, gagasan, masukan dan informasi antar-anggota yang berguna untuk meningkatkan pengambilan keputusan dan memecahkan masalah yang berhubungan dengan pekerjaan dan komunikasi kerja yang baik. Dalam hal ini anggota tim melakukan timbal balik baik berupa sumber daya dan informasi, ide, gagasan, saran ataupun sikap menolong satu sama lain. Lebih lanjut, pertukaran anggota tim akan memberikan peran ekstra terhadap individu dalam membantu anggota lain bahkan untuk menyelesaikan tugas mereka.

Berdasarkan hal tersebut, individu berkemungkinan memiliki sumber daya yang tinggi terkait dengan pekerjaannya. Sehingga, *performance* dari individu tersebut akan meningkat seiring dengan pertukaran yang positif dan bermanfaat dengan anggota tim lainnya. Pada saat *team-member exchange* rendah, individu cenderung memiliki pertukaran keterhubungan yang terbatas yang kemudian berdampak secara negatif terhadap penyelesaian tugas dan aktivitas kerja, hal ini karena hubungan interpersonal yang dimiliki individu kurang baik sehingga *team-member exchange* berkualitas buruk. Sebaliknya, ketika *team-member exchange* berada dipuncak ketinggian, hal ini akan mempengaruhi suatu pertukaran keterhubungan yang lebih sering, dimana hal ini dapat meningkatkan sumber daya dan dukungan yang dibutuhkan dalam menyelesaikan tugas



dan aktivitas kerja individu. Sehingga, dapat dinyatakan bahwa *team-member exchange* berpengaruh secara positif terhadap *task performance*, temuan ini memiliki kesamaan dengan penelitian terdahulu (Liden *et al.*, 2000; Wech, 2001; Pollack, 2009; Haynie, 2012; Ford *et al.*, 2014; Srivastava & Singh, 2015; & Hodges *et al.*, 2016).

Kelima, sejalan dengan pernyataan yang dikemukakan oleh Daft (2015), bahwa semakin banyak organisasi yang menerapkan bentuk kerja kedalam kerja secara tim. Kerja tim memerlukan komunikasi yang baik, kerja sama, dan koordinasi diantara para anggota-timnya. *Task interdependence* membuat interaksi antar anggota-tim meningkat yang kemudian hal tersebut meningkatkan pula kebutuhan antar-anggota untuk melakukan kerja sama. Koordinasi dan kerja sama yang baik dibutuhkan jika individu melaksanakan tugasnya dengan ketergantungan tugas yang tinggi. *Task interdependence* akan menjadi alat untuk menyalurkan kebutuhan anggota tim dalam melakukan koordinasi. Hubungan interpersonal yang baik menunjukkan komunikasi yang baik, dan perilaku-perilaku positif di antara anggota timnya. Dengan *task interdependence* yang tinggi, hal ini akan membuat para anggota akan memiliki sarana dalam menyalurkan perilaku-perilaku positif terhadap anggota lain yang kemudian akan membantu mereka dalam mencapai *performance* yang baik. Prasetya & Syah (2019) menyebutkan bahwa *task performance* merupakan hasil dari pelaksanaan sebuah aktivitas dan diharus dilakukan proses evaluasi oleh manajemen tim.

Studi yang dilakukan oleh Campion *et al.* (1996) & Wageman (1995) menyatakan bahwa *task interdependence* membuat individu sangat termotivasi untuk melaksanakan tugas yang diberikan. Berdasarkan hal tersebut, kami menyatakan bahwa *task interdependence* meningkatkan hubungan yang terjadi antara pertukaran anggota tim dan *task performance* karena jika interaksi antar anggota –tim meningkat maka *task performance*-pun meningkat. Hasil dalam penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya bahwa *task interdependence* akan meningkatkan *task performance* suatu individu (Saavedra *et al.*, 1993; Gully *et al.*, 1995; Navon & Erez, 2005; Langfred, 2005; Liden *et al.*, 2006; Bachrach *et al.*, 2006; Lee & Lee, 2020).

#### **Analisa Mediasi dari *Team-Member Exchange***

Dengan terbuktinya *workplace ostracism* memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap *task performance*. Serta juga dapat dibuktikan bahwa *workplace ostracism* mempengaruhi *task performance* secara negatif dan signifikan, kemudian *team-member exchange* memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap *task performance*. Maka, dapat dinyatakan penelitian ini menemukan adanya peran mediasi dari variabel *team-member exchange* sebagai *partial mediation*. Artinya, variabel *workplace ostracism* mampu mempengaruhi *task performance* baik secara langsung maupun melalui variabel mediasinya yaitu *team-member exchange*.

## **KESIMPULAN**

Telah dilakukan pembuktian terhadap seluruh hipotesis yang dikemukakan dalam penelitian ini. Pada hipotesa pertama terbukti bahwa *workplace ostracism* memberikan dampak negatif terhadap *task performance*. Hal ini karena individu yang mengalami *ostracism* akan timbul gangguan fisik maupun psikis. *Workplace ostracism* akan menghilangkan sebagian atau keseluruhan sumber daya yang dibutuhkan dalam pekerjaan, yang kemudian individu tersebut akan melakukan proteksi terhadap sumber daya yang tersisa salah satunya dengan mengurangi usaha untuk melakukan *performance* yang baik. Individu juga dapat melakukan usaha untuk mengembalikan sumber daya yang

dibutuhkan, tetapi hal tersebut juga akan memecah fokus untuk mencapai *task performance* yang baik.

*Workplace ostracism* juga mempengaruhi hubungan yang terjalin antar anggota tim yang berimbas pada kualitas *team-member exchange* yang buruk, individu yang mengalami *ostracism* cenderung menutup diri dan kesulitan berkomunikasi. Temuan lain dalam penelitian ini adalah *servant leadership* memberikan dampak yang positif terhadap kualitas dari *team-member exchange*. Selanjutnya, kami menemukan dan membuktikan bahwa *team-member exchange* berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap *task performance*, sehingga terdapat peran mediasi dari variabel *team-member exchange* dalam hubungan antara *workplace ostracism* dan *task performance* dalam penelitian ini. Selain itu, penelitian ini juga menemukan pentingnya peran moderasi dari *task interdependence* dalam hubungan yang terjadi antara *team-member exchange* dan *task performance*.

Terdapat keterbatasan atau limitasi dalam penelitian ini yang diharapkan dapat diperbaharui dan diperbaiki oleh penelitian selanjutnya. Pertama, penelitian ini tidak dapat digeneralisasikan sebagai penelitian yang dilakukan untuk merepresentasikan Indonesia, sebab cakupan wilayah yang dilakukan terbatas untuk wilayah Jakarta, diharapkan untuk penelitian di masa yang akan datang dapat merepresentasikan penelitian ini untuk seluruh wilayah di Indonesia. Kedua, penelitian ini terfokus hanya pada satu industri saja, yaitu industri perhotelan. Sehingga hasil penelitian ini belum dipastikan sama dengan hasil penelitian lain jika dilakukan pada industri yang berbeda. Ketiga, pada penyelidikan *team-member exchange* dan *task interdependence*, penelitian ini menganalisis dan mengkaitkan hubungannya dengan *task performance* pada tingkat individu. Sehingga, sebaiknya untuk penelitian pada masa yang akan datang menganalisis *team-member exchange* dan *task interdependence* terhadap *task performance* pada hasil *performance* pada tingkat kelompok. Keempat, penelitian ini hanya menjelaskan efektivitas *servant leadership* pada *team-member exchange*. Disarankan untuk penelitian selanjutnya untuk mengembangkan bagaimana *servant leadership* memberikan pengaruh positif lainnya melalui variabel-variabel lain, seperti *perceived insider status*, pemberdayaan karyawan, perilaku inovatif, dan *employee attitudinal*.

Terdapat beberapa implikasi manajerial dalam penelitian ini yang penting untuk dilakukan terhadap peningkatan *task performance*. Pertama, penelitian ini menghasilkan bukti empiris bahwa sumber daya yang terkait dengan pekerjaan dapat dipengaruhi oleh *workplace ostracism* yang akhirnya berimbas pada *task performance* yang buruk. Sehingga, organisasi sebaiknya menunjang ketersediaan sumber daya yang dibutuhkan individu dalam melaksanakan pekerjaan. Organisasi diharapkan memberikan kegiatan yang berguna untuk meminimalisir terjadinya *workplace ostracism*, seperti acara *gathering*, melakukan perjalanan bersama, dan peran pimpinan yang dapat menjadi sarana.

Kedua, *servant leadership* dalam penelitian ini terbukti menjadi salah satu faktor untuk mengatasi *workplace ostracism*. Sehingga, memberikan solusi bagi organisasi dalam menunjang ketersediaan sumber daya yang dibutuhkan individu dengan menerapkan poin-poin penting yang ada pada *servant leadership*. Hal ini karena *servant leadership* membuat hubungan yang erat pada setiap anggota dan mendorong melakukan hubungan timbal balik yang positif seperti pertukaran informasi, ide, gagasan, ataupun peran membantu. Berdasarkan hal tersebut, pemimpin diharapkan menjadi figur untuk anggotanya untuk selalu mengutamakan nilai-nilai dalam tim sehingga tercipta suasana dan lingkungan kerja yang mumpuni. Ketiga, terbukti bahwa *task interdependence* memoderasi hubungan antara *team-member exchange* dan *task performance* serta

memoderasi hubungan yang di mediasi. Sehingga, organisasi sebaiknya membuat pekerjaan dengan tingkat *task interdependence* yang tinggi. Tingkat *task interdependence* yang tinggi melibatkan interaksi dan memberikan hubungan timbal balik yang lebih sering.

## DAFTAR PUSTAKA

- Aprilda, R. S., Purwandari, D. A., & Syah, T. Y. R. (2019). Servant leadership , Organization Commitment and Job Satisfaction on Organizational Citizenship Behaviour. *Journal of Multidisciplinary Academic*.
- Arianto, D. A. N. (2013). Pengaruh Kedisiplinan, Lingkungan Kerja Dan Budaya Kerja Terhadap *Performance* Tenaga Pengajar. *Jurnal Economia*, 9(2), 191–200. <https://doi.org/10.21831/economia.v9i2.1809>
- Bachrach, D. G., Powell, B. C., Collins, B. J., & Richey, R. G. (2006). Effects of task interdependence on the relationship between helping behavior and group performance. *Journal of Applied Psychology*. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.91.6.1396>
- Bachrach, D. G., Powell, B. C., Richey, R. G., & Bendoly, E. (2006). Organizational citizenship behavior and performance evaluations: Exploring the impact of task interdependence. *Journal of Applied Psychology*. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.91.1.193>
- Balliet, D., & Ferris, D. L. (2013). Ostracism and prosocial behavior: A social dilemma perspective. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*. <https://doi.org/10.1016/j.obhdp.2012.04.004>
- Baumeister., R.F, Twenge, J. M., & Nuss, C. K. (2002). Effects of social exclusion on cognitive processes: anticipated aloneness reduces intelligent thought. In *Journal of personality and social psychology*.
- Baumeister, Roy F., Nathan Dewall, C., Ciarocco, N. J., & Twenge, J. M. (2005). Social exclusion impairs self-regulation. *Journal of Personality and Social Psychology*. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.88.4.589>
- Bell, B. S., & Kozlowski, S. W. J. (2002). A typology of virtual teams: Implications for effective leadership. In *Group and Organization Management*. <https://doi.org/10.1177/1059601102027001003>
- Bennett, R. J., & Robinson, S. L. (2000). Development of a measure of workplace deviance. *Journal of Applied Psychology*. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.85.3.349>
- Borman and Motowidlo. (1993). Expanding the Criterion Domain to Include Elements of Contextual Performance. *Applied Psychology*.
- Campion, M. A., Papper, E. M., & Medsker, G. J. (1996). Relations between work team characteristics and effectiveness: A replication and extension. *Personnel Psychology*. <https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.1996.tb01806.x>
- Chiniara, M., & Bentein, K. (2018). The servant leadership advantage: When perceiving low differentiation in leader-member relationship quality influences team cohesion, team task performance and service OCB. *Leadership Quarterly*. <https://doi.org/10.1016/j.leaqua.2017.05.002>
- Choi, Y. (2020). A study of the influence of workplace ostracism on employees' performance: moderating effect of perceived organizational support. *European Journal of Management and Business Economics*. <https://doi.org/10.1108/EJMBE-09-2019-0159>
- Chung, Y. W. (2015). The mediating effects of organizational conflict on the

- relationships between workplace ostracism with in-role behavior and organizational citizenship behavior. *International Journal of Conflict Management*. <https://doi.org/10.1108/IJCMA-01-2014-0001>
- Chung, Y. W. (2017). The role of person–organization fit and perceived organizational support in the relationship between workplace ostracism and behavioral outcomes. *Australian Journal of Management*. <https://doi.org/10.1177/0312896215611190>
- Chung, Y. W. (2020). The relationship between workplace ostracism, tmx, task interdependence, and task performance: A moderated mediation model. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 17(12), 1–11. <https://doi.org/10.3390/ijerph17124432>
- Clercq, D. De, Haq, I. U., & Azeem, M. U. (2019). Workplace ostracism and job performance: roles of self-efficacy and job level. *Personnel Review*. <https://doi.org/10.1108/PR-02-2017-0039>
- Conway, J. M. (1999). Distinguishing contextual performance from task performance for managerial jobs. *Journal of Applied Psychology*. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.84.1.3>
- Daft, R. L. (2015). Organization Theory and Design 12th Ed. In *Cengage Learning*.
- Dierendonck, D. Van. (2011). Servant leadership: A review and synthesis. In *Journal of Management*. <https://doi.org/10.1177/0149206310380462>
- Fahlevi, B., Syah, T. Y. R., & Umar, H. (2019). *Competence Contribution in Work Environment and Job Satisfaction Performance over PTSP West Jakarta*. 108–113.
- Farh, C. I. C., Lanaj, K., & Ilies, R. (2017). Resource-based contingencies of when team-member exchange helps member performance in teams. *Academy of Management Journal*. <https://doi.org/10.5465/amj.2014.0261>
- Farmer, S. M., Frank Barton, W., Van Dyne, L., & Kamdar, D. (2015). The contextualized self: How team-member exchange leads to coworker identification and helping OCB. *Journal of Applied Psychology*. <https://doi.org/10.1037/a0037660>
- Feng, L., Li, J., Feng, T., & Jiang, W. (2019). Workplace ostracism and job performance: Meaning at work and family support as moderators. *Social Behavior and Personality*. <https://doi.org/10.2224/sbp.8244>
- Ferris, D. L., Brown, D. J., Berry, J. W., & Lian, H. (2008). The Development and Validation of the Workplace Ostracism Scale. *Journal of Applied Psychology*. <https://doi.org/10.1037/a0012743>
- Ferris, D. L., Lian, H., Brown, D. J., & Morrison, R. (2015). Ostracism, self-esteem, and job performance: When do we self-verify and when do we self-enhance? *Academy of Management Journal*. <https://doi.org/10.5465/amj.2011.0347>
- Fiset, J., Hajj, R. Al, & Vongas, J. G. (2017). Workplace ostracism seen through the lens of power. *Frontiers in Psychology*. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2017.01528>
- Fox, S., & Stallworth, L. E. (2005). Racial/ethnic bullying: Exploring links between bullying and racism in the US workplace. *Journal of Vocational Behavior*. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2004.01.002>
- Fry, L. W., Vitucci, S., & Cedillo, M. (2005). Spiritual leadership and army transformation: Theory, measurement, and establishing a baseline. *Leadership Quarterly*. <https://doi.org/10.1016/j.leaqua.2005.07.012>
- Gkorezis, P., & Bellou, V. (2016). The relationship between workplace ostracism and

- information exchange: The mediating role of self-serving behavior. *Management Decision*. <https://doi.org/10.1108/MD-09-2015-0421>
- Gould, S. (1979). An Equity - Exchange Model Of Organizational Involvement. *Academy of Management Review*. <https://doi.org/10.5465/amr.1979.4289183>
- Gouldner, A. W. (1960). The Norm of Reciprocity: A Preliminary Statement. *American Sociological Review*. <https://doi.org/10.2307/2092623>
- Graen, G. B., & Uhl-Bien, M. (1995). Relationship-based approach to leadership: Development of leader-member exchange (LMX) theory of leadership over 25years: Applying a multi-level multi-domain perspective. *The Leadership Quarterly*. [https://doi.org/10.1016/1048-9843\(95\)90036-5](https://doi.org/10.1016/1048-9843(95)90036-5)
- Greenleaf, R. K. (1977). Servant leadership in business. In *Servant leadership: A journey into the nature of legitimate power and greatness*.
- Gregory Stone, A., Russell, R. F., & Patterson, K. (2004). Transformational versus servant leadership: A difference in leader focus. *Leadership & Organization Development Journal*. <https://doi.org/10.1108/01437730410538671>
- Gully, S. M., Devine, D. J., & Whitney, D. J. (1995). A Meta-Analysis of Cohesion and Performance: Effects of Level of Analysis and Task Interdependence. *Small Group Research*. <https://doi.org/10.1177/1046496495264003>
- Hair, J. F.; Black, W. C.; Babin, B. J.; Anderson, R. E. (2014). Multivariate Data Analysis. In *Statistica Neerlandica*.
- Hanafi, B. D., & Yohana, C. (2017). PENGARUH MOTIVASI, DAN LINGKUNGAN KERJA, TERHADAP KINERJA KARYAWAN, DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL MEDIASI PADA PT BNI LIFEINSURANCE. *Jurnal Pendidikan Ekonomi Dan Bisnis (JPEB)*. <https://doi.org/10.21009/jpeb.005.1.6>
- HAQ, I. (2014). Workplace Ostracism and Job Outcomes: Moderating Effects of Psychological Capital. *Human Capital without Borders: Knowledge and Learning for Quality of Life: Proceedings of the Management, Knowledge and Learning International Conference*.
- Harzer, C., & Ruch, W. (2014). The Role of Character Strengths for Task Performance, Job Dedication, Interpersonal Facilitation, and Organizational Support. *Human Performance*. <https://doi.org/10.1080/08959285.2014.913592>
- Haynie, J. J. (2012). Core-Self Evaluations and Team Performance: The Role of Team-Member Exchange. *Small Group Research*. <https://doi.org/10.1177/1046496411428357>
- Heaphy, E. D., & Dutton, J. E. (2008). Positive social interactions and the human body at work: Linking organizations and physiology. *Academy of Management Review*. <https://doi.org/10.5465/AMR.2008.27749365>
- Hitlan, R. T., Clifton, R. J., & DeSoto, M. C. (2006). Perceived exclusion in the workplace: The moderating effects of gender on work-related attitudes and psychological health. *North American Journal of Psychology*.
- Hitlan, R. T., & Noel, J. (2009). The influence of workplace exclusion and personality on counterproductive work behaviours: An interactionist perspective. *European Journal of Work and Organizational Psychology*. <https://doi.org/10.1080/13594320903025028>
- Hobfoll, S. E. (1989). Conservation of Resources: A New Attempt at Conceptualizing Stress. *American Psychologist*, 44(3), 513–524. <https://doi.org/10.1037/0003->

066X.44.3.513

- Howard, M. C., Cogswell, J. E., & Smith, M. B. (2020). The antecedents and outcomes of workplace ostracism: A meta-analysis. *The Journal of Applied Psychology*. <https://doi.org/10.1037/apl0000453>
- Hu, J., & Liden, R. C. (2011). Antecedents of Team Potency and Team Effectiveness: An Examination of Goal and Process Clarity and Servant Leadership. *Journal of Applied Psychology*. <https://doi.org/10.1037/a0022465>
- Hunter, E. M., Neubert, M. J., Perry, S. J., Witt, L. A., Penney, L. M., & Weinberger, E. (2013). Servant leaders inspire servant followers: Antecedents and outcomes for employees and the organization. *Leadership Quarterly*. <https://doi.org/10.1016/j.leaqua.2012.12.001>
- Irving, J. A. (2005). Servant leadership and the effectiveness of teams. *South African Journal of Philosophy*.
- Irving, J., & Longbotham, G. (2007). Team effectiveness and six essential servant leadership themes: A regression model based on items in the organizational leadership assessment. *International Journal of Leadership Studies*.
- Jordan, M. H., Feild, H. S., & Armenakis, A. A. (2002). The relationship of group process variables and team performance: A team-level analysis in a field setting. *Small Group Research*. <https://doi.org/10.1177/104649640203300104>
- Katz-Navon, T. Y., & Erez, M. (2005). When collective- And self-efficacy affect team performance the role of task interdependence. *Small Group Research*. <https://doi.org/10.1177/1046496405275233>
- Kozlowski, S. W. J., DeShon, R. P., Schmidt, A. M., Chambers, B. A., & Milner, K. R. (1999). Developing Adaptive Teams: Training Strategies, Learning Processes, and Performance Adaptability. In *The Changing Nature of Performance: Implications for Staffing, Motivation, and Development*. *Frontiers of Industrial and Organizational Psychology*.
- Langfred, C. W. (2005). Autonomy and performance in teams: The multilevel moderating effect of task interdependence. *Journal of Management*. <https://doi.org/10.1177/0149206304272190>
- Lázaro, S. M., Del Barco, B. L., Polo-Del-Río, M. I., & Rasskin-Gutman, I. (2020). Predictive factors of task interdependence in the university context. *Sustainability (Switzerland)*. <https://doi.org/10.3390/SU12010100>
- Lee, S. Y., & Lee, S. W. (2020). Social media use and job performance in the workplace: The effects of Facebook and KakaoTalk use on job performance in South Korea. *Sustainability (Switzerland)*, 12(10). <https://doi.org/10.3390/SU12104052>
- LePine, J. A., Hanson, M. A., Borman, W. C., & Motowidlo, S. J. (2000). Contextual performance and teamwork: Implications for staffing. *Research in Personnel and Human Resources Management*. [https://doi.org/10.1016/S0742-7301\(00\)19003-6](https://doi.org/10.1016/S0742-7301(00)19003-6)
- Lestari, F. W. (2017). *Analisis Pengaruh Leader's Emotion terhadap Job Performance dengan Power Distance dan Task Interdependence sebagai Variabel Moderator (Studi pada BAPPEDA Provinsi Jawa Tengah)*. 6(2002), 1–10.
- Leung, A. S. M., Wu, L. Z., Chen, Y. Y., & Young, M. N. (2011). The impact of workplace ostracism in service organizations. *International Journal of Hospitality Management*. <https://doi.org/10.1016/j.ijhm.2011.01.004>
- Liao, H., Liu, D., & Loi, R. (2010). Looking at both sides of the social exchange coin: A

- social cognitive perspective on the joint effects of relationship quality and differentiation on creativity. *Academy of Management Journal*. <https://doi.org/10.5465/amj.2010.54533207>
- Liden, R. C., Erdogan, B., Wayne, S. J., & Sparrowe, R. T. (2006). Leader-member exchange, differentiation, and task interdependence: Implications for individual and group performance. In *Journal of Organizational Behavior*. <https://doi.org/10.1002/job.409>
- Liden, R. C., Wayne, S. J., Liao, C., & Meuser, J. D. (2014). Servant leadership and serving culture: Influence on individual and unit performance. *Academy of Management Journal*. <https://doi.org/10.5465/amj.2013.0034>
- Liden, R. C., Wayne, S. J., & Sparrowe, R. T. (2000). An examination of the mediating role of psychological empowerment on the relations between the job, interpersonal relationships, and work outcomes. *Journal of Applied Psychology*. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.85.3.407>
- Liden, R. C., Wayne, S. J., Zhao, H., & Henderson, D. (2008). Servant leadership: Development of a multidimensional measure and multi-level assessment. *Leadership Quarterly*. <https://doi.org/10.1016/j.leaqua.2008.01.006>
- Liu, Y., Loi, R., & Lam, L. W. (2011). Linking organizational identification and employee performance in teams: The moderating role of team-member exchange. *International Journal of Human Resource Management*. <https://doi.org/10.1080/09585192.2011.560875>
- Logahan, J. M., Tjoe, T. F., & Naga, N. (2012). Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja dan Pemberian Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan CV Mum Indonesia. *Binus Business Review*. <https://doi.org/10.21512/bbr.v3i1.1344>
- Lustenberger, D. E., & Jagacinski, C. M. (2010). Exploring the effects of ostracism on performance and intrinsic motivation. *Human Performance*. <https://doi.org/10.1080/08959285.2010.501046>
- Mahembe, B., & Engelbrecht, A. S. (2013). The relationship between servant leadership, affective team commitment and team effectiveness. *SA Journal of Human Resource Management*. <https://doi.org/10.4102/sajhrm.v11i1.495>
- Malingumu, W., Stouten, J., Euwema, M., & Babygeya, E. (2016). Servant leadership, organisational citizenship behavior and creativity: The mediating role of team-member exchange. *Psychologica Belgica*. <https://doi.org/10.5334/pb.326>
- Meyer, A. G., Timothy Brown, S. J., Neil Browne, M., & Kubasek, N. (1998). Do we really want more leaders in business? In *Journal of Business Ethics*. <https://doi.org/10.1023/A:1006092107644>
- Motowidlo, S. J., & Schmit, M. J. (1999). Performance assessment in unique jobs. In *In Ligen, D. R., & Pulakos, E. D. (Eds), The changing nature of job performance: Implications for staffing, motivation, and development*.
- Motowidlo, Stephan J., Borman, W. C., & Schmit, M. J. (1997). A theory of individual differences in task and contextual performance. *Human Performance*. [https://doi.org/10.1207/s15327043hup1002\\_1](https://doi.org/10.1207/s15327043hup1002_1)
- Motowidlo, Stephan J., & Van Scotter, J. R. (1994). Evidence That Task Performance Should Be Distinguished From Contextual Performance. *Journal of Applied Psychology*. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.79.4.475>
- Navarro, J., de Quijano, S. D., Berger, R., & Meneses, R. (2011). Grupos en las



organizaciones: Herramienta básica para gestionar la incertidumbre y ambigüedad crecientes. = Workgroups in organizations: A basic tool to manage increasing uncertainty and ambiguity. *Papeles Del Psicólogo*.

- Niam, J., & Syah, T. Y. R. (2019). Pengaruh Motivasi, Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja serta Dampaknya pada Kinerja Karyawan. *OPSI*. <https://doi.org/10.31315/opsi.v12i2.3147>
- O'Reilly, J., Robinson, S. L., Berdahl, J. L., & Banki, S. (2015). Is negative attention better than no attention? The comparative effects of ostracism and harassment at work. *Organization Science*. <https://doi.org/10.1287/orsc.2014.0900>
- Opoku, M. A., Choi, S. B., & Kang, S. W. (2019). Servant leadership and innovative behaviour: An empirical analysis of Ghana's manufacturing sector. *Sustainability (Switzerland)*. <https://doi.org/10.3390/su11226273>
- Pawar, B. S. (2008). Two approaches to workplace spirituality facilitation: A comparison and implications. *Leadership and Organization Development Journal*. <https://doi.org/10.1108/01437730810894195>
- Pearce, J. L., & Gregersen, H. B. (1991). Task Interdependence and Extrarole Behavior: A Test of the Mediating Effects of Felt Responsibility. *Journal of Applied Psychology*. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.76.6.838>
- Pongpearchan, P. (2016). Effect of transformational leadership and high performance work system on job motivation and task performance: Empirical evidence from business schools of Thailand universities. *Journal of Business and Retail Management Research*.
- Prasetya, R., & Syah, T. Y. R. (2019). Testing the Effects of Healthcare Allowance Compensation on Nursing Profession and Job Satisfaction on Work Performance Through Organizational Commitment: a Study on Nursing Profession At Type-a Hospitals in Jakarta Area. *Russian Journal of Agricultural and Socio-Economic Sciences*, 89(5), 119–129. <https://doi.org/10.18551/rjoas.2019-05.14>
- Qian, J., Yang, F., Wang, B., Huang, C., & Song, B. (2019). When workplace ostracism leads to burnout: the roles of job self-determination and future time orientation. *International Journal of Human Resource Management*, 30(17), 2465–2481. <https://doi.org/10.1080/09585192.2017.1326395>
- Quade, M. J., Greenbaum, R. L., & Petrenko, O. V. (2017). “I don't want to be near you, unless...”: The interactive effect of unethical behavior and performance onto relationship conflict and workplace ostracism. *Personnel Psychology*. <https://doi.org/10.1111/peps.12164>
- Reed, L. L., Vidaver-Cohen, D., & Colwell, S. R. (2011). A New Scale to Measure Executive Servant Leadership: Development, Analysis, and Implications for Research. *Journal of Business Ethics*. <https://doi.org/10.1007/s10551-010-0729-1>
- Reinke, S. J. (2004). Service before self: Towards a theory of servant-leadership. *Global Virtue Ethics Review*.
- Rezaei, M., Salehi, S., Shafiei, M., & Sabet, S. (2012). Servant Leadership and Organizational Trust: The Mediating Effect of The Leader Trust and Organizational Communication. *EMAJ: Emerging Markets Journal*. <https://doi.org/10.5195/emaj.2012.21>
- Riaz, S., Xu, Y., & Hussain, S. (2019). Workplace ostracism and knowledge hiding: The mediating role of Job Tension. *Sustainability (Switzerland)*.

<https://doi.org/10.3390/su11205557>

- Robinson, S. L., O'Reilly, J., & Wang, W. (2013). Invisible at Work: An Integrated Model of Workplace Ostracism. In *Journal of Management*. <https://doi.org/10.1177/0149206312466141>
- Saavedra, R., Earley, P. C., & Van Dyne, L. (1993). Complex Interdependence in Task-Performing Groups. *Journal of Applied Psychology*. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.78.1.61>
- Schaubroeck, J., Lam, S. S. K., & Peng, A. C. (2011). Cognition-Based and Affect-Based Trust as Mediators of Leader Behavior Influences on Team Performance. *Journal of Applied Psychology*. <https://doi.org/10.1037/a0022625>
- Seers, A. (1989). Team-member exchange quality: A new construct for role-making research. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*. [https://doi.org/10.1016/0749-5978\(89\)90060-5](https://doi.org/10.1016/0749-5978(89)90060-5)
- Seers, A., Petty, M. M., & Cashman, J. F. (1995). Team-Member Exchange Under Team and Traditional Management. *Group & Organization Management*. <https://doi.org/10.1177/1059601195201003>
- Seibert, S. E., Kraimer, M. L., & Liden, R. C. (2001). A social capital theory of career success. *Academy of Management Journal*. <https://doi.org/10.2307/3069452>
- Shin, I., Hur, W. M., & Kang, S. (2016). Employees' perceptions of corporate social responsibility and job performance: A sequential mediation model. *Sustainability (Switzerland)*. <https://doi.org/10.3390/su8050493>
- Steinbauer, R., Renn, R. W., Chen, H. S., & Rhew, N. (2018). Workplace ostracism, self-regulation, and job performance: Moderating role of intrinsic work motivation. *Journal of Social Psychology*. <https://doi.org/10.1080/00224545.2018.1424110>
- Sundstrom, E., McIntyre, M., Halfhill, T., & Richards, H. (2000). Work groups: From the Hawthorne studies to work teams of the 1990s and beyond. In *Group Dynamics*. <https://doi.org/10.1037/1089-2699.4.1.44>
- Suwondo, D. I., & Sutanto, E. M. (2015). HUBUNGAN LINGKUNGAN KERJA, DISIPLIN KERJA, DAN KINERJA KARYAWAN. *Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan (Journal of Management and Entrepreneurship)*. <https://doi.org/10.9744/jmk.17.2.145-154>
- Tehrani, F. M., Haghghi, F., Kamkar, M., & Momeni, K. (2015). Relationship between in-role behavior ( IRB ) and organization citizenship behavior ( OCB ) of employees , organizational commitment ( OC ) of managers and the neurotic organizational disorders. *Journal of Applied Environmental and Biological Sciences*, 5, 863–868.
- Thompson, J. D. (2017). Organizations in action: Social science bases of administrative theory. In *Organizations in Action: Social Science Bases of Administrative Theory*. <https://doi.org/10.4324/9781315125930>
- Tse, H. H. M., Dasborough, M. T., & Ashkanasy, N. M. (2008). A multi-level analysis of team climate and interpersonal exchange relationships at work. *Leadership Quarterly*. <https://doi.org/10.1016/j.leaqua.2008.01.005>
- Vegt, G. Van der, Emans, B., & Van de Vliert, E. (1998). Motivating Effects of Task and Outcome Interdependence in Work Teams. *Group and Organization Management*. <https://doi.org/10.1177/1059601198232003>
- Wageman, R. (1995). Interdependence and Group Effectiveness. *Administrative Science Quarterly*. <https://doi.org/10.2307/2393703>

- Wageman, R., & Turner, M. E. (2001). The meaning of interdependence. *Groups at Work: Theory and Research*.
- Wang, H., Law, K. S., Hackett, R. D., Wang, D., & Chen, Z. X. (2005). Leader-member exchange as a mediator of the relationship between transformational leadership and followers' performance and organizational citizenship behavior. In *Academy of Management Journal*. <https://doi.org/10.5465/amj.2005.17407908>
- Williams, K. D. (2007). Ostracism. In *Annual Review of Psychology*. <https://doi.org/10.1146/annurev.psych.58.110405.085641>
- Williams, K. D., Cheung, C. K. T., & Choi, W. (2000). Cyberostracism: Effects of being ignored over the internet. *Journal of Personality and Social Psychology*. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.79.5.748>
- Williams, L. J., & Anderson, S. E. (1991). Job Satisfaction and Organizational Commitment as Predictors of Organizational Citizenship and In-Role Behaviors. *Journal of Management*. <https://doi.org/10.1177/014920639101700305>
- Wu, L., Wei, L., & Hui, C. (2011). Dispositional antecedents and consequences of workplace ostracism: An empirical examination. *Frontiers of Business Research in China*. <https://doi.org/10.1007/s11782-011-0119-2>
- Xia, A., Wang, B., Song, B., Zhang, W., & Qian, J. (2019). How and when workplace ostracism influences task performance: Through the lens of conservation of resource theory. *Human Resource Management Journal*. <https://doi.org/10.1111/1748-8583.12226>
- Xu, A. J., & Wang, L. (2020). How and When Servant Leaders Enable Collective Thriving: The Role of Team-Member Exchange and Political Climate. *British Journal of Management*. <https://doi.org/10.1111/1467-8551.12358>
- Xu, H. (2014). How am I supposed to live without you: An investigation of antecedents and consequences of workplace ostracism. In *Dissertation Abstracts International Section A: Humanities and Social Sciences*.
- Zaccaro, S. J., Rittman, A. L., & Marks, M. A. (2001). Team leadership. *Leadership Quarterly*. [https://doi.org/10.1016/S1048-9843\(01\)00093-5](https://doi.org/10.1016/S1048-9843(01)00093-5)
- Zhao, Y., Wang, X., Chen, C., & Shi, K. (2019). A moderated mediation model of workplace ostracism and task performance: Roles of knowledge sharing and task interdependence. *Chinese Management Studies*. <https://doi.org/10.1108/CMS-10-2018-0716>
- Zheng, X., Yang, J., Ngo, H. Y., Liu, X. Y., & Jiao, W. (2016). Workplace ostracism and its negative outcomes: Psychological capital as a moderator. *Journal of Personnel Psychology*. <https://doi.org/10.1027/1866-5888/a000147>
- Zou, W. C., Tian, Q., & Liu, J. (2015). Servant leadership, social exchange relationships, and follower's helping behavior: Positive reciprocity belief matters. *International Journal of Hospitality Management*. <https://doi.org/10.1016/j.ijhm.2015.08.012>

## Lampiran 1:

Tabel 1. Ringkasan Daftar Penelitian Terdahulu

No.	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
1.	(Ferris <i>et al.</i> , 2008)	<i>The Development and Validation of the Workplace Ostracism Scale</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <i>Ostracism</i> berpengaruh secara negatif terhadap <i>belongingness</i>, <i>self-esteem</i>, <i>control</i>, dan <i>meaningful existence</i>.</li> <li>• <i>Ostracism</i> memiliki pengaruh positif terhadap <i>anxiety</i> dan depresi.</li> <li>• <i>Ostracism</i> mempengaruhi secara negatif terhadap kepuasan kerja dan komitmen.</li> <li>• <i>Ostracism</i> berpengaruh negatif terhadap <i>in-role performance</i>, <i>Organizational Citizenship Behaviour</i>, dan berpengaruh positif pada perilaku menyimpang.</li> <li>• <i>Ostracism</i> memiliki pengaruh positif terhadap <i>turn-over intention</i> dan <i>job search behavior</i>.</li> </ul>
2.	(Ferris <i>et al.</i> , 2015)	<i>Ostracism, self-esteem, and job performance: When do we self-verify and when do we self-enhance?</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <i>Ostracism</i> berpengaruh negatif terhadap <i>self-esteem level</i>.</li> <li>• Terdapat interaksi antara <i>self-esteem level</i> dengan <i>importance of performance to self-esteem (IPSE) level</i>.</li> <li>• Terdapat pengaruh tidak langsung antara <i>ostracism</i> dan <i>job performance</i> terkait dengan <i>IPSE level</i>.</li> </ul>
3.	(Leung <i>et al.</i> , 2011)	<i>The impact of workplace ostracism in service organizations</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <i>Workplace ostracism</i> berpengaruh negatif terhadap <i>service performance</i>.</li> <li>• <i>Workplace ostracism</i> memiliki pengaruh negatif terhadap <i>work engagement</i></li> <li>• Terdapat hubungan yang tidak signifikan antara <i>work engagement</i> dengan <i>service performance</i> ketika terjadi <i>workplace ostracism</i>.</li> </ul>

## Lampiran 1:

Tabel 1. Ringkasan Daftar Penelitian Terdahulu (Lanjutan)

No.	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
4.	(Zhao <i>et al.</i> , 2019)	<i>A moderated mediation model of workplace ostracism and task performance: Roles of knowledge sharing and task interdependence</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <i>Workplace ostracism</i> mempengaruhi secara negatif terhadap <i>knowledge sharing</i>.</li> <li>• <i>Knowledge sharing</i> memediasi hubungan antara <i>workplace ostracism</i> dengan <i>task performance</i>.</li> <li>• <i>Task interdependence</i> memoderasi hubungan negatif antara <i>workplace ostracism</i> dan <i>knowledge sharing</i>.</li> <li>• Terdapat hubungan tidaklangsung yang negatif dan signifikan antara <i>workplace ostracism</i> dengan <i>task performance</i> melalui <i>knowledge sharing</i> jika <i>task interdependence</i> tinggi.</li> </ul>
5.	(Xia <i>et al.</i> , 2019)	<i>How and when workplace ostracism influences task performance: Through the lens of conservation of resource theory</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <i>Workplace ostracism</i> berpengaruh secara negatif terhadap kekuatan fisik dan <i>emotional energy</i>.</li> <li>• Kekuatan fisik dan <i>emotional energy</i> mempengaruhi secara positif terhadap <i>task performance</i>.</li> <li>• Terdapat pengaruh secara negatif antara <i>workplace ostracism</i> dengan <i>task performance</i> melalui kekuatan fisik.</li> <li>• Terdapat pengaruh secara negatif antara <i>workplace ostracism</i> dengan <i>task performance</i> melalui <i>emotional energy</i>.</li> <li>• <i>Spousal support</i> memoderasi efek negatif dari <i>workplace ostracism</i> pada <i>emotional energy</i> karyawan sehingga hubungan menjadi lebih lemah ketika <i>spousal support</i> tinggi.</li> </ul>

## Lampiran 1:

Tabel 1. Ringkasan Daftar Penelitian Terdahulu (Lanjutan)

No.	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
6.	(Steinbauer et al., 2018)	<i>Workplace ostracism, self-regulation, and job performance: Moderating role of intrinsic work motivation</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Interaksi yang terjalin antara <i>workplace ostracism</i> dan motivasi kerja intrinsik menghasilkan pengaruh signifikan dari penetapan tujuan, penghargaan diri, dan <i>natural rewards</i>.</li> <li>• Penetapan tujuan, penghargaan diri, dan <i>natural rewards</i> memiliki pengaruh positif terhadap <i>performance</i> karyawan.</li> <li>• Terdapat efek tidak langsung dari <i>workplace ostracism</i> terhadap <i>performance</i> karyawan melalui penetapan tujuan, penghargaan diri, &amp; <i>natural rewards</i> di berbagai tingkat motivasi kerja intrinsik.</li> </ul>
7.	(Clercq et al., 2019)	<i>Workplace ostracism and job performance: roles of self-efficacy and job level</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <i>Workplace ostracism</i> berpengaruh negatif terhadap <i>job performance</i>.</li> <li>• <i>Self-efficacy</i> memoderasi hubungan negatif antara <i>workplace ostracism</i> dan <i>job performance</i>.</li> <li>• <i>Self-efficacy</i> memoderasi hubungan positif antara <i>workplace ostracism</i> dan <i>job performance</i> pada saat <i>job level</i> tertinggi.</li> </ul>
8.	(Balliet & Ferris, 2013)	<i>Ostracism and prosocial behavior: A social dilemma perspective</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <i>Ostracism</i> akan memberikan pengaruh negatif terhadap <i>team-member exchange</i>.</li> </ul>
9.	(Chung, 2020)	<i>The relationship between workplace ostracism, tmx, task interdependence, and task performance: A moderated mediation model</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <i>Team-member exchange</i> memediasi hubungan antara <i>workplace ostracism</i> dan <i>task performance</i>.</li> <li>• <i>Task interdependence</i> memoderasi hubungan antara <i>workplace ostracism</i> dan <i>task performance</i> melalui <i>Team-member exchange</i></li> </ul>
10.	(Gould, 1979)	<i>An equity-exchange model of organizational involvement</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <i>Ostracism</i> mempengaruhi secara negatif terhadap <i>social exchange (team-member exchange)</i>.</li> </ul>

## Lampiran 1:

Tabel 1. Ringkasan Daftar Penelitian Terdahulu (Lanjutan)

No.	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
11.	(Gouldner, 1960)	<i>The norm of reciprocity: A preliminary statement</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <i>Ostracism</i> memiliki pengaruh negatif terhadap <i>team-member exchange</i> karena individu yang mengalami <i>ostracism</i> tidak termotivasi untuk membalas secara positif perilaku terhadap anggota organisasi lainnya.</li> </ul>
12.	(Malingumu et al., 2016)	<i>Servant leadership, organisational citizenship behavior and creativity: The mediating role of team-member exchange</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <i>Servant leadership</i> berpengaruh positif terhadap <i>team-member exchange</i>.</li> <li>• <i>Team-member exchange</i> berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap <i>organisational citizenship behaviour towards individuals (OCBI) &amp; organisational citizenship behaviour towards organizations (OCBO)</i>.</li> <li>• <i>Team-member exchange</i> memiliki hubungan yang positif dan signifikan terhadap kreativitas.</li> <li>• Terdapat hubungan tidak langsung antara <i>servant leadership</i> terhadap <i>OCBI</i> karyawan dan <i>OCBO</i> melalui <i>team-member exchange</i>.</li> <li>• Terdapat hubungan tidak langsung antara <i>servant leadership</i> dan kreativitas karyawan melalui <i>team-member exchange</i>.</li> </ul>
13.	(Haynie, 2012)	<i>Core-Self Evaluations and Team Performance: The Role of team-member exchange</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Terdapat interaksi yang signifikan positif antara <i>team-member exchange</i> terhadap <i>core-self evaluations</i>.</li> <li>• Kualitas <i>team-member exchange</i> yang tinggi akan memoderasi hubungan positif antara <i>mean levels of core-self evaluations</i> dengan <i>team performance</i>.</li> </ul>

## Lampiran 1:

Tabel 1. Ringkasan Daftar Penelitian Terdahulu (Lanjutan)

No.	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
14.	(A. J. Xu & Wang, 2020)	<i>How and When Servant Leaders Enable Collective Thriving: The Role of Team-Member Exchange and Political Climate</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <i>Servant leadership</i> mempengaruhi secara positif terhadap <i>team-member exchange</i>.</li> <li>• <i>Team-member exchange</i> berpengaruh secara positif terhadap <i>collective thriving</i>.</li> <li>• <i>Servant leadership</i> berhubungan positif dengan <i>collective thriving</i> melalui <i>team-member exchange</i>.</li> <li>• Iklim politik memoderasi hubungan antara <i>servant leadership</i> dan <i>team-member exchange</i>., seperti hubungan positif lebih lemah ketika iklim politik tinggi daripada rendah.</li> <li>• Iklim politik memoderasi hubungan antara <i>team-member exchange</i> dan <i>collective thriving</i>, bahwa hubungan positif lebih lemah ketika iklim politik tinggi daripada rendah.</li> <li>• Iklim politik memoderasi efek tidak langsung dari <i>servant leadership</i> pada <i>collective thriving</i> melalui <i>team-member exchange</i>, sehingga hubungan tidak langsung yang positif semakin melemah ketika iklim politik sedang tinggibukan pada saat rendah.</li> </ul>
15.	(Zou et al., 2015)	<i>Servant leadership, social exchange relationships, and follower's helping behavior: Positive reciprocity belief matters</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <i>Servant leadership</i> memiliki hubungan positif terhadap <i>leader-member exchange</i> dan <i>team-member exchange</i>.</li> <li>• <i>Leader-member exchange</i> dan <i>team-member exchange</i> mempengaruhi secara positif terhadap perilaku membantu.</li> <li>• <i>Leader-member exchange</i> dan <i>team-member exchange</i> memediasi hubungan positif antar <i>servant leadership</i> dan perilaku membantu terhadap rekan kerja.</li> <li>• Terdapat interaksi antara <i>servant leadership</i> dan keyakinan timbal balik yang positif pada <i>leader-member exchange</i> dan <i>team-member exchange</i> signifikan.</li> <li>• Terdapat efek tidak langsung positif dari <i>servant leadership</i> pada perilaku membantu melalui <i>leader-member exchange</i> dan <i>team-member exchange</i> ditambah dengan keyakinan timbal balik yang positif.</li> </ul>



## Lampiran 1:

Tabel 1. Ringkasan Daftar Penelitian Terdahulu (Lanjutan)

No.	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
16.	(Liu <i>et al.</i> , 2011)	<i>Linking organizational identification and employee performance in teams: The moderating role of team-member exchange</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <i>Employees' level of organizational identification</i> memiliki pengaruh positif terhadap <i>in-role performance</i>.</li> <li>• <i>Organizational identification</i> memiliki pengaruh positif <i>organizational citizenship behavior/performance</i>.</li> <li>• <i>Team-member exchange</i> memoderasi hubungan antara <i>organizational identification</i> dan <i>organizational citizenship behavior performance</i>.</li> </ul>
17.	(Farh <i>et al.</i> , 2017)	<i>Resource-based contingencies of when team-member exchange helps member performance in teams</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <i>Team-member exchange</i> berpengaruh positif terhadap <i>member performance</i>.</li> <li>• Hubungan antara <i>team-member exchange</i> dan <i>performance</i> melalui perasaan kewajiban untuk memanfaatkan sumber daya rekan satu tim akan lebih positif ketika kualitas informasi tugas yang diberikan oleh rekan satu tim lebih tinggi.</li> <li>• Terdapat efek positif yang semakin kuat jika dikuasai oleh kemampuan pemimpin dengan kognitif rendah pada <i>team-member exchange</i> terhadap <i>member performance</i>.</li> <li>• Terdapat hubungan antara <i>team-member exchange</i> dan <i>performance</i> melalui perasaan kewajiban untuk memanfaatkan sumber daya rekan satu tim akan lebih positif ketika kualitas informasi tugas yang diberikan oleh rekan satu tim lebih rendah.</li> </ul>
18.	(Liden <i>et al.</i> , 2000)	<i>An examination of the mediating role of psychological empowerment on the relations between the job, interpersonal relationships, and work outcomes</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <i>Team-member exchange</i> akan mempengaruhi <i>job performance</i>.</li> <li>• <i>Job characteristics</i> berpengaruh positif terhadap dimensi <i>empowerment</i>.</li> <li>• <i>Leader-member exchange</i> memiliki pengaruh positif terhadap dimensi <i>empowerment</i>.</li> <li>• Dimensi <i>empowerment</i> mempengaruhi secara positif terhadap kepuasan kerja.</li> <li>• Dimensi <i>empowerment</i> berpengaruh positif terhadap komitmen organisasional.</li> <li>• Dimensi <i>empowerment</i> mempengaruhi secara positif terhadap <i>job performance ratings</i>.</li> </ul>

Lampiran 1:

Tabel 1. Ringkasan Daftar Penelitian Terdahulu (Lanjutan)

No.	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
19.	(Bachrach <i>et al.</i> , 2006)	<i>Effects of task interdependence on the Relationship Between Helping Behavior and Group Performance</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <i>Task interdependence</i> mempengaruhi tingkat homogenitas dalam persepsi <i>collective-efficacy</i>.</li> <li>• <i>Self-efficacy</i> dan <i>collective-efficacy</i> akan muncul sebagai dua perbedaan konstruksi dalam kondisi <i>task interdependence</i> yang tinggi.</li> <li>• <i>Self-efficacy</i> dan <i>collective-efficacy</i> tidak akan muncul sebagai dua perbedaan konstruksi yang jelas dalam kondisi <i>task interdependence</i> tim yang rendah.</li> <li>• <i>Self-efficacy</i> akan mempengaruhi <i>performance</i> tim saat kondisi <i>task interdependence</i> yang rendah.</li> <li>• <i>Collective-efficacy</i> akan mempengaruhi <i>performance</i> tim dalam kondisi <i>task interdependence</i> yang tinggi.</li> <li>• <i>Collective-efficacy</i>, lebih dari <i>self-efficacy</i> dipengaruhi oleh <i>performance</i> masa lalu dalam kondisi <i>task interdependence</i> tinggi.</li> </ul>
20.	(Lestari, 2017)	Analisis pengaruh <i>leader's emotion</i> terhadap <i>job performance</i> dengan <i>power distance</i> dan <i>task interdependence</i> sebagai variabel moderator ( studi pada BAPPEDA provinsi jawa tengah )	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <i>Leader's emotion</i> mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap <i>job performance</i>.</li> <li>• <i>Leader's emotion</i> yang telah dimoderasi dengan <i>power distance</i> mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap <i>job performance</i>.</li> <li>• <i>Leader's emotion</i> yang telah dimoderasi dengan <i>task interdependence</i> mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap <i>job performance</i>.</li> </ul>

## Lampiran 1:

Tabel 1. Ringkasan Daftar Penelitian Terdahulu (Lanjutan)

No.	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
21.	(Liden <i>et al.</i> , 2006)	<i>Leader-member exchange, differentiation, and task interdependence: Implications for individual and group performance</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <i>Leader-member exchange</i> berhubungan positif dengan <i>individual performance</i>.</li> <li>• Terdapat hubungan antara diferensiasi, <i>leader-member exchange</i> dan <i>performance</i> dimoderasi oleh <i>leader-member exchange</i>, sehingga diferensiasi <i>leader-member exchange</i> secara positif terkait dengan <i>performance</i> pada tingkat rendah dari <i>leader-member exchange</i>.</li> <li>• <i>Task interdependence</i> memoderasi hubungan antara diferensiasi <i>leader-member exchange</i> dan <i>group performance</i>, sehingga diferensiasi meningkatkan <i>group performance</i> saat <i>task interdependence</i> tinggi.</li> <li>• Level median dari <i>leader-member exchange</i> dalam sebuah grup memoderasi hubungan antara <i>leader-member exchange</i> diferensiasi dan <i>group performance</i>, sehingga diferensiasi yang lebih besar akan berhubungan secara positif <i>group performance</i> ketika median <i>leader-member exchange</i> rendah.</li> </ul>

## Lampiran 2:

Tabel 1. Definisi Operasional Variabel

No	Original Questionnaire	Translate	Operasionalisasi Variabel
B	<i>Servant Leadership</i> (Liden et al., 2014)		
1	<i>I would seek help from my manager if I had a personal problem.*</i>	Saya akan mencari bantuan dari manajer saya jika saya memiliki masalah pribadi.*	Saya akan meminta bantuan atasan saya saat menghadapi masalah pribadi.*
2	<i>My manager emphasizes the importance of giving back to the community.</i>	Manajer saya menekankan pentingnya memberi kembali kepada komunitas.	Atasan saya selalu menekankan pentingnya saling memperhatikan/hubungan timbak balik dalam tim saya
3	<i>My manager can tell if something is going wrong.</i>	Manajer saya dapat mengetahui apakah ada yang tidak beres.	Atasan saya dapat mengetahui apabila ada sesuatu yang salah dalam pekerjaan
4	<i>My manager gives me the freedom to handle difficult situations in the way that I feel is best.</i>	Manajer saya memberi saya kebebasan untuk menangani situasi sulit dengan cara yang saya rasa terbaik.	Atasan saya memberikan kebebasan untuk saya menentukan cara terbaik dalam mengatasi situasi yang sulit/masalah
5	<i>My manager makes my career development a priority.</i>	Manajer saya menjadikan pengembangan karier saya sebagai prioritas.	Atasan saya sangat memperhatikan dan memprioritaskan pengembangan karir saya
6	<i>My manager puts my best interests ahead of his/hers.</i>	Manajer saya mendahulukan kepentingan terbaik saya di atas kepentingannya sendiri.	Atasan saya sangat memperhatikan dan mendahulukan kepentingan saya di atas kepentingannya sendiri
7	<i>My manager would not compromise ethical principles in order to achieve success.</i>	Manajer saya tidak akan mengkompromikan prinsip-prinsip etika untuk mencapai kesuksesan.	Atasan saya tidak akan mengabaikan prinsip-prinsip etika dalam mencapai kesuksesan

Tabel 2. Definisi Operasional Variabel (Lanjutan)

No	Original Questionnaire	Translate	Operasionalisasi Variabel
A	<i>Workplace Ostracism</i> (Ferris et al., 2008)		
1	<i>Others ignored you at work.</i>	Orang lain mengabaikan Anda di tempat kerja.	Saya diabaikan oleh rekan kerja di kantor tempat saya bekerja
2	<i>Others left area when you entered.</i>	Orang lain meninggalkan area saat Anda masuk.	Saya ditinggal pergi oleh rekan kerja di tempat saya bekerja, saat saya datang menghampirinya
3	<i>Your greetings have gone unanswered at work.</i>	Salam Anda tidak terjawab di tempat kerja.	Tidak ada yang menjawab saat saya mengucapkan salam di tempat kerja
4	<i>You involuntarily sat alone in crowded lunchroom at work.</i>	Anda tanpa sadar duduk sendirian di ruang makan yang ramai di tempat kerja.	Saya merasa sendirian saat makan bersama di tempat kerja
5	<i>Others avoided you at work.</i>	Orang lain menghindari anda di tempat kerja.	Rekan kerja/karyawan lain menghindari saya saat saya bekerja
6	<i>You noticed others would not look at your work.</i>	Anda memperhatikan bahwa orang lain tidak akan melihat pekerjaan Anda.	Saya merasa tidak ada yang peduli dengan apa yang saya kerjakan
7	<i>Others at work shut you out of the conversation.</i>	Orang lain di tempat kerja menutup Anda dari percakapan.	Saya hampir tidak pernah diajak bercakap-cakap oleh rekan kerja/karyawan lain
8	<i>Others refused to talk with you at work.</i>	Orang lain menolak untuk berbicara dengan Anda di tempat kerja.	Rekan kerja/karyawan lain saya enggan berbicara dengan saya
9	<i>Others at work treated you as if you weren't there.</i>	Orang lain di tempat kerja memperlakukan Anda seolah-olah Anda tidak ada di sana.	Saya seringkali dianggap tidak ada oleh rekan kerja saya
10	<i>Others at work did not invite you or ask you if you wanted anything when they went out for coffee break.</i>	Orang lain di tempat kerja tidak mengundang Anda atau bertanya apakah Anda menginginkan sesuatu ketika mereka keluar untuk rehat kopi.	Rekan kerja saya tidak pernah mengajak atau menanyakan keinginan saya saat mereka akan pergi keluar untuk istirahat makan/coffee break
11	<i>You have been included in conversations at work (reverse coded).*</i>	Anda telah diikutsertakan dalam percakapan di tempat kerja (kode terbalik).	Saya dilibatkan dalam diskusi di tempat kerja
12	<i>Others at work stopped talking to you.*</i>	Orang lain di tempat kerja berhenti	Rekan di tempat kerja, berhenti berbicara dengan saya

No	Original Questionnaire	Translate	Operasionalisasi Variabel
		berbicara dengan Anda.	
13	<i>You had to be the one to start a conversation in order to be social at work.</i>	Anda harus menjadi orang yang memulai percakapan agar bisa bersosialisasi di tempat kerja.	Saya harus memulai percakapan dengan teman yang lain, saat ingin bersosialisasi di tempat kerja

## Lampiran 2:

Tabel 3. Definisi Operasional Variabel (Lanjutan)

No	Original Questionnaire	Translate	Operasionalisasi Variabel
C	<i>Team-Member Exchange</i> (Seers et al., 1995)		
1	<i>How often do you make suggestions about better work methods to other team members?*</i>	Seberapa sering Anda memberikan saran tentang metode kerja yang lebih baik kepada anggota timlainnya?*	Saya sering menyarankan cara dan metode kerja yang lebih baik kepada rekan kerja dalam satu tim*
2	<i>Do other members of your team usually let you know when you do something that makes their jobs easier (or harder)?</i>	Apakah anggota tim Anda yang lain biasanya memberi tahu Anda saat Anda melakukan sesuatu yang membuat pekerjaan mereka lebih mudah (atau lebihsulit)?	Rekan kerja saya mengatakan bahwa yang saya lakukan memudahkan pekerjaan mereka
3	<i>How often do you let other team members know when they have done something that makes your jobs easier (or harder)?</i>	Seberapa sering Anda memberi tahu anggota tim lain ketika mereka telah melakukan sesuatu yang membuat pekerjaan Anda lebih mudah (atau lebihsulit)?	Saya sering menyampaikan bahwa pekerjaan saya menjadi lebih mudah karena apa yang telah dilakukan oleh rekan kerja lainnya
4	<i>How well do other members of your team recognize your potential?*</i>	Seberapa baik anggota lain dari tim Anda mengenali potensi Anda?*	Rekan kerja saya memahami potensi/kemampuan saya*
5	<i>How well do other members of your team understand your problems and needs?*</i>	Seberapa baik anggota lain dari tim Anda memahami masalah dan kebutuhan Anda?*	Rekan kerja saya dapat memahami masalah dan kebutuhan saya*
6	<i>How flexible are you about switching job responsibilities to make things easier for other team members?</i>	Seberapa fleksibel Anda dalam mengalihkan tanggung jawab pekerjaan untuk mempermudah anggota tim lainnya?	Saya fleksibel untuk mengambil alih tanggungjawab untuk memudahkan rekan kerja lainnya dalam tim
7	<i>In busy situation, how often do other team members ask you to help out?</i>	Dalam situasi sibuk, seberapa sering anggota tim lain meminta Anda untuk membantu?	Rekan kerja saya sering meminta bantuan saya saat mereka menghadapi kesibukan kerja
8	<i>In busy situation, how often do you volunteer your efforts to help others on your team?</i>	Dalam situasi sibuk,seberapa sering Anda secara sukarela membantu orang lain di tim Anda?	Saya secara sukarela membantu rekan kerja yang mengalami kesibukan kerja
9	<i>How willing are you to help finish work that had been</i>	Seberapa bersedia Anda membantu menyelesaikan pekerjaan yang telah	Saya bersedia membantu rekan kerja dalam menyelesaikan pekerjaannya

No	Original Questionnaire	Translate	Operasionalisasi Variabel
	<i>assigned to others?</i>	ditugaskan kepada orang lain?	
10	<i>How willing are other members of your team to help finish work that was assigned to you?</i>	Seberapa bersedia anggota lain dari tim Anda untuk membantu menyelesaikan pekerjaan yang ditugaskan kepada Anda?	Rekan kerja saya bersedia membantu saya dalam menyelesaikan pekerjaansaya



## Lampiran 2:

Tabel 4. Definisi Operasional Variabel (Lanjutan)

No	Original Questionnaire	Translate	Operasionalisasi Variabel
D	<i>Task Interdependence</i> (Pearce & Gregersen, 1991)		
1	<i>I work closely with others in doing my work.</i>	Saya bekerja sama dengan orang lain dalam melakukan pekerjaan saya.	Saya selalu berkerja sama dengan karyawan lain dalam melaksanakan pekerjaan
2	<i>I frequently must coordinate my efforts with others.</i>	Saya sering harus mengoordinasikan upaya saya dengan orang lain.	Saya sering berkoordinasi dengan yang lain tentang upaya-upaya yang saya lakukan
3	<i>My own performance is dependent on receiving accurate information from others.*</i>	Performa saya sendiri bergantung pada penerimaan informasi akurat dari orang lain.*	Kinerja saya tergantung pada keakuratan informasi yang saya peroleh dari rekan kerja yang lain.*
4	<i>The way I perform my job has a significant impact on others.*</i>	Cara saya melakukan pekerjaan memiliki pengaruh yang signifikan pada orang lain.*	Cara bekerja saya, memiliki pengaruh yang signifikan kepada rekan kerja yang lain.*
5	<i>My work requires me to consult with others fairly frequently.</i>	Pekerjaan saya mengharuskan saya untuk berkonsultasi dengan orang lain cukup sering.	Pekerjaan saya menuntut saya untuk sering berkoordinasi dengan rekan kerja lainnya
6	<i>I work fairly independently of others in my work.(R)*</i>	Saya bekerja secaraindependen dari orang lain dalam pekerjaan saya.*	Saya bekerja tidak tergantung pada karyawan/rekan yang lain.*
7	<i>I can plan my own work with little need to coordinate with others.(R)*</i>	Saya dapat merencanakan pekerjaan saya sendiri dengan sedikit kebutuhan untuk berkoordinasi dengan orang lain.*	Dalam merencanakan pekerjaan, saya hanya membutuhkan sedikit koordinasi dengan rekan kerja/karyawan lain.*
8	<i>I rarely have to obtain information from others to complete my work.(R)*</i>	Saya jarang harus mendapatkan informasi dari orang lain ke selesaikan pekerjaan saya.*	Saya jarang membutuhkan informasi dari yang rekan kerja/karyawan lain untuk menyelesaikan pekerjaan saya.*
9	<i>In order to do my job, I need to spend most of my time talking to other people.</i>	Untuk melakukan pekerjaan saya, saya harus menghabiskan sebagian besar waktu sayawaktu berbicara dengan orang lain.	Saya membutuhkan banyak waktu untuk diskusi dengan rekan kerja lain dalam menjalankan pekerjaan saya.
10	<i>In my job I am frequently called on to provide information and advice.</i>	Dalam pekerjaan saya, saya sering dipanggil untuk menyediakan informasi dan nasihat.	Saya sering dimintai saran dan informasi dalam pekerjaan saya

## Lampiran 2:

Tabel 5. Definisi Operasional Variabel (Lanjutan)

No	Original Questionnaire	Translate	Operasionalisasi Variabel
E	<i>Task Performance</i> (Williams & Anderson, 1991; Tehrani <i>et al.</i> , 2015)		
1	<i>Adequately completes assigned duties.</i>	Cukup menyelesaikan tugas yang diberikan.	Saya dapat menyelesaikan tugas/pekerjaan saya
2	<i>Fulfills responsibilities specified in job description.</i>	Memenuhi tanggung jawab yang ditentukan dalam deskripsi pekerjaan.	Saya dapat menyelesaikan tanggung jawab pekerjaan sesuai uraian tugas yang diberikan
3	<i>Performs tasks that are expected of him/her.</i>	Melakukan tugas yang diharapkan darinya.	Saya selalu dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai harapan atasan
4	<i>Meets formal performance requirements of the job.</i>	Memenuhi persyaratan kinerja formal dari pekerjaan tersebut.	Saya dapat memenuhi persyaratan kinerja standar yang telah ditetapkan untuk pekerjaan saya
5	<i>Engages in activities that will directly affect his/her performance evaluations.</i>	Terlibat dalam aktivitas yang secara langsung akan mempengaruhi evaluasi kinerjanya.	Menurut saya, aktif terlibat dalam kegiatan kantor secara langsung akan berpengaruh pada evaluasi kinerja karyawan
6	<i>Neglects aspects of the job he/she is obligated to perform. ( R )</i>	Mengabaikan aspek pekerjaan yang wajib dilakukannya. (R)	Saya sering mengabaikan hal penting yang wajib dilakukan dalam pekerjaan saya
7	<i>Fails to performs essentials duties. ( R )</i>	Gagal melakukan tugas-tugas penting. (R)	Saya gagal melaksanakan tugas tugas penting dalam pekerjaan

**Lampiran 3:****Kuesioner Penelitian**

Assalamualaikum wr. wb.

Salam Sejahtera untuk kita semua,

Kepada para responden yang terhormat, perkenalkan saya Anggun Lestari mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Esa Unggul. Sehubungan dengan penyelesaian tugas akhir saya untuk mengetahui Hubungan antara *Workplace Ostracism*, *Servant Leadership*, *Team-Member Exchange*, *Task Interdependence* dan *Task Performance*. Jika anda adalah Karyawan Hotel Berbintang 3 di Jakarta. Maka, saya mengharapkan ketersediaan waktu anda untuk menjadi responden dalam penelitian ini dengan cara mengisi kuesioner secara lengkap dan sesuai dengan keadaan yang sebenarnya karena pengisian kuesioner sangat mempengaruhi hasil penelitian.

Seluruh data termasuk identitas dan jawaban Anda pada kuesioner ini merupakan data yang bersifat RAHASIA dan hanya digunakan untuk kepentingan karya ilmiah atau penelitian. Dalam pengisian kuesioner ini TIDAK ADA JAWABAN BENAR ATAU SALAH. Sehingga, saya mengharapkan Anda dapat mengisi setiap pertanyaan dan pernyataan pada kuesioner ini dengan JUJUR dan SUNGGUH-SUNGGUH.

Jika Anda memiliki pertanyaan yang berhubungan dengan kuesioner penelitian ini, Anda dapat menghubungi saya melalui email [anggunlestari0022@gmail.com](mailto:anggunlestari0022@gmail.com). Atas partisipasi dan ketersediaan waktu anda dalam mengisi kuesioner ini, saya ucapkan terimakasih\*  
**Wajib**

1. Nama / Inisial \*

---

2. Jenis Kelamin \*

*Tandai satu oval saja.*

- Pria  
 Wanita

3. Usia \*

*Tandai satu oval saja.*

- 20-24 tahun  
 25-29 tahun  
 30-34 tahun  
 35-39 tahun  
 40-44 tahun  
 >44 tahun

4. Pendidikan Terakhir \*

*Tandai satu oval saja.*

- SD
- SMP
- SMA/SMK Sederajat
- Diploma
- S1
- S2/S2

5. Lokasi hotel bintang 3 tempat anda bekerja \*

*Tandai satu oval saja.*

- Jakarta Barat
- Jakarta Utara
- Jakarta Pusat
- Jakarta Selatan
- Jakarta Timur

6. Lama Bekerja \*

*Tandai satu oval saja.*

- 2 tahun
- 2-4 tahun
- >4 tahun

7. Status Pegawai\*

*Tandai satu oval saja.*

- Tetap
- Tidak Tetap

8. Di departemen apa anda bekerja? \*

*Tandai satu oval saja.*

- Food & Beverage
- Front Office
- House Keeping

9. Berapa rata-rata pengeluaran anda dalam sebulan?\*

*Tandai satu oval saja.*

- < 3 juta rupiah
- 3-5 juta rupiah
- 6-8 juta rupiah
- > 8 juta rupiah

**Petunjuk pengisian kuesioner:**

- 1 = Sangat Tidak Setuju Sekali (STSS)
- 2 = Sangat Tidak Setuju (STS)
- 3 = Tidak Setuju (TS)
- 4 = Antara Setuju dan Tidak Setuju (N)
- 5 = Setuju (S)
- 6 = Sangat Setuju (SS)
- 7 = Sangat Setuju Sekali (SSS)

***Servant Leadership***

1. Saya akan meminta bantuan atasan saya saat menghadapi masalah pribadi \*  
*Tandai satu oval saja.*  

	1	2	3	4	5	6	7	
STSS								SSS
  
2. Atasan saya selalu menekankan pentingnya saling memperhatikan/hubungan timbal balik dalam tim saya \*  
*Tandai satu oval saja.*  

	1	2	3	4	5	6	7	
STSS								SSS
  
3. Atasan saya dapat mengetahui apabila ada sesuatu yang salah dalam pekerjaan \*  
*Tandai satu oval saja.*  

	1	2	3	4	5	6	7	
STSS								SSS
  
4. Atasan saya memberikan kebebasan untuk saya menentukan cara terbaik dalam mengatasi situasi yang sulit/ masalah \*  
*Tandai satu oval saja.*  

	1	2	3	4	5	6	7	
STSS								SSS
  
5. Atasan saya sangat memperhatikan dan memprioritaskan pengembangan karir saya \*  
*Tandai satu oval saja.*  

	1	2	3	4	5	6	7	
STSS								SSS
  
6. Atasan saya sangat memperhatikan dan mendahulukan kepentingan saya diatas kepentingannya sendiri \*  
*Tandai satu oval saja.*  

	1	2	3	4	5	6	7	
STSS								SSS
  
7. Atasan saya tidak akan mengabaikan prinsip-prinsip etika dalam mencapai kesuksesan. \*

*Tandai satu oval saja.*

STSS      1      2      3      4      5      6      7      SSS

**Workplace Ostracism**

8. Saya diabaikan oleh rekan kerja di kantor tempat saya bekerja\*

*Tandai satu oval saja.*

STSS      1      2      3      4      5      6      7      SSS

9. Saya ditinggal pergi oleh rekan kerja di tempat saya bekerja, saat saya datang menghampirinya\*

*Tandai satu oval saja.*

STSS      1      2      3      4      5      6      7      SSS

10. Tidak ada yang menjawab saat saya mengucapkan salam di tempat kerja.\*

*Tandai satu oval saja.*

STSS      1      2      3      4      5      6      7      SSS

11. Saya merasa sendirian saat makan bersama di tempat kerja\*

*Tandai satu oval saja.*

STSS      1      2      3      4      5      6      7      SSS

12. Rekan kerja/karyawan lain menghindari saya saat saya bekerja\*

*Tandai satu oval saja.*

STSS      1      2      3      4      5      6      7      SSS

13. Saya merasa tidak ada yang peduli dengan apa yang saya kerjakan\*

*Tandai satu oval saja.*

STSS      1      2      3      4      5      6      7      SSS

14. Saya hampir tidak pernah diajak bercakap-cakap oleh rekan kerja/karyawan lain\*

*Tandai satu oval saja.*

STSS      1      2      3      4      5      6      7      SSS

15. Rekan kerja/karyawan lain saya enggan berbicara dengan saya\*

*Tandai satu oval saja.*

STSS      1      2      3      4      5      6      7      SSS

16. Saya seringkali dianggap tidak ada oleh rekan kerja saya\*

*Tandai satu oval saja.*

STSS      1      2      3      4      5      6      7      SSS

17. Rekan kerja saya tidak pernah mengajak atau menanyakan keinginan saya saat mereka akan pergi keluar untuk istirahat makan/coffee break\*

Tandai satu oval saja.

1 2 3 4 5 6 7  
STSS SSS

18. Saya dilibatkan dalam diskusi di tempat kerja\*

Tandai satu oval saja.

1 2 3 4 5 6 7  
STSS SSS

19. Saya harus memulai percakapan dengan teman yang lain, saat ingin bersosialisasi di tempat kerja \*

Tandai satu oval saja.

1 2 3 4 5 6 7  
STSS SSS

**Team-Member Exchange**

20. Rekan kerja saya mengatakan bahwa yang saya lakukan memudahkan pekerjaan mereka \*

Tandai satu oval saja.

1 2 3 4 5 6 7  
STSS SSS

21. Saya sering menyampaikan bahwa pekerjaan saya menjadi lebih mudah karena apa yang telah dilakukan oleh rekan kerja lainnya \*

Tandai satu oval saja.

1 2 3 4 5 6 7  
STSS SSS

22. Rekan kerja saya dapat memahami masalah dan kebutuhan saya \*

Tandai satu oval saja.

1 2 3 4 5 6 7  
STSS SSS

23. Saya fleksibel untuk mengambil alih tanggungjawab untuk memudahkan rekan kerja lainnya dalam tim \*

Tandai satu oval saja.

1 2 3 4 5 6 7  
STSS SSS

24. Rekan kerja saya sering meminta bantuan saya saat mereka menghadapi kesibukan kerja \*

Tandai satu oval saja.

1 2 3 4 5 6 7  
STSS SSS

25. Saya secara sukarela membantu rekan kerja yang mengalami kesibukan kerja \*

Tandai satu oval saja.

1 2 3 4 5 6 7

STSS SSS

26. Saya bersedia membantu rekan kerja dalam menyelesaikan pekerjaannya \*  
*Tandai satu oval saja.*

1      2      3      4      5      6      7

STSS SSS

27. Rekan kerja saya bersedia membantu saya dalam menyelesaikan pekerjaan saya \*  
*Tandai satu oval saja.*

1      2      3      4      5      6      7

STSS SSS

**Task Interdependence**

28. Saya selalu berkerja sama dengan karyawan lain dalam melaksanakan pekerjaan \*  
*Tandai satu oval saja.*

1      2      3      4      5      6      7

STSS SSS

29. Saya sering berkoordinasi dengan yang lain tentang upaya-upaya yang saya lakukan \*  
*Tandai satu oval saja.*

1      2      3      4      5      6      7

STSS SSS

30. Pekerjaan saya menuntut saya untuk sering berkoordinasi dengan rekan kerja lainnya \*  
*Tandai satu oval saja.*

1      2      3      4      5      6      7

STSS SSS

31. Saya bekerja tidak tergantung pada karyawan/rekan yang lain \*  
*Tandai satu oval saja.*

1      2      3      4      5      6      7

STSS SSS

32. Dalam merencanakan pekerjaan, saya hanya membutuhkan sedikit koordinasi dengan rekan kerja/karyawan lain \*  
*Tandai satu oval saja.*

1      2      3      4      5      6      7

STSS SSS

33. Saya membutuhkan banyak waktu untuk diskusi dengan rekan kerja lain dalam menjalankan pekerjaan saya \*  
*Tandai satu oval saja.*

1      2      3      4      5      6      7

STSS SSS

34. Saya sering dimintai saran dan informasi dalam pekerjaan saya \*  
*Tandai satu oval saja.*

1      2      3      4      5      6      7

STSS SSS



**Task Performance**

35. Saya dapat menyelesaikan tugas/pekerjaan saya \*  
Tandai satu oval saja.
- |      |   |   |   |   |   |   |   |     |
|------|---|---|---|---|---|---|---|-----|
|      | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |     |
| STSS |   |   |   |   |   |   |   | SSS |
36. Saya dapat menyelesaikan tanggung jawab pekerjaan sesuai uraian tugas yang diberikan \*  
Tandai satu oval saja.
- |      |   |   |   |   |   |   |   |     |
|------|---|---|---|---|---|---|---|-----|
|      | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |     |
| STSS |   |   |   |   |   |   |   | SSS |
37. Saya selalu dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai harapan atasan \*  
Tandai satu oval saja.
- |      |   |   |   |   |   |   |   |     |
|------|---|---|---|---|---|---|---|-----|
|      | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |     |
| STSS |   |   |   |   |   |   |   | SSS |
38. Saya dapat memenuhi persyaratan kinerja standar yang telah ditetapkan untuk pekerjaan saya \*  
Tandai satu oval saja.
- |      |   |   |   |   |   |   |   |     |
|------|---|---|---|---|---|---|---|-----|
|      | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |     |
| STSS |   |   |   |   |   |   |   | SSS |
39. Menurut saya, aktif terlibat dalam kegiatan kantor secara langsung akan berpengaruh pada evaluasi kinerja karyawan \*  
Tandai satu oval saja.
- |      |   |   |   |   |   |   |   |     |
|------|---|---|---|---|---|---|---|-----|
|      | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |     |
| STSS |   |   |   |   |   |   |   | SSS |
40. Saya sering mengabaikan hal penting yang wajib dilakukan dalam pekerjaan saya \*  
Tandai satu oval saja.
- |      |   |   |   |   |   |   |   |     |
|------|---|---|---|---|---|---|---|-----|
|      | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |     |
| STSS |   |   |   |   |   |   |   | SSS |
41. Saya gagal melaksanakan tugas tugas penting dalam pekerjaan \*  
Tandai satu oval saja.
- |      |   |   |   |   |   |   |   |     |
|------|---|---|---|---|---|---|---|-----|
|      | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |     |
| STSS |   |   |   |   |   |   |   | SSS |

Lampiran 4:

Data Responden Penelitian  
A. Input Data Penelitian

No. Resp	<i>Servant Leadership</i>							<i>Workplace Ostracism</i>										
	SL1	SL2	SL3	SL4	SL5	SL6	SL7	WO1	WO2	WO3	WO4	WO5	WO6	WO7	WO8	WO9	WO10	WO12
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18
1	5	7	5	4	5	6	6	2	3	3	2	2	3	2	3	3	5	5
2	6	6	6	5	4	5	5	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3
3	5	6	5	5	3	3	3	3	3	2	2	2	3	5	2	3	3	4
4	4	5	5	7	3	1	4	4	4	3	3	4	3	3	3	4	4	4
5	4	4	4	4	4	4	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7
6	4	2	3	2	1	1	1	2	2	1	1	1	6	2	2	2	2	1
7	6	6	4	5	4	4	5	4	5	3	4	4	4	6	4	5	4	5
8	4	4	5	5	3	3	4	3	2	2	3	3	3	3	3	2	2	2
9	7	2	2	2	2	2	2	4	3	3	4	1	2	1	1	1	3	1
10	6	4	1	3	1	1	2	3	2	5	4	3	6	6	6	5	6	6
11	7	2	2	2	2	2	2	4	3	3	4	5	2	1	1	1	3	7
12	4	3	2	2	2	3	3	3	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2
13	5	5	5	2	2	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	5	4	3
14	7	7	7	7	2	5	5	3	3	3	4	4	4	5	3	3	3	5
15	6	5	5	5	4	4	5	3	3	3	2	4	4	5	3	3	3	2
16	7	7	7	6	6	7	7	7	7	7	1	6	2	6	2	2	6	2
17	7	7	5	5	5	1	7	3	1	1	3	3	1	1	1	3	1	3
18	5	6	6	5	4	4	4	2	3	3	3	3	4	3	3	3	3	5
19	4	4	5	6	3	2	5	2	2	2	4	4	2	2	2	2	2	3
20	7	6	6	6	7	6	5	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
21	4	2	2	3	2	1	1	2	2	5	3	4	4	4	3	3	4	2
22	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
23	4	5	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4
24	5	6	5	5	4	2	4	3	3	4	3	2	4	3	4	3	2	4
25	5	6	5	5	3	4	6	3	3	4	3	4	2	3	4	4	4	4
26	5	5	5	5	5	4	5	2	3	3	3	3	3	3	2	2	2	6
27	5	4	5	6	4	6	5	2	4	2	3	2	2	2	2	2	2	2
28	7	6	6	6	7	6	5	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
29	5	5	5	5	2	1	4	3	4	3	2	3	3	2	4	2	3	4
30	3	5	5	4	4	5	5	5	4	5	5	3	5	4	2	3	4	3
31	6	6	5	7	4	5	7	1	2	1	2	3	3	1	1	2	1	6
32	5	7	4	4	5	5	5	1	3	1	3	3	3	3	3	1	1	1
33	7	7	6	6	6	7	7	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	5

No. Resp	<i>Servant Leadership</i>							<i>Workplace Ostracism</i>										
	SL1	SL2	SL3	SL4	SL5	SL6	SL7	WO1	WO2	WO3	WO4	WO5	WO6	WO7	WO8	WO9	WO10	WO12
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18
34	7	5	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	4
35	5	4	4	4	5	4	3	3	4	3	3	3	3	4	3	4	4	4
36	5	5	5	5	2	3	5	3	3	2	2	2	3	3	3	2	2	1
37	6	4	4	4	3	3	4	4	3	3	3	3	2	3	3	3	3	5
38	5	6	6	5	4	2	5	6	5	5	6	5	5	5	5	5	5	4
39	5	5	5	4	4	6	3	4	4	4	5	3	3	3	3	4	4	4
40	4	6	6	6	6	6	5	3	3	4	3	3	4	5	1	2	6	2
41	5	5	5	3	2	3	5	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3
42	5	4	5	3	3	2	3	3	3	3	5	3	3	3	3	3	3	3
43	6	7	7	7	1	1	7	1	1	1	3	2	2	1	1	1	1	1
44	5	7	6	6	5	6	6	2	3	2	2	2	2	1	2	2	2	2
45	6	6	6	6	2	2	6	2	2	2	2	3	3	3	2	2	2	2
46	6	4	5	5	3	3	3	4	4	3	3	3	4	4	4	4	3	4
47	2	5	5	6	5	5	7	7	7	5	7	1	7	7	1	1	1	7
48	5	5	5	6	4	5	5	3	3	3	3	3	6	3	3	2	2	5
49	5	3	3	5	3	3	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5
50	7	5	5	4	3	4	4	4	5	3	3	3	4	5	4	5	5	6
51	4	4	5	5	5	4	5	4	3	2	4	4	3	3	3	3	3	4
52	5	6	5	4	2	4	5	3	4	3	4	4	3	3	2	3	4	2
53	5	6	4	5	5	5	5	2	1	3	3	4	2	4	4	3	4	3
54	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	3	5	5	5
55	5	5	5	5	4	4	5	5	4	4	5	3	4	5	3	5	4	4
56	5	5	4	4	3	4	3	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4
57	6	6	6	6	5	4	5	3	4	2	2	2	3	4	3	3	3	4
58	7	7	6	6	6	7	7	1	1	2	1	2	1	1	2	1	1	1
59	5	2	2	1	1	3	2	2	4	5	2	3	2	2	3	3	7	2
60	6	6	6	6	6	6	6	2	2	2	2	3	3	3	2	2	2	2
61	6	6	5	5	6	6	6	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
62	6	5	6	5	4	6	5	5	3	3	3	2	4	3	3	6	3	6
63	5	5	5	5	4	4	5	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	5
64	2	5	5	6	3	3	1	1	1	3	1	1	1	1	1	1	1	1
65	4	5	4	3	4	3	5	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	5
66	6	6	6	7	5	6	6	2	2	3	2	2	2	2	2	3	2	3
67	5	6	6	6	3	3	6	2	3	3	3	3	3	2	3	2	2	3
68	6	6	6	7	5	6	6	6	6	5	6	6	6	6	6	5	6	5
69	5	6	6	6	5	5	5	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3
70	6	6	3	5	2	2	5	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2

No. Resp	<i>Servant Leadership</i>							<i>Workplace Ostracism</i>										
	SL1	SL2	SL3	SL4	SL5	SL6	SL7	WO1	WO2	WO3	WO4	WO5	WO6	WO7	WO8	WO9	WO10	WO12
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18
71	7	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
72	2	7	5	5	5	5	5	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3
73	4	4	5	4	1	3	2	4	3	4	2	2	3	2	3	2	2	4
74	7	5	5	4	3	4	4	3	3	3	3	4	3	4	3	3	4	5
75	5	6	3	3	2	3	6	3	3	3	4	4	5	5	4	3	4	3
76	5	7	5	4	5	6	6	2	3	3	2	2	3	2	3	3	3	3
77	4	1	1	4	1	1	1	1	1	4	2	3	2	3	3	3	3	1
78	4	4	4	4	4	5	5	3	2	4	3	3	3	3	2	4	3	3
79	7	7	3	3	6	5	6	4	4	3	4	4	4	4	3	3	3	5
80	7	7	6	5	4	3	7	2	1	1	2	1	3	2	1	1	3	5
81	5	5	5	5	4	3	7	2	2	3	5	4	2	4	2	2	2	3
82	7	6	6	6	5	6	7	2	1	1	1	1	3	2	1	2	2	1
83	2	6	6	5	4	4	6	4	4	3	4	3	4	5	3	4	4	5
84	5	3	3	3	3	3	3	5	3	3	5	3	3	3	3	5	5	5
85	5	6	7	7	5	5	6	2	2	4	6	4	5	4	4	3	4	4
86	6	6	6	5	5	6	5	3	2	2	2	2	2	2	3	3	3	7
87	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
88	5	5	5	5	4	5	5	5	3	3	3	3	3	3	3	5	5	5
89	5	6	7	5	6	4	7	3	5	3	4	2	5	7	6	3	3	4
90	5	5	5	5	3	5	5	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	6
91	5	5	5	4	3	5	3	5	5	3	5	4	3	5	5	5	5	5
92	5	3	3	3	3	3	3	5	3	3	5	3	3	3	3	5	5	5
93	2	5	4	4	2	2	2	2	2	4	2	3	2	2	2	2	2	4
94	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
95	6	6	6	5	6	6	6	2	2	2	2	2	6	2	2	2	2	1
96	5	5	6	6	4	5	3	5	5	5	5	6	6	6	6	6	6	6
97	6	5	3	4	6	5	1	4	4	6	6	4	5	5	4	5	4	5
98	5	6	6	4	6	5	5	5	5	5	5	6	5	5	6	6	5	6
99	2	3	7	2	1	1	5	3	2	2	5	2	6	7	5	2	3	6
100	7	7	7	7	7	7	7	1	1	3	3	4	4	3	3	2	4	3
101	4	5	5	5	4	4	5	3	4	4	5	3	5	5	5	5	4	5
102	5	7	5	4	5	6	6	6	5	5	6	6	5	6	5	5	5	5
103	7	6	6	6	5	6	7	6	7	7	7	7	5	6	7	6	6	7
104	6	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
105	4	6	6	4	4	4	7	4	1	5	5	4	5	5	4	4	4	7
106	6	6	4	5	4	4	5	4	5	3	4	4	4	6	3	5	4	3
107	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	5	5	5	6	6	6	6

No. Resp	<i>Servant Leadership</i>							<i>Workplace Ostracism</i>										
	SL1	SL2	SL3	SL4	SL5	SL6	SL7	WO1	WO2	WO3	WO4	WO5	WO6	WO7	WO8	WO9	WO10	WO12
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18
108	5	5	5	5	4	3	7	2	2	3	5	4	5	5	4	4	3	3
109	3	4	3	4	4	5	4	3	3	4	3	5	4	3	4	4	2	5
110	4	7	7	7	4	4	7	4	4	1	2	2	4	3	3	3	4	3
111	2	6	6	6	6	6	6	3	3	2	5	3	2	4	4	3	3	2
112	6	7	6	6	6	5	6	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	5
113	2	5	5	3	5	5	5	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	5
114	5	5	6	6	7	6	6	2	2	2	2	1	1	1	1	1	1	6
115	1	3	6	1	2	1	2	4	4	1	7	4	4	3	2	4	4	5
116	4	7	7	6	7	4	6	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
117	4	5	5	2	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
118	7	6	7	6	7	7	6	2	1	3	3	2	4	3	3	3	3	3
119	3	5	3	5	3	3	5	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
120	5	7	5	4	5	6	6	6	5	5	6	6	5	6	5	5	5	5
121	3	5	5	4	4	4	6	3	3	3	3	3	5	5	4	4	3	4
122	5	5	5	5	5	5	5	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
123	3	7	6	7	4	4	6	1	4	1	4	4	5	5	6	1	5	4
124	5	5	4	4	3	3	3	5	4	3	5	4	4	5	5	5	4	6
125	5	6	6	4	4	4	5	5	4	5	7	4	7	5	6	4	4	7
126	1	7	7	7	7	7	7	1	1	3	3	4	4	3	3	2	4	3
127	4	5	5	2	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
128	5	6	6	6	5	5	5	5	6	5	5	5	5	5	5	5	5	5
129	5	3	3	3	3	3	3	5	3	3	5	3	3	3	3	5	5	5
130	5	5	6	6	4	3	5	3	3	3	3	2	6	2	2	6	6	2
131	5	5	6	6	4	3	5	3	3	3	3	2	6	2	2	6	6	2
132	7	6	6	7	5	5	6	3	3	2	5	3	5	6	3	2	3	6
133	5	5	5	5	2	4	3	4	4	4	6	7	6	6	5	5	6	6
134	6	7	7	6	3	3	5	2	4	2	2	1	1	2	2	2	2	6
135	4	5	5	7	4	5	7	4	2	4	5	4	4	4	4	3	3	4
136	5	7	6	5	2	3	6	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2
137	6	6	6	6	5	5	6	2	3	2	3	3	3	3	3	2	3	5
138	5	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	3
139	5	5	5	5	4	3	7	2	2	3	5	4	2	4	2	2	2	3
140	5	6	7	5	5	4	7	3	2	2	2	2	7	5	3	3	4	4
141	4	7	7	7	2	2	6	3	1	2	2	2	1	3	2	1	6	4
142	4	4	2	2	2	3	2	4	3	2	2	3	3	3	3	4	4	4
143	2	7	5	4	5	4	4	4	2	3	3	4	4	4	4	4	3	3
144	4	4	4	4	4	4	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7

No. Resp	<i>Servant Leadership</i>							<i>Workplace Ostracism</i>										
	SL1	SL2	SL3	SL4	SL5	SL6	SL7	WO1	WO2	WO3	WO4	WO5	WO6	WO7	WO8	WO9	WO10	WO12
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18
145	4	4	4	4	4	4	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7
146	3	7	5	3	6	3	4	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	2
147	7	6	6	6	5	5	6	2	3	2	3	3	3	2	3	3	3	2
148	5	5	5	5	3	5	6	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	5
149	4	6	5	6	2	4	4	4	1	4	4	2	1	4	4	2	4	1
150	6	7	7	5	5	4	6	2	1	2	2	2	5	5	4	3	3	3
151	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	6	5	4	4	3
152	5	5	5	5	5	2	5	1	3	3	3	3	2	3	3	2	3	1
153	2	1	7	6	2	2	4	3	2	2	4	3	3	7	4	2	5	4
154	5	4	3	3	1	1	1	2	3	6	3	4	4	5	5	5	5	5
155	5	6	5	5	4	6	4	5	5	4	3	6	4	5	4	5	6	7
156	7	5	5	4	3	5	4	4	4	5	5	5	6	5	4	5	5	5
157	4	6	6	4	4	4	6	4	2	2	2	2	4	5	2	2	2	4
158	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5
159	5	5	5	5	4	4	4	4	4	2	2	2	2	2	2	2	2	7
160	6	7	7	4	4	3	7	7	3	3	5	3	7	6	5	4	4	6
161	3	4	5	3	4	4	5	4	3	3	4	3	5	4	3	4	4	4
162	3	5	5	5	5	3	6	4	4	5	5	3	6	5	4	4	5	4
163	5	4	4	3	4	6	6	6	5	3	4	4	4	5	4	4	6	4
164	5	5	5	5	4	3	7	2	2	3	5	4	2	4	2	2	2	3
165	3	4	7	3	2	4	4	3	3	3	4	4	5	4	4	4	3	4
166	5	5	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
167	6	6	6	5	6	6	6	2	2	2	2	2	6	2	2	2	2	1
168	6	4	4	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
169	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	2	2	6	6	6	5
170	7	7	7	7	7	7	7	7	7	5	5	4	4	5	5	4	4	4
171	5	5	5	5	1	5	3	6	5	4	5	5	5	5	5	5	5	6
172	7	6	6	6	5	6	7	2	1	1	1	1	3	2	1	2	2	1
173	3	5	4	5	5	4	5	3	3	2	4	3	3	3	3	3	3	4
174	1	7	4	5	4	5	5	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2
175	6	6	7	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
176	1	6	6	2	2	1	7	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
177	3	5	5	5	5	5	5	2	2	2	3	3	3	3	1	1	3	5
178	5	5	5	5	5	1	5	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
179	5	5	5	5	5	1	5	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	5
180	5	5	5	5	5	5	5	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	5
181	2	3	4	6	5	4	6	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3

No. Resp	<i>Servant Leadership</i>							<i>Workplace Ostracism</i>										
	SL1	SL2	SL3	SL4	SL5	SL6	SL7	WO1	WO2	WO3	WO4	WO5	WO6	WO7	WO8	WO9	WO10	WO12
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18
182	5	5	5	5	5	1	5	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	4
183	3	6	5	5	6	5	6	3	2	3	2	3	3	3	3	2	2	3
184	3	3	6	6	4	3	7	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	6
185	6	6	5	7	3	5	5	6	6	7	7	7	7	6	7	7	7	6
186	4	4	3	3	3	3	3	3	3	6	4	4	3	3	3	3	3	5
187	3	4	5	3	4	4	5	4	3	3	4	3	5	4	3	4	4	4
188	6	6	5	5	3	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5
189	6	3	3	5	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	5	4	5	3
190	5	5	6	4	3	3	5	6	4	4	6	4	6	6	5	5	4	5
191	7	7	5	4	3	5	5	6	2	5	3	3	3	3	3	3	5	6
192	5	4	5	5	3	3	3	4	4	3	4	4	4	5	5	5	4	2
193	3	4	5	6	3	3	5	3	2	2	4	3	3	7	4	3	5	4
194	6	6	7	6	5	6	6	6	6	6	5	5	5	4	6	5	6	6
195	4	5	5	4	1	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	6
196	5	3	3	3	2	2	2	3	3	5	5	4	3	4	2	2	2	2
197	6	2	3	3	3	3	3	3	1	5	4	3	2	1	1	2	1	2
198	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
199	3	5	5	5	5	3	6	4	4	5	5	3	6	5	4	4	5	4
200	5	6	4	4	6	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	6
201	5	7	3	4	3	3	4	2	1	2	5	3	5	7	3	2	4	4
202	7	7	7	1	1	1	7	4	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3
203	6	7	5	6	5	5	5	6	5	4	6	7	6	7	6	6	7	7
204	5	5	5	5	1	5	3	6	5	4	5	5	5	5	5	5	5	6
205	2	6	6	6	6	6	5	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
206	6	5	6	5	4	6	5	3	3	3	5	6	4	5	5	5	6	3
207	6	4	4	4	1	3	4	6	5	3	3	2	4	4	4	4	5	4
208	6	7	7	7	6	7	6	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1
209	7	7	7	6	6	6	6	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3
210	5	6	5	6	5	5	5	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
211	4	7	7	6	5	5	7	4	2	3	4	2	7	7	4	6	5	6
212	4	7	7	7	6	7	7	1	1	1	4	4	4	2	2	2	1	1
213	5	3	3	4	3	2	3	6	6	2	4	6	7	7	7	6	7	5
214	6	7	6	7	1	4	6	1	3	2	2	3	2	2	2	1	6	6
215	6	5	5	5	5	5	5	3	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2
216	5	7	6	7	6	7	6	1	1	1	1	1	2	3	2	1	2	1
217	3	5	4	5	5	4	5	3	3	2	4	3	3	3	3	3	3	4
218	7	7	7	7	7	7	7	1	1	3	7	2	3	6	3	2	2	7

No. Resp	<i>Servant Leadership</i>							<i>Workplace Ostracism</i>										
	SL1	SL2	SL3	SL4	SL5	SL6	SL7	WO1	WO2	WO3	WO4	WO5	WO6	WO7	WO8	WO9	WO10	WO12
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18
219	6	6	7	4	4	4	7	4	4	1	4	1	2	7	4	2	4	4
220	6	5	5	4	4	4	4	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	4
221	5	5	5	4	3	3	5	5	4	5	4	5	5	5	5	4	5	5
222	7	7	5	6	3	5	4	5	5	3	5	5	6	6	6	6	6	6
223	5	6	5	6	1	2	3	6	5	5	5	3	5	3	3	4	2	3
224	7	5	6	6	4	5	5	5	5	5	5	4	5	6	5	5	5	5

No. Resp	<i>Team-Member Exxhange</i>							<i>Task Interdependence</i>					<i>Task Performance</i>						
	TMX1	TMX2	TMX4	TMX5	TMX6	TMX7	TMX8	TI1	TI2	TI3	TI6	TI7	TP1	TP2	TP3	TP4	TP5	TP6	TP7
	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	37
1	6	4	4	5	4	5	5	6	5	6	5	6	6	5	6	5	5	5	5
2	5	5	5	5	5	5	6	6	6	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
3	5	6	5	5	5	5	5	5	6	3	3	3	6	6	5	5	6	5	5
4	4	4	4	4	4	4	4	5	3	1	3	5	4	5	5	5	4	4	4
5	1	1	1	1	1	1	1	5	4	4	7	7	3	3	3	3	3	4	4
6	6	6	2	1	1	2	4	2	3	1	2	2	6	6	6	7	6	6	6
7	3	4	4	4	6	6	2	6	4	4	3	4	4	4	6	4	5	4	2
8	6	5	6	6	6	6	4	4	5	5	2	5	5	5	5	5	6	6	5
9	5	5	6	6	6	6	7	6	6	6	4	4	2	6	7	7	7	5	6
10	3	5	6	6	4	6	2	6	1	7	2	5	4	3	2	2	2	3	2
11	5	5	6	6	6	7	2	6	6	6	4	5	6	7	7	7	3	6	7
12	3	3	6	6	5	6	4	3	2	3	3	3	6	6	6	6	6	6	6
13	5	5	5	5	7	5	7	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5
14	5	5	5	5	5	5	6	7	7	6	5	5	7	7	7	7	6	5	5
15	5	5	5	5	5	5	7	5	6	5	5	5	6	4	4	5	5	5	5
16	1	4	4	3	5	7	7	7	6	1	7	6	7	7	7	7	7	7	7
17	5	7	5	7	7	7	7	5	5	7	5	5	7	7	7	5	7	7	7
18	5	5	5	5	5	6	6	5	4	2	3	4	5	5	5	5	5	5	5
19	6	6	6	5	6	6	4	4	5	6	2	4	6	6	6	6	6	4	4
20	6	6	6	6	6	7	7	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6
21	6	5	7	7	7	7	4	6	1	1	3	3	7	7	7	7	7	7	7
22	3	3	3	3	3	5	7	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
23	5	5	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5



No. Resp	Team-Member Exchange							Task Interdependence					Task Performance						
	TMX1	TMX2	TMX4	TMX5	TMX6	TMX7	TMX8	TI1	TI2	TI3	TI6	TI7	TP1	TP2	TP3	TP4	TP5	TP6	TP7
	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	37
24	4	5	6	5	5	6	6	6	5	6	4	3	6	4	5	4	5	6	6
25	5	6	5	5	5	4	6	6	5	4	4	5	6	5	4	6	5	5	5
26	5	5	5	5	5	6	6	5	5	5	3	5	5	5	5	6	6	6	5
27	6	6	7	7	6	7	6	6	7	5	4	6	5	6	6	6	6	6	6
28	6	6	6	6	6	7	7	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6
29	3	5	5	3	4	4	4	5	4	3	3	4	5	4	4	5	3	5	4
30	5	5	4	4	5	3	3	5	4	5	5	3	5	4	6	5	4	5	5
31	5	7	7	7	7	6	6	6	5	5	7	6	5	5	7	7	6	7	4
32	7	7	7	5	7	7	7	7	4	5	1	7	7	7	7	5	7	7	5
33	7	7	6	7	7	7	7	7	6	7	6	6	6	6	6	6	7	6	6
34	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	6	5
35	3	4	6	2	2	4	4	4	4	4	4	4	7	7	7	7	3	6	7
36	7	5	5	6	5	5	4	5	5	3	2	6	6	5	5	5	6	6	5
37	2	2	5	5	5	5	4	6	4	3	3	3	5	6	5	5	5	5	6
38	3	5	6	6	5	5	1	5	1	5	5	5	5	6	3	4	4	3	5
39	4	3	5	3	3	3	6	6	5	3	4	5	5	5	6	5	4	4	5
40	5	6	6	6	4	5	4	6	6	2	4	5	5	4	5	7	6	6	6
41	6	6	5	5	5	5	6	5	5	5	3	5	6	6	6	5	5	5	5
42	3	5	5	6	6	5	4	5	5	6	5	5	5	5	5	5	5	5	5
43	7	7	7	7	7	6	7	7	7	7	7	5	6	6	7	7	7	7	7
44	7	5	6	6	6	7	6	7	6	6	6	6	6	6	7	6	6	6	5
45	2	6	6	6	3	6	6	6	6	2	6	6	6	5	5	5	6	6	6
46	4	4	4	4	4	4	2	4	5	3	3	5	4	4	4	4	5	4	4
47	4	7	7	7	7	7	2	5	5	5	5	7	7	7	7	7	7	7	7
48	6	5	5	4	5	5	6	5	5	5	5	5	5	6	5	5	6	6	5
49	3	4	3	4	4	4	3	5	5	3	4	3	5	3	3	4	3	4	3
50	5	5	5	5	4	5	4	7	5	3	5	5	5	4	5	7	5	5	4
51	4	5	5	4	5	7	7	7	5	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7
52	2	2	5	5	5	4	6	6	5	4	5	4	4	5	5	6	5	4	5
53	5	5	5	5	4	5	4	5	6	5	1	5	5	6	7	6	5	5	5
54	5	5	4	4	5	5	6	4	4	5	4	4	5	5	5	5	5	6	6
55	1	4	5	3	5	5	1	5	3	7	6	4	5	5	4	5	4	3	4
56	3	3	5	5	5	5	5	4	3	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4
57	4	4	4	4	4	4	2	6	6	4	6	6	6	5	4	5	5	5	5
58	7	7	7	6	7	6	7	7	7	6	7	6	7	6	7	7	6	7	7
59	2	2	6	1	1	4	2	5	2	1	4	5	6	5	6	6	5	5	7
60	2	2	2	5	6	6	6	6	6	6	2	6	5	5	5	6	6	6	6

No. Resp	Team-Member Exchange							Task Interdependence					Task Performance						
	TMX1	TMX2	TMX4	TMX5	TMX6	TMX7	TMX8	TI1	TI2	TI3	TI6	TI7	TP1	TP2	TP3	TP4	TP5	TP6	TP7
	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	37
61	6	6	4	4	4	6	6	5	5	6	3	3	5	5	6	6	5	4	6
62	3	5	6	5	6	6	6	5	6	6	5	5	6	4	5	5	6	5	4
63	3	5	6	5	5	6	7	5	5	5	6	5	5	5	5	5	5	5	4
64	6	7	7	7	7	7	2	5	5	5	5	1	7	7	7	7	7	7	7
65	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	3	5	4	4	4	5	5	5	5
66	5	6	6	5	5	5	6	6	6	6	5	6	6	6	6	6	5	6	5
67	5	5	5	5	5	5	6	6	6	6	3	3	5	5	6	5	6	6	4
68	3	6	6	3	5	5	2	6	6	6	2	3	6	6	3	5	3	4	4
69	5	5	5	1	5	5	5	6	6	5	5	5	5	5	7	6	5	5	5
70	3	1	6	6	6	6	2	6	5	2	6	5	5	7	7	7	6	6	6
71	7	3	7	2	2	4	1	7	1	1	7	7	7	7	7	7	7	7	7
72	2	6	5	7	6	7	7	5	5	6	5	5	5	5	5	5	5	5	5
73	6	5	5	4	5	5	4	4	5	5	4	6	6	5	6	5	6	6	6
74	5	3	3	4	3	3	7	5	5	4	5	5	5	5	6	5	5	5	5
75	4	5	4	4	4	4	7	6	3	3	3	4	4	5	5	4	3	4	4
76	6	4	4	5	4	5	5	7	5	6	6	6	5	6	5	5	6	6	4
77	7	6	6	7	6	6	7	4	7	4	7	7	6	6	5	5	5	7	7
78	2	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	5	4	3	3	2	4	5	5
79	5	5	5	5	5	7	7	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5
80	3	7	7	7	5	4	4	6	3	6	6	4	7	7	6	7	4	7	7
81	3	4	4	4	4	4	3	5	4	5	4	4	6	7	6	7	4	5	6
82	7	6	7	6	6	7	7	6	6	6	7	7	7	5	6	7	6	6	6
83	4	4	5	4	3	4	3	7	5	5	4	5	7	7	7	7	4	7	7
84	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	3	5	5	6	6
85	5	5	6	4	6	5	6	6	7	4	4	6	7	7	6	7	4	7	7
86	2	5	5	5	6	5	2	6	6	6	6	6	6	6	6	5	5	5	6
87	3	3	3	5	3	4	3	5	4	5	5	6	5	5	5	5	5	5	6
88	3	3	5	5	6	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
89	4	4	6	6	4	4	4	6	4	7	5	4	7	7	7	7	5	7	7
90	6	5	5	5	5	5	6	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4
91	4	4	4	4	5	5	3	4	3	5	5	3	5	5	5	5	5	5	4
92	5	5	5	5	6	5	7	5	3	3	3	5	5	5	3	5	5	5	5
93	7	6	5	5	5	5	2	6	4	3	4	2	5	6	6	6	6	6	6
94	3	4	4	4	4	4	3	5	4	7	5	5	4	4	2	4	3	4	5
95	7	7	7	7	7	7	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	7
96	1	3	6	5	4	3	3	5	6	5	5	5	6	6	6	6	6	6	5
97	3	5	5	5	5	5	6	5	3	5	6	6	4	5	5	4	5	4	3

No. Resp	Team-Member Exchange							Task Interdependence					Task Performance						
	TMX1	TMX2	TMX4	TMX5	TMX6	TMX7	TMX8	TI1	TI2	TI3	TI6	TI7	TP1	TP2	TP3	TP4	TP5	TP6	TP7
	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	37
98	5	6	4	5	5	5	6	5	6	5	5	6	5	5	6	6	5	2	3
99	7	3	6	5	6	4	4	3	2	4	3	3	7	7	7	7	7	7	7
100	6	5	7	7	7	7	7	7	7	7	5	5	7	7	7	7	7	7	7
101	4	4	5	4	4	5	4	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	7	7
102	6	4	4	5	3	5	5	7	5	6	5	6	6	5	6	5	5	5	5
103	4	7	6	6	7	6	2	6	5	6	4	6	6	7	7	7	7	6	7
104	2	2	5	7	4	4	6	7	2	5	6	4	7	7	5	4	5	7	6
105	4	5	6	5	4	4	4	7	5	5	5	5	7	7	5	7	7	7	7
106	3	4	4	4	6	6	6	6	4	4	3	4	4	6	4	5	4	6	6
107	1	1	4	7	3	2	1	3	4	7	2	4	4	4	3	4	2	4	3
108	3	4	5	4	3	4	3	5	4	7	5	4	5	6	5	6	5	5	6
109	5	5	6	7	5	5	4	4	4	3	3	2	6	5	6	6	6	5	5
110	3	4	4	3	4	6	3	6	5	4	6	7	7	7	7	7	6	7	5
111	5	6	6	5	5	6	6	6	6	6	5	6	7	7	6	7	7	5	5
112	5	6	6	6	6	7	6	6	6	6	6	6	7	7	7	7	5	7	7
113	5	3	3	5	5	5	2	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5
114	7	6	6	7	7	6	6	7	6	6	6	7	7	7	7	7	7	7	6
115	5	4	6	6	6	6	6	4	5	5	4	5	5	6	4	5	4	6	7
116	6	6	7	7	7	7	7	7	7	7	5	6	7	7	6	7	6	7	7
117	5	5	5	5	5	5	7	5	4	5	4	4	5	5	4	4	5	4	4
118	7	7	5	5	6	7	7	6	6	7	5	6	7	7	7	7	6	6	7
119	5	4	5	3	3	3	6	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	3	3
120	2	4	4	5	4	5	3	7	5	6	5	6	3	4	4	4	5	3	3
121	5	4	5	3	4	5	5	5	3	2	3	4	6	7	4	5	3	5	5
122	5	5	5	5	5	5	7	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
123	5	5	7	7	7	7	4	4	7	4	7	7	7	7	7	7	7	7	7
124	3	4	3	3	3	4	1	5	4	3	3	3	4	4	3	3	3	4	4
125	3	6	5	7	6	4	3	7	3	7	5	4	6	6	4	6	3	5	5
126	5	2	4	7	7	7	7	7	7	7	7	5	5	5	6	4	6	4	5
127	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	5	5	4	4	5	4	4
128	3	3	3	5	5	5	1	5	6	5	6	5	4	4	4	4	4	3	3
129	5	5	5	5	5	5	6	5	5	5	3	5	5	3	3	5	5	6	6
130	7	5	6	5	4	5	3	5	6	5	5	5	6	6	6	6	6	6	5
131	7	5	6	5	4	5	3	5	6	5	5	5	6	6	6	6	6	6	5
132	4	4	6	5	6	6	7	6	6	7	5	5	6	7	5	6	5	3	3
133	4	5	5	4	5	5	4	5	5	2	4	6	7	6	6	5	5	6	3
134	5	7	7	6	7	7	6	7	7	3	6	6	7	7	6	6	6	6	5

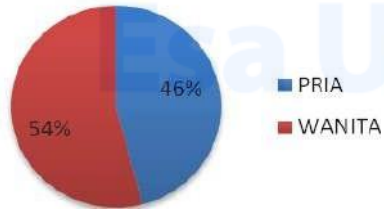
No. Resp	Team-Member Exchange							Task Interdependence					Task Performance						
	TMX1	TMX2	TMX4	TMX5	TMX6	TMX7	TMX8	TI1	TI2	TI3	TI6	TI7	TP1	TP2	TP3	TP4	TP5	TP6	TP7
	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	37
135	5	4	5	5	5	4	5	6	7	5	5	6	7	7	7	7	7	7	5
136	6	6	6	6	6	6	7	7	6	5	5	6	6	6	6	6	6	6	5
137	6	5	5	5	6	6	6	6	6	6	5	5	5	5	5	5	5	6	5
138	3	3	4	4	3	4	5	3	3	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4
139	3	4	4	4	4	4	3	5	4	5	4	4	6	7	6	7	4	5	6
140	4	4	7	7	7	7	6	7	6	7	7	4	7	7	7	7	7	6	7
141	4	3	5	3	4	4	4	7	7	5	7	7	7	7	7	7	6	7	6
142	3	4	3	2	3	3	3	2	4	2	3	4	6	6	5	5	5	4	4
143	3	4	4	3	3	4	4	4	4	3	4	5	5	5	4	7	3	7	6
144	1	1	1	1	1	1	1	5	4	4	7	7	3	3	3	3	3	4	4
145	1	1	1	1	1	1	1	5	4	4	7	7	3	3	3	3	3	4	4
146	6	5	6	6	6	6	6	4	5	4	5	7	6	6	6	6	5	3	6
147	6	6	6	5	6	6	7	6	6	5	6	5	7	7	6	5	6	7	5
148	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	7	5	5	5	5	5	5	4
149	6	6	6	6	5	5	6	6	5	5	6	6	7	7	7	7	6	6	5
150	2	6	7	7	7	2	1	6	2	7	7	3	7	7	6	7	5	7	6
151	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	4	4	5	5	4	4	6
152	7	6	6	6	6	6	5	5	5	2	5	5	5	6	5	5	6	5	6
153	6	4	4	6	7	4	3	5	3	4	6	3	7	7	7	7	7	6	5
154	5	6	5	5	3	6	3	5	4	1	3	6	3	4	4	6	5	5	5
155	4	5	7	5	5	6	5	6	5	6	4	3	6	4	5	4	6	5	6
156	6	5	6	6	6	6	7	5	5	6	4	5	5	4	5	5	5	5	5
157	4	4	4	6	4	4	4	5	5	5	5	6	6	7	5	6	4	7	6
158	5	5	5	5	5	5	3	4	4	5	4	4	4	4	6	5	5	5	4
159	7	5	6	6	6	7	5	5	5	4	6	6	6	6	6	6	6	6	6
160	3	2	4	7	4	4	4	7	5	7	7	5	7	7	7	7	7	6	7
161	5	5	6	7	5	5	4	4	4	3	3	5	6	7	6	6	6	7	6
162	5	5	6	4	4	5	7	5	6	5	4	6	6	6	5	6	5	5	7
163	3	4	4	4	3	4	6	6	6	4	4	6	6	6	5	4	3	5	4
164	3	4	4	4	4	4	3	5	4	5	4	4	6	7	6	7	4	5	6
165	5	5	6	4	4	4	4	5	3	4	4	4	7	7	5	7	4	5	6
166	4	4	6	6	5	5	5	5	4	4	5	5	3	3	3	3	3	5	4
167	7	7	7	7	7	7	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	7
168	4	3	4	3	3	4	6	4	4	3	3	3	5	5	5	5	4	4	4
169	2	5	5	6	6	6	6	6	7	6	6	6	6	6	5	6	2	6	6
170	6	5	4	7	7	7	7	5	3	5	4	6	4	5	5	6	5	4	5
171	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5

No. Resp	<i>Team-Member Exchange</i>							<i>Task Interdependence</i>					<i>Task Performance</i>						
	TMX1	TMX2	TMX4	TMX5	TMX6	TMX7	TMX8	TI1	TI2	TI3	TI6	TI7	TP1	TP2	TP3	TP4	TP5	TP6	TP7
	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	37
172	7	6	7	6	5	7	7	6	6	6	7	7	7	5	6	7	6	6	6
173	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	6	5	5
174	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7
175	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	1	7	7	7	6	7	7	7	7
176	1	2	1	6	6	2	6	6	6	6	6	7	6	7	7	7	7	7	6
177	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5
178	5	5	5	5	5	5	5	5	5	6	5	3	6	6	6	6	5	5	5
179	5	5	5	5	5	5	6	5	5	6	5	3	6	6	6	6	5	5	5
180	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
181	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
182	5	5	5	5	5	5	5	5	5	6	5	3	6	6	6	6	6	5	5
183	5	5	6	6	5	5	6	5	5	5	5	6	5	5	6	5	6	6	5
184	4	4	5	3	5	5	4	5	5	6	4	4	5	5	3	4	6	6	5
185	3	1	2	7	2	4	4	6	6	3	6	7	1	1	1	2	2	5	5
186	3	4	4	4	3	3	5	4	4	3	3	6	4	4	3	3	3	5	5
187	5	5	6	7	5	5	4	4	4	3	3	5	6	7	6	6	6	6	6
188	5	5	4	4	4	4	6	6	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5
189	3	5	5	6	3	5	3	3	4	6	3	3	5	5	3	3	5	4	5
190	2	5	5	6	4	4	4	4	3	6	5	5	6	7	6	7	4	7	6
191	4	5	3	4	5	5	3	6	7	4	6	2	6	5	6	6	5	5	6
192	4	3	3	4	4	4	4	4	5	3	3	4	5	5	5	5	4	5	4
193	6	4	4	6	7	4	4	5	4	4	6	3	6	6	4	5	7	5	5
194	6	6	6	6	6	6	6	6	7	6	6	5	5	5	5	6	5	6	6
195	5	5	6	5	5	5	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4
196	3	3	3	3	2	2	6	3	3	2	5	5	4	3	4	2	2	6	4
197	5	4	3	3	5	3	6	2	3	3	5	4	3	2	1	1	2	6	4
198	5	5	5	5	5	5	6	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
199	5	5	6	4	4	5	5	5	6	5	4	6	6	6	5	6	5	5	5
200	5	6	7	7	6	6	5	6	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
201	3	3	5	7	7	3	4	7	7	7	7	4	6	7	6	6	1	7	7
202	7	7	1	7	4	1	1	1	1	7	1	7	7	7	7	1	1	6	5
203	7	7	7	6	7	6	6	7	5	5	4	6	7	6	7	6	6	7	5
204	3	4	5	5	5	5	3	5	5	1	5	4	4	5	2	4	5	5	5
205	6	6	6	3	6	6	6	6	6	2	2	6	6	6	6	6	6	6	6
206	5	5	6	6	5	5	6	6	6	5	5	5	5	5	5	5	5	6	5
207	4	4	5	5	4	5	6	4	4	3	3	3	2	4	4	4	4	5	4
208	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	6	6	6	6	7	7	7	7	7

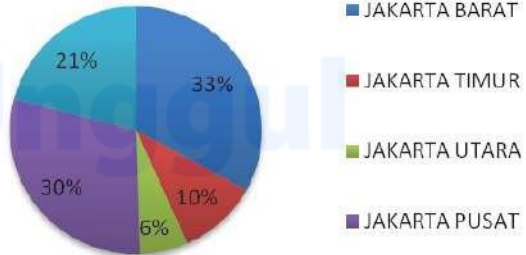
No. Resp	<i>Team-Member Exchange</i>							<i>Task Interdependence</i>					<i>Task Performance</i>						
	TMX1	TMX2	TMX4	TMX5	TMX6	TMX7	TMX8	TI1	TI2	TI3	TI6	TI7	TP1	TP2	TP3	TP4	TP5	TP6	TP7
	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	37
209	5	4	7	4	4	4	4	6	6	6	6	5	5	5	5	5	5	5	5
210	6	4	4	5	4	4	5	6	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
211	5	5	6	6	5	6	5	7	5	6	7	5	7	7	7	7	4	6	7
212	4	7	4	7	7	7	6	7	5	7	6	6	7	7	7	5	7	6	7
213	2	6	7	6	6	6	5	3	3	6	2	4	4	4	3	4	3	4	4
214	7	6	6	6	6	6	7	6	7	6	6	5	6	6	6	6	7	6	5
215	6	5	5	4	5	5	6	5	5	5	6	6	6	6	6	5	5	6	6
216	5	7	6	7	6	7	7	7	6	7	1	7	7	7	6	5	5	7	6
217	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5
218	1	2	5	2	2	7	7	7	7	7	7	7	3	3	3	3	3	4	6
219	2	3	7	6	4	4	4	7	4	4	4	4	6	7	6	7	7	6	6
220	5	4	5	5	5	5	5	6	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5
221	4	5	5	5	5	5	5	4	3	5	5	4	5	5	5	5	4	5	4
222	4	6	7	7	7	7	7	7	7	5	4	5	5	5	5	5	6	6	6
223	3	1	1	1	1	1	6	5	6	1	5	5	5	3	5	3	3	4	6
224	5	5	5	5	5	5	5	5	7	6	5	5	5	5	4	5	6	5	5

**B. Data Responden Penelitian**

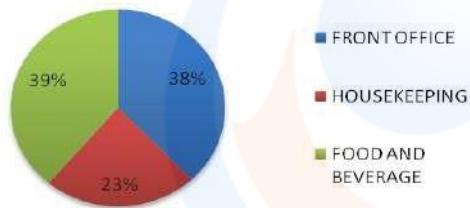
**JENIS KELAMIN**



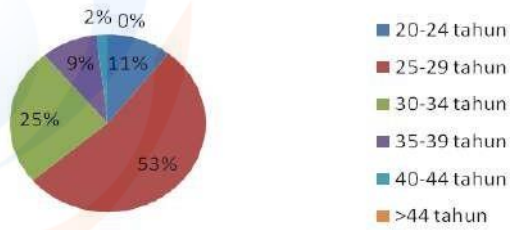
**WILAYAH**



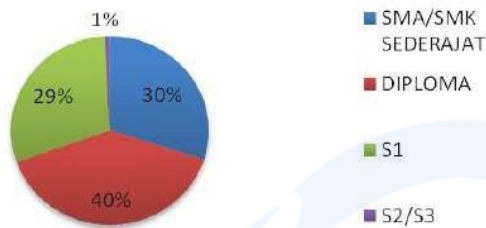
**DEPARTEMEN**



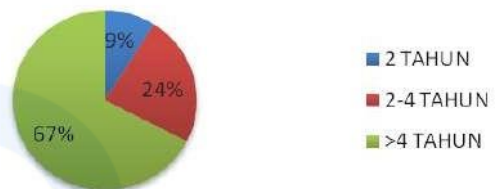
**USIA**



**PENDIDIKAN**



**LAMA BEKERJA**



Lampiran 5:

Analisa Statistik Hasil Penelitian

A. Output Analisa Validitas dan Reliabilitas dengan SPSS 25

```

FACTOR
/VARIABLES SL1 SL2 SL3 SL4 SL5 SL6 SL7
/MISSING LISTWISE
/ANALYSIS SL1 SL2 SL3 SL4 SL5 SL6 SL7
/PRINT INITIAL CORRELATION SIG DET KMO INV REPR AIC EXTRACTION
/CRITERIA MINEIGEN(1) ITERATE(25)
/EXTRACTION PC
/ROTATION NOROTATE
/METHOD=CORRELATION
    
```

Factor Analysis

**Correlation Matrix<sup>a</sup>**

		SL1	SL2	SL3	SL4	SL5	SL6	SL7
Correlation	SL1	1.000	.207	.077	.148	.083	.190	.069
	SL2	.207	1.000	.639	.504	.478	.479	.602
	SL3	.077	.639	1.000	.551	.404	.389	.617
	SL4	.148	.504	.551	1.000	.476	.456	.515
	SL5	.083	.478	.404	.476	1.000	.675	.540
	SL6	.190	.479	.389	.456	.675	1.000	.447
	SL7	.069	.602	.617	.515	.540	.447	1.000
Sig. (1-tailed)	SL1		.001	.124	.013	.108	.002	.151
	SL2	.001		.000	.000	.000	.000	.000
	SL3	.124	.000		.000	.000	.000	.000
	SL4	.013	.000	.000		.000	.000	.000
	SL5	.108	.000	.000	.000		.000	.000
	SL6	.002	.000	.000	.000	.000		.000
	SL7	.151	.000	.000	.000	.000	.000	

a. Determinant = .060

**Inverse of Correlation Matrix**

	SL1	SL2	SL3	SL4	SL5	SL6	SL7
SL1	1.083	-.261	.115	-.106	.130	-.204	.087
SL2	-.261	2.138	-.788	-.149	-.164	-.266	-.498
SL3	.115	-.788	2.135	-.507	.114	-.037	-.634
SL4	-.106	-.149	-.507	1.713	-.259	-.211	-.239
SL5	.130	-.164	.114	-.259	2.173	-1.103	-.527
SL6	-.204	-.266	-.037	-.211	-1.103	2.023	-.004
SL7	.087	-.498	-.634	-.239	-.527	-.004	2.094

**KMO and Bartlett's Test**

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		.835
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square	617.408
	df	21
	Sig.	.000



**Anti-image Matrices**

		SL1	SL2	SL3	SL4	SL5	SL6
Anti-image Covariance	SL1	.923	-.113	.050	-.057	.055	-.093
	SL2	-.113	.468	-.173	-.041	-.035	-.061
	SL3	.050	-.173	.468	-.139	.025	-.008
	SL4	-.057	-.041	-.139	.584	-.070	-.061
	SL5	.055	-.035	.025	-.070	.460	-.251
	SL6	-.093	-.061	-.008	-.061	-.251	.494
	SL7	.038	-.111	-.142	-.067	-.116	-.001
Anti-image Correlation	SL1	.627 <sup>a</sup>	-.171	.075	-.078	.085	-.138
	SL2	-.171	.860 <sup>a</sup>	-.369	-.078	-.076	-.128
	SL3	.075	-.369	.822 <sup>a</sup>	-.265	.053	-.018
	SL4	-.078	-.078	-.265	.908 <sup>a</sup>	-.134	-.113
	SL5	.085	-.076	.053	-.134	.787 <sup>a</sup>	-.526
	SL6	-.138	-.128	-.018	-.113	-.526	.797 <sup>a</sup>
	SL7	.058	-.235	-.300	-.126	-.247	-.002

**Anti-image Matrices**

		SL7
Anti-image Covariance	SL1	.038
	SL2	-.111
	SL3	-.142
	SL4	-.067
	SL5	-.116
	SL6	-.001
	SL7	.478
Anti-image Correlation	SL1	.058
	SL2	-.235
	SL3	-.300
	SL4	-.126
	SL5	-.247
	SL6	-.002
	SL7	.870 <sup>a</sup>

a. Measures of Sampling Adequacy(MSA)

**Communalities**

	Initial	Extraction
SL1	1.000	.052
SL2	1.000	.649
SL3	1.000	.599
SL4	1.000	.565
SL5	1.000	.581
SL6	1.000	.546
SL7	1.000	.641

Extraction Method: Principal Component Analysis.

**Total Variance Explained**

Component	Total	Initial Eigenvalues		Extraction Sums of Squared Loadings		
		% of Variance	Cumulative %	Total	% of Variance	Cumulative %
1	3.632	51.886	51.886	3.632	51.886	51.886
2	.999	14.269	66.154			
3	.823	11.764	77.918			
4	.521	7.444	85.363			
5	.405	5.780	91.143			
6	.329	4.705	95.848			
7	.291	4.152	100.000			

Extraction Method: Principal Component Analysis.

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

	Component 1
SL1	.227
SL2	.806
SL3	.774
SL4	.752
SL5	.762
SL6	.739
SL7	.801

Extraction Method:  
Principal Component  
Analysis.<sup>a</sup>

a. 1 components  
extracted.

**Reproduced Correlations**

		SL1	SL2	SL3	SL4	SL5	SL6
Reproduced Correlation	SL1	.052 <sup>a</sup>	.183	.176	.171	.173	.168
	SL2	.183	.649 <sup>a</sup>	.623	.606	.614	.595
	SL3	.176	.623	.599 <sup>a</sup>	.582	.590	.572
	SL4	.171	.606	.582	.565 <sup>a</sup>	.573	.556
	SL5	.173	.614	.590	.573	.581 <sup>a</sup>	.563
	SL6	.168	.595	.572	.556	.563	.546 <sup>a</sup>
	SL7	.182	.645	.619	.602	.610	.592
Residual <sup>b</sup>	SL1		.024	-.098	-.022	-.090	.023
	SL2	.024		.016	-.102	-.135	-.117
	SL3	-.098	.016		-.030	-.186	-.183
	SL4	-.022	-.102	-.030		-.097	-.099
	SL5	-.090	-.135	-.186	-.097		.112
	SL6	.023	-.117	-.183	-.099	.112	
	SL7	-.112	-.043	-.002	-.087	-.070	-.144

**Reproduced Correlations**

		SL7
Reproduced Correlation	SL1	.182
	SL2	.645
	SL3	.619
	SL4	.602
	SL5	.610
	SL6	.592
	SL7	.641 <sup>a</sup>
Residual <sup>b</sup>	SL1	-.112
	SL2	-.043
	SL3	-.002
	SL4	-.087
	SL5	-.070
	SL6	-.144
	SL7	

Extraction Method: Principal Component Analysis.

a. Reproduced communalities

b. Residuals are computed between observed and reproduced correlations. There are 14 (66.0%) nonredundant residuals with absolute values greater than 0.05.

```

FACTOR
/VARIABLES WO1 WO2 WO3 WO4 WO5 WO6 WO7 WO8 WO9 WO10 WO11 WO12
/MISSING LISTWISE
/ANALYSIS WO1 WO2 WO3 WO4 WO5 WO6 WO7 WO8 WO9 WO10 WO11 WO12
/PRINT INITIAL CORRELATION SIG DET KMO INV REPR AIC EXTRACTION
/CRITERIA MINEIGEN(1) ITERATE(25)
/EXTRACTION PC
/ROTATION NOROTATE
/METHOD=CORRELATION.
    
```

**Factor Analysis**

**Correlation Matrix<sup>a</sup>**

		WO1	WO2	WO3	WO4	WO5	WO6	WO7
Correlation	WO1	1.000	.784	.653	.637	.593	.545	.585
	WO2	.784	1.000	.643	.599	.650	.522	.568
	WO3	.653	.643	1.000	.637	.695	.496	.501
	WO4	.637	.599	.637	1.000	.691	.615	.676
	WO5	.593	.650	.695	.691	1.000	.520	.585
	WO6	.545	.522	.496	.615	.520	1.000	.710
	WO7	.585	.568	.501	.676	.585	.710	1.000
	WO8	.619	.662	.618	.662	.724	.662	.735
	WO9	.711	.675	.647	.636	.691	.646	.589
	WO10	.635	.642	.613	.559	.681	.569	.638
	WO11	.287	.200	.265	.269	.252	.261	.339
	WO12	.536	.491	.428	.539	.472	.444	.491
Sig. (1-tailed)	WO1		.000	.000	.000	.000	.000	.000
	WO2	.000		.000	.000	.000	.000	.000
	WO3	.000	.000		.000	.000	.000	.000
	WO4	.000	.000	.000		.000	.000	.000
	WO5	.000	.000	.000	.000		.000	.000
	WO6	.000	.000	.000	.000	.000		.000
	WO7	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	WO8	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	WO9	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	WO10	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	WO11	.000	.001	.000	.000	.000	.000	.000
	WO12	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000

**Correlation Matrix<sup>a</sup>**

		WO8	WO9	WO10	WO11	WO12
Correlation	WO1	.619	.711	.635	.287	.536
	WO2	.662	.675	.642	.200	.491
	WO3	.618	.647	.613	.265	.428
	WO4	.662	.636	.559	.269	.539
	WO5	.724	.691	.681	.252	.472
	WO6	.662	.646	.569	.261	.444
	WO7	.735	.589	.638	.339	.491
	WO8	1.000	.774	.731	.409	.519
	WO9	.774	1.000	.764	.369	.503
	WO10	.731	.764	1.000	.321	.481
	WO11	.409	.369	.321	1.000	.306
	WO12	.519	.503	.481	.306	1.000
Sig. (1-tailed)	WO1	.000	.000	.000	.000	.000
	WO2	.000	.000	.000	.001	.000
	WO3	.000	.000	.000	.000	.000
	WO4	.000	.000	.000	.000	.000
	WO5	.000	.000	.000	.000	.000
	WO6	.000	.000	.000	.000	.000
	WO7	.000	.000	.000	.000	.000
	WO8		.000	.000	.000	.000
	WO9	.000		.000	.000	.000
	WO10	.000	.000		.000	.000
	WO11	.000	.000	.000		.000
	WO12	.000	.000	.000	.000	

a. Determinant = .000

**Inverse of Correlation Matrix**

	WO1	WO2	WO3	WO4	WO5	WO6	WO7	WO8
WO1	3.548	-1.707	-.533	-.416	.397	.044	-.381	.580
WO2	-1.707	3.275	-.289	.105	-.426	.045	-.044	-.608
WO3	-.533	-.289	2.521	-.496	-.772	-.091	.326	-.073
WO4	-.416	.105	-.496	2.937	-.858	-.330	-.819	-.038
WO5	.397	-.426	-.772	-.858	3.186	.298	.017	-.810
WO6	.044	.045	-.091	-.330	.298	2.494	-1.108	-.294
WO7	-.381	-.044	.326	-.819	.017	-1.108	3.275	-1.188
WO8	.580	-.608	-.073	-.038	-.810	-.294	-1.188	4.289
WO9	-.970	-.046	-.103	-.240	-.345	-.834	.943	-1.265
WO10	-.124	-.192	-.263	.521	-.550	.096	-.704	-.401
WO11	-.141	.351	-.096	.072	.170	.153	-.189	-.453
WO12	-.339	-.101	.107	-.377	-.049	-.053	-.059	-.123

**Inverse of Correlation Matrix**

	WO9	WO10	WO11	WO12
WO1	-.970	-.124	-.141	-.339
WO2	-.046	-.192	.351	-.101
WO3	-.103	-.263	-.096	.107
WO4	-.240	.521	.072	-.377
WO5	-.345	-.550	.170	-.049
WO6	-.834	.096	.153	-.053
WO7	.943	-.704	-.189	-.059
WO8	-1.265	-.401	-.453	-.123
WO9	4.178	-1.240	-.266	.016
WO10	-1.240	3.138	.007	-.124
WO11	-.266	.007	1.294	-.180
WO12	.016	-.124	-.180	1.635

**KMO and Bartlett's Test**

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		.927
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square	1997.513
	df	66
	Sig.	.000

**Anti-image Matrices**

	WO1	WO2	WO3	WO4	WO5	WO6
Anti-image Covariance	WO1	.282	-.147	-.060	-.040	.035
	WO2	-.147	.305	-.035	.011	-.041
	WO3	-.060	-.035	.397	-.067	-.096
	WO4	-.040	.011	-.067	.340	-.092
	WO5	.035	-.041	-.096	-.092	.314
	WO6	.005	.006	-.015	-.045	.038
	WO7	-.033	-.004	.040	-.085	.002
	WO8	.038	-.043	-.007	-.003	-.059
	WO9	-.065	-.003	-.010	-.020	-.026
	WO10	-.011	-.019	-.033	.057	-.055
	WO11	-.031	.083	-.029	.019	.041
	WO12	-.059	-.019	.026	-.078	-.009
Anti-image Correlation	WO1	.904 <sup>a</sup>	-.501	-.178	-.129	.118
	WO2	-.501	.921 <sup>a</sup>	-.101	.034	-.132
	WO3	-.178	-.101	.953 <sup>a</sup>	-.182	-.272
	WO4	-.129	.034	-.182	.935 <sup>a</sup>	-.280
	WO5	.118	-.132	-.272	-.280	.934 <sup>a</sup>
	WO6	.015	.016	-.036	-.122	.106
	WO7	-.112	-.013	.114	-.264	.005
	WO8	.149	-.162	-.022	-.011	-.219
	WO9	-.252	-.012	-.032	-.068	-.094
	WO10	-.037	-.060	-.093	.172	-.174
	WO11	-.066	.170	-.053	.037	.084
	WO12	-.141	-.044	.053	-.172	-.022

**Anti-image Matrices**

		WO7	WO8	WO9	WO10	WO11	WO12
Anti-image Covariance	WO1	-.033	.038	-.065	-.011	-.031	-.059
	WO2	-.004	-.043	-.003	-.019	.083	-.019
	WO3	.040	-.007	-.010	-.033	-.029	.026
	WO4	-.085	-.003	-.020	.057	.019	-.078
	WO5	.002	-.059	-.026	-.055	.041	-.009
	WO6	-.136	-.028	-.080	.012	.047	-.013
	WO7	.305	-.085	.069	-.068	-.045	-.011
	WO8	-.085	.233	-.071	-.030	-.082	-.018
	WO9	.069	-.071	.239	-.095	-.049	.002
	WO10	-.068	-.030	-.095	.319	.002	-.024
	WO11	-.045	-.082	-.049	.002	.773	-.085
	WO12	-.011	-.018	.002	-.024	-.085	.612
Anti-image Correlation	WO1	-.112	.149	-.252	-.037	-.066	-.141
	WO2	-.013	-.162	-.012	-.060	.170	-.044
	WO3	.114	-.022	-.032	-.093	-.053	.053
	WO4	-.264	-.011	-.068	.172	.037	-.172
	WO5	.005	-.219	-.094	-.174	.084	-.022
	WO6	-.388	-.090	-.258	.034	.085	-.026
	WO7	.892 <sup>a</sup>	-.317	.255	-.220	-.092	-.026
	WO8	-.317	.932 <sup>a</sup>	-.299	-.109	-.192	-.046
	WO9	.255	-.299	.915 <sup>a</sup>	-.343	-.115	.006
	WO10	-.220	-.109	-.343	.942 <sup>a</sup>	.003	-.055
	WO11	-.092	-.192	-.115	.003	.890 <sup>a</sup>	-.124
	WO12	-.026	-.046	.006	-.055	-.124	.970 <sup>a</sup>

a. Measures of Sampling Adequacy(MSA)

**Communalities**

	Initial	Extraction
WO1	1.000	.676
WO2	1.000	.659
WO3	1.000	.609
WO4	1.000	.664
WO5	1.000	.677
WO6	1.000	.571
WO7	1.000	.640
WO8	1.000	.770
WO9	1.000	.754
WO10	1.000	.687
WO11	1.000	.176
WO12	1.000	.432

Extraction Method: Principal Component Analysis.

**Total Variance Explained**

Component	Total	Initial Eigenvalues		Extraction Sums of Squared Loadings		
		% of Variance	Cumulative %	Total	% of Variance	Cumulative %
1	7.314	60.953	60.953	7.314	60.953	60.953
2	.927	7.722	68.675			
3	.706	5.884	74.560			
4	.640	5.331	79.890			
5	.505	4.212	84.103			
6	.460	3.830	87.933			
7	.355	2.960	90.893			
8	.293	2.440	93.333			
9	.267	2.227	95.561			
10	.212	1.767	97.328			
11	.183	1.527	98.855			
12	.137	1.145	100.000			

Extraction Method: Principal Component Analysis.

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

	Component 1
WO1	.822
WO2	.812
WO3	.781
WO4	.815
WO5	.823
WO6	.755
WO7	.800
WO8	.878
WO9	.868
WO10	.829
WO11	.419
WO12	.657

Extraction Method:  
Principal Component  
Analysis.<sup>a</sup>

a. 1 components  
extracted.



**Reproduced Correlations**

		WO1	WO2	WO3	WO4	WO5	WO6
Reproduced Correlation	WO1	.676 <sup>a</sup>	.667	.642	.670	.677	.621
	WO2	.667	.659 <sup>a</sup>	.634	.661	.668	.613
	WO3	.642	.634	.609 <sup>a</sup>	.636	.642	.590
	WO4	.670	.661	.636	.664 <sup>a</sup>	.671	.615
	WO5	.677	.668	.642	.671	.677 <sup>a</sup>	.622
	WO6	.621	.613	.590	.615	.622	.571 <sup>a</sup>
	WO7	.658	.649	.625	.652	.658	.604
	WO8	.722	.712	.685	.715	.722	.663
	WO9	.714	.705	.678	.707	.715	.656
	WO10	.682	.673	.647	.675	.682	.626
	WO11	.345	.340	.327	.342	.345	.317
	WO12	.540	.533	.513	.535	.541	.496
Residual <sup>b</sup>	WO1		.116	.012	-.033	-.084	-.076
	WO2	.116		.010	-.062	-.017	-.091
	WO3	.012	.010		.001	.052	-.094
	WO4	-.033	-.062	.001		.021	.000
	WO5	-.084	-.017	.052	.021		-.102
	WO6	-.076	-.091	-.094	.000	-.102	
	WO7	-.073	-.081	-.124	.024	-.073	.106
	WO8	-.103	-.050	-.067	-.053	.002	-.001
	WO9	-.003	-.030	-.031	-.071	-.023	-.010
	WO10	-.046	-.031	-.034	-.116	-.002	-.057
	WO11	-.058	-.140	-.062	-.073	-.093	-.055
	WO12	-.004	-.042	-.085	.003	-.069	-.053

**Reproduced Correlations**

		WO7	WO8	WO9	WO10	WO11	WO12
Reproduced Correlation	WO1	.658	.722	.714	.682	.345	.540
	WO2	.649	.712	.705	.673	.340	.533
	WO3	.625	.685	.678	.647	.327	.513
	WO4	.652	.715	.707	.675	.342	.535
	WO5	.658	.722	.715	.682	.345	.541
	WO6	.604	.663	.656	.626	.317	.496
	WO7	.640 <sup>a</sup>	.702	.695	.663	.335	.526
	WO8	.702	.770 <sup>a</sup>	.762	.728	.368	.577
	WO9	.695	.762	.754 <sup>a</sup>	.720	.364	.570
	WO10	.663	.728	.720	.687 <sup>a</sup>	.347	.545
	WO11	.335	.368	.364	.347	.176 <sup>a</sup>	.275
	WO12	.526	.577	.570	.545	.275	.432 <sup>a</sup>
Residual <sup>b</sup>	WO1	-.073	-.103	-.003	-.046	-.058	-.004
	WO2	-.081	-.050	-.030	-.031	-.140	-.042
	WO3	-.124	-.067	-.031	-.034	-.062	-.085
	WO4	.024	-.053	-.071	-.116	-.073	.003
	WO5	-.073	.002	-.023	-.002	-.093	-.069
	WO6	.106	-.001	-.010	-.057	-.055	-.053
	WO7		.033	-.106	-.025	.003	-.034
	WO8	.033		.012	.004	.041	-.057
	WO9	-.106	.012		.045	.005	-.067
	WO10	-.025	.004	.045		-.026	-.064
	WO11	.003	.041	.005	-.026		.031
	WO12	-.034	-.057	-.067	-.064	.031	

Extraction Method: Principal Component Analysis.

a. Reproduced communalities

b. Residuals are computed between observed and reproduced correlations. There are 33 (50.0%) nonredundant residuals with absolute values greater than 0.05.

FACTOR

/VARIABLES WO1 WO2 WO3 WO4 WO5 WO6 WO7 WO8 WO9 WO10 WO12

/MISSING LISTWISE

/ANALYSIS WO1 WO2 WO3 WO4 WO5 WO6 WO7 WO8 WO9 WO10 WO12

/PRINT INITIAL CORRELATION SIG DET KMO INV REPR AIC EXTRACTION

/CRITERIA MINEIGEN(1) ITERATE(25)

/EXTRACTION PC

/ROTATION NOROTATE

/METHOD=CORRELATION.

**Factor Analysis**

**Correlation Matrix<sup>a</sup>**

		WO1	WO2	WO3	WO4	WO5	WO6	WO7
Correlation	WO1	1.000	.784	.653	.637	.593	.545	.585
	WO2	.784	1.000	.643	.599	.650	.522	.568
	WO3	.653	.643	1.000	.637	.695	.496	.501
	WO4	.637	.599	.637	1.000	.691	.615	.676
	WO5	.593	.650	.695	.691	1.000	.520	.585
	WO6	.545	.522	.496	.615	.520	1.000	.710
	WO7	.585	.568	.501	.676	.585	.710	1.000
	WO8	.619	.662	.618	.662	.724	.662	.735
	WO9	.711	.675	.647	.636	.691	.646	.589
	WO10	.635	.642	.613	.559	.681	.569	.638
	WO12	.536	.491	.428	.539	.472	.444	.491
	Sig. (1-tailed)	WO1		.000	.000	.000	.000	.000
WO2		.000		.000	.000	.000	.000	.000
WO3		.000	.000		.000	.000	.000	.000
WO4		.000	.000	.000		.000	.000	.000
WO5		.000	.000	.000	.000		.000	.000
WO6		.000	.000	.000	.000	.000		.000
WO7		.000	.000	.000	.000	.000	.000	
WO8		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
WO9		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
WO10		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
WO12		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000

**Correlation Matrix<sup>a</sup>**

		WO8	WO9	WO10	WO12
Correlation	WO1	.619	.711	.635	.536
	WO2	.662	.675	.642	.491
	WO3	.618	.647	.613	.428
	WO4	.662	.636	.559	.539
	WO5	.724	.691	.681	.472
	WO6	.662	.646	.569	.444
	WO7	.735	.589	.638	.491
	WO8	1.000	.774	.731	.519
	WO9	.774	1.000	.764	.503
	WO10	.731	.764	1.000	.481
	WO12	.519	.503	.481	1.000
	Sig. (1-tailed)	WO1	.000	.000	.000
WO2		.000	.000	.000	.000
WO3		.000	.000	.000	.000
WO4		.000	.000	.000	.000
WO5		.000	.000	.000	.000
WO6		.000	.000	.000	.000
WO7		.000	.000	.000	.000
WO8			.000	.000	.000
WO9		.000		.000	.000
WO10		.000	.000		.000
WO12		.000	.000	.000	

a. Determinant = .000

**Inverse of Correlation Matrix**

	WO1	WO2	WO3	WO4	WO5	WO6	WO7	WO8
WO1	3.532	-1.669	-.544	-.409	.415	.061	-.402	.531
WO2	-1.669	3.180	-.263	.086	-.472	.004	.007	-.485
WO3	-.544	-.263	2.514	-.491	-.759	-.080	.312	-.107
WO4	-.409	.086	-.491	2.933	-.867	-.338	-.809	-.013
WO5	.415	-.472	-.759	-.867	3.163	.278	.042	-.750
WO6	.061	.004	-.080	-.338	.278	2.476	-1.086	-.241
WO7	-.402	.007	.312	-.809	.042	-1.086	3.248	-1.254
WO8	.531	-.485	-.107	-.013	-.750	-.241	-1.254	4.130
WO9	-.999	.026	-.122	-.225	-.310	-.802	.904	-1.358
WO10	-.123	-.194	-.262	.521	-.550	.096	-.703	-.398
WO12	-.359	-.052	.094	-.367	-.026	-.032	-.086	-.186

**Inverse of Correlation Matrix**

	WO9	WO10	WO12
WO1	-.999	-.123	-.359
WO2	.026	-.194	-.052
WO3	-.122	-.262	.094
WO4	-.225	.521	-.367
WO5	-.310	-.550	-.026
WO6	-.802	.096	-.032
WO7	.904	-.703	-.086
WO8	-1.358	-.398	-.186
WO9	4.123	-1.239	-.021
WO10	-1.239	3.138	-.123
WO12	-.021	-.123	1.610

**KMO and Bartlett's Test**

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		.928
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square	1944.215
	df	55
	Sig.	.000

**Anti-image Matrices**

	WO1	WO2	WO3	WO4	WO5	WO6	
Anti-image Covariance	WO1	.283	-.149	-.061	-.039	.037	.007
	WO2	-.149	.314	-.033	.009	-.047	.000
	WO3	-.061	-.033	.398	-.067	-.095	-.013
	WO4	-.039	.009	-.067	.341	-.093	-.047
	WO5	.037	-.047	-.095	-.093	.316	.035
	WO6	.007	.000	-.013	-.047	.035	.404
	WO7	-.035	.001	.038	-.085	.004	-.135
	WO8	.036	-.037	-.010	-.001	-.057	-.024
	WO9	-.069	.002	-.012	-.019	-.024	-.079
	WO10	-.011	-.019	-.033	.057	-.055	.012
	WO12	-.063	-.010	.023	-.078	-.005	-.008
	Anti-image Correlation	WO1	.901 <sup>a</sup>	-.498	-.183	-.127	.124
WO2		-.498	.929 <sup>a</sup>	-.093	.028	-.149	.001
WO3		-.183	-.093	.954 <sup>a</sup>	-.181	-.269	-.032
WO4		-.127	.028	-.181	.934 <sup>a</sup>	-.285	-.125
WO5		.124	-.149	-.269	-.285	.935 <sup>a</sup>	.099
WO6		.020	.001	-.032	-.125	.099	.932 <sup>a</sup>
WO7		-.119	.002	.109	-.262	.013	-.383
WO8		.139	-.134	-.033	-.004	-.208	-.075
WO9		-.262	.007	-.038	-.065	-.086	-.251
WO10		-.037	-.061	-.093	.172	-.175	.034
WO12		-.151	-.023	.047	-.169	-.011	-.016

**Anti-image Matrices**

		WO7	WO8	WO9	WO10	WO12
Anti-image Covariance	WO1	-.035	.036	-.069	-.011	-.063
	WO2	.001	-.037	.002	-.019	-.010
	WO3	.038	-.010	-.012	-.033	.023
	WO4	-.085	-.001	-.019	.057	-.078
	WO5	.004	-.057	-.024	-.055	-.005
	WO6	-.135	-.024	-.079	.012	-.008
	WO7	.308	-.093	.067	-.069	-.016
	WO8	-.093	.242	-.080	-.031	-.028
	WO9	.067	-.080	.243	-.096	-.003
	WO10	-.069	-.031	-.096	.319	-.024
	WO12	-.016	-.028	-.003	-.024	.621
	Anti-image Correlation	WO1	-.119	.139	-.262	-.037
WO2		.002	-.134	.007	-.061	-.023
WO3		.109	-.033	-.038	-.093	.047
WO4		-.262	-.004	-.065	.172	-.169
WO5		.013	-.208	-.086	-.175	-.011
WO6		-.383	-.075	-.251	.034	-.016
WO7		.889 <sup>a</sup>	-.342	.247	-.220	-.038
WO8		-.342	.932 <sup>a</sup>	-.329	-.111	-.072
WO9		.247	-.329	.912 <sup>a</sup>	-.344	-.008
WO10		-.220	-.111	-.344	.940 <sup>a</sup>	-.055
WO12		-.038	-.072	-.008	-.055	.974 <sup>a</sup>

a. Measures of Sampling Adequacy(MSA)

**Communalities**

	Initial	Extraction
WO1	1.000	.680
WO2	1.000	.671
WO3	1.000	.614
WO4	1.000	.669
WO5	1.000	.685
WO6	1.000	.574
WO7	1.000	.638
WO8	1.000	.763
WO9	1.000	.751
WO10	1.000	.688
WO12	1.000	.428

Extraction Method: Principal Component Analysis.

**Total Variance Explained**

Component	Total	Initial Eigenvalues		Extraction Sums of Squared Loadings		
		% of Variance	Cumulative %	Total	% of Variance	Cumulative %
1	7.159	65.083	65.083	7.159	65.083	65.083
2	.738	6.708	71.791			
3	.642	5.839	77.630			
4	.507	4.613	82.242			
5	.482	4.385	86.627			
6	.356	3.236	89.863			
7	.293	2.667	92.530			
8	.269	2.446	94.976			
9	.230	2.087	97.063			
10	.186	1.687	98.750			
11	.137	1.250	100.000			

Extraction Method: Principal Component Analysis.

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

	Component 1
WO1	.825
WO2	.819
WO3	.783
WO4	.818
WO5	.827
WO6	.758
WO7	.798
WO8	.874
WO9	.867
WO10	.829
WO12	.654

Extraction Method:  
Principal Component  
Analysis.<sup>a</sup>

a. 1 components  
extracted.

**Reproduced Correlations**

		WO1	WO2	WO3	WO4	WO5	WO6
Reproduced Correlation	WO1	.680 <sup>a</sup>	.675	.646	.674	.682	.625
	WO2	.675	.671 <sup>a</sup>	.642	.670	.678	.620
	WO3	.646	.642	.614 <sup>a</sup>	.641	.648	.594
	WO4	.674	.670	.641	.669 <sup>a</sup>	.677	.620
	WO5	.682	.678	.648	.677	.685 <sup>a</sup>	.627
	WO6	.625	.620	.594	.620	.627	.574 <sup>a</sup>
	WO7	.658	.654	.626	.653	.661	.605
	WO8	.721	.716	.685	.715	.723	.662
	WO9	.715	.710	.679	.709	.717	.656
	WO10	.684	.679	.650	.678	.686	.628
	WO12	.539	.536	.512	.535	.541	.495
	Residual <sup>b</sup>	WO1		.108	.007	-.038	-.090
WO2		.108		.001	-.071	-.027	-.098
WO3		.007	.001		-.004	.047	-.098
WO4		-.038	-.071	-.004		.014	-.005
WO5		-.090	-.027	.047	.014		-.107
WO6		-.080	-.098	-.098	-.005	-.107	
WO7		-.074	-.086	-.125	.023	-.076	.105
WO8		-.102	-.053	-.067	-.053	.001	.000
WO9		-.003	-.035	-.032	-.073	-.026	-.010
WO10		-.048	-.037	-.037	-.119	-.005	-.059
WO12		-.003	-.044	-.085	.004	-.069	-.052

**Reproduced Correlations**

		WO7	WO8	WO9	WO10	WO12
Reproduced Correlation	WO1	.658	.721	.715	.684	.539
	WO2	.654	.716	.710	.679	.536
	WO3	.626	.685	.679	.650	.512
	WO4	.653	.715	.709	.678	.535
	WO5	.661	.723	.717	.686	.541
	WO6	.605	.662	.656	.628	.495
	WO7	.638 <sup>a</sup>	.698	.692	.662	.522
	WO8	.698	.763 <sup>a</sup>	.757	.724	.571
	WO9	.692	.757	.751 <sup>a</sup>	.718	.567
	WO10	.662	.724	.718	.688 <sup>a</sup>	.542
	WO12	.522	.571	.567	.542	.428 <sup>a</sup>
	Residual <sup>b</sup>	WO1	-.074	-.102	-.003	-.048
WO2		-.086	-.053	-.035	-.037	-.044
WO3		-.125	-.067	-.032	-.037	-.085
WO4		.023	-.053	-.073	-.119	.004
WO5		-.076	.001	-.026	-.005	-.069
WO6		.105	.000	-.010	-.059	-.052
WO7			.038	-.103	-.024	-.031
WO8		.038		.017	.007	-.052
WO9		-.103	.017		.046	-.063
WO10		-.024	.007	.046		-.061
WO12		-.031	-.052	-.063	-.061	

Extraction Method: Principal Component Analysis.

a. Reproduced communalities



b. Residuals are computed between observed and reproduced correlations. There are 26 (47.0%) nonredundant residuals with absolute values greater than 0.05.

FACTOR

```

/VARIABLES TMX1 TMX2 TMX3 TMX4 TMX5 TMX6 TMX7 TMX8
/MISSING LISTWISE
/ANALYSIS TMX1 TMX2 TMX3 TMX4 TMX5 TMX6 TMX7 TMX8
/PRINT INITIAL CORRELATION SIG DET KMO INV REPR AIC EXTRACTION
/CRITERIA MINEIGEN(1) ITERATE(25)
/EXTRACTION PC
/ROTATION NOROTATE
/METHOD=CORRELATION.
    
```

Factor Analysis

Correlation Matrix<sup>a</sup>

		TMX1	TMX2	TMX3	TMX4	TMX5	TMX6	TMX7
Correlation	TMX1	1.000	.598	.593	.406	.325	.433	.420
	TMX2	.598	1.000	.492	.571	.453	.577	.557
	TMX3	.593	.492	1.000	.428	.314	.360	.328
	TMX4	.406	.571	.428	1.000	.511	.559	.637
	TMX5	.325	.453	.314	.511	1.000	.699	.511
	TMX6	.433	.577	.360	.559	.699	1.000	.682
	TMX7	.420	.557	.328	.637	.511	.682	1.000
	TMX8	.383	.333	.345	.271	.238	.362	.472
Sig. (1-tailed)	TMX1		.000	.000	.000	.000	.000	.000
	TMX2	.000		.000	.000	.000	.000	.000
	TMX3	.000	.000		.000	.000	.000	.000
	TMX4	.000	.000	.000		.000	.000	.000
	TMX5	.000	.000	.000	.000		.000	.000
	TMX6	.000	.000	.000	.000	.000		.000
	TMX7	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	TMX8	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000

Correlation Matrix<sup>a</sup>

		TMX8
Correlation	TMX1	.383
	TMX2	.333
	TMX3	.345
	TMX4	.271
	TMX5	.238
	TMX6	.362
	TMX7	.472
	TMX8	1.000
Sig. (1-tailed)	TMX1	.000
	TMX2	.000
	TMX3	.000
	TMX4	.000
	TMX5	.000
	TMX6	.000
	TMX7	.000
	TMX8	

a. Determinant = .022

**Inverse of Correlation Matrix**

	TMX1	TMX2	TMX3	TMX4	TMX5	TMX6	TMX7	TMX8
TMX1	1.974	-.686	-.724	.057	.052	-.132	-.078	-.220
TMX2	-.686	2.187	-.233	-.446	-.029	-.439	-.268	.028
TMX3	-.724	-.233	1.727	-.369	-.093	.009	.259	-.244
TMX4	.057	-.446	-.369	2.092	-.340	-.037	-.881	.198
TMX5	.052	-.029	-.093	-.340	2.046	-1.244	.009	.074
TMX6	-.132	-.439	.009	-.037	-1.244	2.896	-.978	-.087
TMX7	-.078	-.268	.259	-.881	.009	-.978	2.610	-.613
TMX8	-.220	.028	-.244	.198	.074	-.087	-.613	1.409

**KMO and Bartlett's Test**

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.	.847
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square
	836.353
	df
	28
	Sig.
	.000

**Anti-image Matrices**

		TMX1	TMX2	TMX3	TMX4	TMX5	TMX6
Anti-image Covariance	TMX1	.507	-.159	-.212	.014	.013	-.023
	TMX2	-.159	.457	-.062	-.098	-.006	-.069
	TMX3	-.212	-.062	.579	-.102	-.026	.002
	TMX4	.014	-.098	-.102	.478	-.080	-.006
	TMX5	.013	-.006	-.026	-.080	.489	-.210
	TMX6	-.023	-.069	.002	-.006	-.210	.345
	TMX7	-.015	-.047	.058	-.161	.002	-.129
	TMX8	-.079	.009	-.100	.067	.026	-.021
Anti-image Correlation	TMX1	.839 <sup>a</sup>	-.330	-.392	.028	.026	-.055
	TMX2	-.330	.900 <sup>a</sup>	-.120	-.209	-.014	-.174
	TMX3	-.392	-.120	.833 <sup>a</sup>	-.194	-.050	.004
	TMX4	.028	-.209	-.194	.867 <sup>a</sup>	-.165	-.015
	TMX5	.026	-.014	-.050	-.165	.834 <sup>a</sup>	-.511
	TMX6	-.055	-.174	.004	-.015	-.511	.829 <sup>a</sup>
	TMX7	-.034	-.112	.122	-.377	.004	-.356
	TMX8	-.132	.016	-.157	.115	.044	-.043

**Anti-image Matrices**

		TMX7	TMX8
Anti-image Covariance	TMX1	-.015	-.079
	TMX2	-.047	.009
	TMX3	.058	-.100
	TMX4	-.161	.067
	TMX5	.002	.026
	TMX6	-.129	-.021
	TMX7	.383	-.167
	TMX8	-.167	.710
Anti-image Correlation	TMX1	-.034	-.132
	TMX2	-.112	.016
	TMX3	.122	-.157
	TMX4	-.377	.115
	TMX5	.004	.044
	TMX6	-.356	-.043
	TMX7	.830 <sup>a</sup>	-.320
	TMX8	-.320	.842 <sup>a</sup>

a. Measures of Sampling Adequacy(MSA)

**Communalities**

	Initial	Extraction
TMX1	1.000	.740
TMX2	1.000	.649
TMX3	1.000	.700
TMX4	1.000	.624
TMX5	1.000	.700
TMX6	1.000	.789
TMX7	1.000	.704
TMX8	1.000	.392

Extraction Method: Principal Component Analysis.

**Total Variance Explained**

Component	Initial Eigenvalues			Extraction Sums of Squared Loadings		
	Total	% of Variance	Cumulative %	Total	% of Variance	Cumulative %
1	4.263	53.283	53.283	4.263	53.283	53.283
2	1.036	12.955	66.238	1.036	12.955	66.238
3	.792	9.905	76.144			
4	.553	6.913	83.056			
5	.478	5.977	89.034			
6	.339	4.239	93.273			
7	.312	3.905	97.178			
8	.226	2.822	100.000			

Extraction Method: Principal Component Analysis.

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

	Component	
	1	2
TMX1	.707	.491
TMX2	.798	.113
TMX3	.647	.531
TMX4	.766	-.192
TMX5	.705	-.451
TMX6	.818	-.346
TMX7	.804	-.240
TMX8	.555	.290

Extraction Method: Principal Component Analysis.<sup>a</sup>

a. 2 components extracted.

**Reproduced Correlations**

		TMX1	TMX2	TMX3	TMX4	TMX5	TMX6
Reproduced Correlation	TMX1	.740 <sup>a</sup>	.619	.718	.447	.277	.409
	TMX2	.619	.649 <sup>a</sup>	.576	.590	.512	.614
	TMX3	.718	.576	.700 <sup>a</sup>	.394	.217	.346
	TMX4	.447	.590	.394	.624 <sup>a</sup>	.627	.694
	TMX5	.277	.512	.217	.627	.700 <sup>a</sup>	.733
	TMX6	.409	.614	.346	.694	.733	.789 <sup>a</sup>
	TMX7	.450	.615	.393	.662	.675	.741
	TMX8	.534	.475	.513	.369	.260	.354
Residual <sup>b</sup>	TMX1		-.021	-.125	-.041	.048	.024
	TMX2	-.021		-.084	-.019	-.059	-.037
	TMX3	-.125	-.084		.035	.097	.014
	TMX4	-.041	-.019	.035		-.116	-.134
	TMX5	.048	-.059	.097	-.116		-.034
	TMX6	.024	-.037	.014	-.134	-.034	
	TMX7	-.030	-.057	-.065	-.025	-.164	-.058
	TMX8	-.152	-.142	-.168	-.098	-.023	.008

**Reproduced Correlations**

		TMX7	TMX8
Reproduced Correlation	TMX1	.450	.534
	TMX2	.615	.475
	TMX3	.393	.513
	TMX4	.662	.369
	TMX5	.675	.260
	TMX6	.741	.354
	TMX7	.704 <sup>a</sup>	.377
	TMX8	.377	.392 <sup>a</sup>
Residual <sup>b</sup>	TMX1	-.030	-.152
	TMX2	-.057	-.142
	TMX3	-.065	-.168
	TMX4	-.025	-.098
	TMX5	-.164	-.023
	TMX6	-.058	.008
	TMX7		.096
	TMX8	.096	

Extraction Method: Principal Component Analysis.

a. Reproduced communalities

b. Residuals are computed between observed and reproduced correlations. There are 15 (53.0%) nonredundant residuals with absolute values greater than 0.05.

FACTOR

/VARIABLES TMX1 TMX2 TMX4 TMX5 TMX6 TMX7 TMX8  
 /MISSING LISTWISE  
 /ANALYSIS TMX1 TMX2 TMX4 TMX5 TMX6 TMX7 TMX8  
 /PRINT INITIAL CORRELATION SIG DET KMO INV REPR AIC EXTRACTION  
 /CRITERIA MINEIGEN(1) ITERATE(25)  
 /EXTRACTION PC  
 /ROTATION NOROTATE  
 /METHOD=CORRELATION.

**Factor Analysis**

**Correlation Matrix<sup>a</sup>**

		TMX1	TMX2	TMX4	TMX5	TMX6	TMX7	TMX8
Correlation	TMX1	1.000	.598	.406	.325	.433	.420	.383
	TMX2	.598	1.000	.571	.453	.577	.557	.333
	TMX4	.406	.571	1.000	.511	.559	.637	.271
	TMX5	.325	.453	.511	1.000	.699	.511	.238
	TMX6	.433	.577	.559	.699	1.000	.682	.362
	TMX7	.420	.557	.637	.511	.682	1.000	.472
	TMX8	.383	.333	.271	.238	.362	.472	1.000
	Sig. (1-tailed)	TMX1		.000	.000	.000	.000	.000
TMX2		.000		.000	.000	.000	.000	.000
TMX4		.000	.000		.000	.000	.000	.000
TMX5		.000	.000	.000		.000	.000	.000
TMX6		.000	.000	.000	.000		.000	.000
TMX7		.000	.000	.000	.000	.000		.000
TMX8		.000	.000	.000	.000	.000	.000	

a. Determinant = .038

**Inverse of Correlation Matrix**

	TMX1	TMX2	TMX4	TMX5	TMX6	TMX7	TMX8
TMX1	1.670	-.784	-.097	.013	-.129	.030	-.322
TMX2	-.784	2.155	-.496	-.041	-.438	-.233	-.005
TMX4	-.097	-.496	2.013	-.360	-.035	-.825	.145
TMX5	.013	-.041	-.360	2.041	-1.244	.023	.061
TMX6	-.129	-.438	-.035	-1.244	2.896	-.979	-.086
TMX7	.030	-.233	-.825	.023	-.979	2.571	-.576
TMX8	-.322	-.005	.145	.061	-.086	-.576	1.374

**KMO and Bartlett's Test**

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.	.839
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square
	717.524
	df
	21
	Sig.
	.000

**Anti-image Matrices**

		TMX1	TMX2	TMX4	TMX5	TMX6	TMX7
Anti-image Covariance	TMX1	.599	-.218	-.029	.004	-.027	.007
	TMX2	-.218	.464	-.114	-.009	-.070	-.042
	TMX4	-.029	-.114	.497	-.088	-.006	-.159
	TMX5	.004	-.009	-.088	.490	-.210	.004
	TMX6	-.027	-.070	-.006	-.210	.345	-.132
	TMX7	.007	-.042	-.159	.004	-.132	.389
	TMX8	-.140	-.002	.053	.022	-.022	-.163
	TMX8	-.140	-.002	.053	.022	-.022	-.163
Anti-image Correlation	TMX1	.836 <sup>a</sup>	-.413	-.053	.007	-.058	.015
	TMX2	-.413	.860 <sup>a</sup>	-.238	-.020	-.175	-.099
	TMX4	-.053	-.238	.870 <sup>a</sup>	-.178	-.015	-.363
	TMX5	.007	-.020	-.178	.824 <sup>a</sup>	-.512	.010
	TMX6	-.058	-.175	-.015	-.512	.818 <sup>a</sup>	-.359
	TMX7	.015	-.099	-.363	.010	-.359	.835 <sup>a</sup>
	TMX8	-.213	-.003	.087	.036	-.043	-.306
	TMX8	-.213	-.003	.087	.036	-.043	-.306

**Anti-image Matrices**

		TMX8
Anti-image Covariance	TMX1	-.140
	TMX2	-.002
	TMX4	.053
	TMX5	.022
	TMX6	-.022
	TMX7	-.163
	TMX8	.728
	TMX8	.728
Anti-image Correlation	TMX1	-.213
	TMX2	-.003
	TMX4	.087
	TMX5	.036
	TMX6	-.043
	TMX7	-.306
	TMX8	.832 <sup>a</sup>
	TMX8	.832 <sup>a</sup>

a. Measures of Sampling Adequacy(MSA)

**Communalities**

	Initial	Extraction
TMX1	1.000	.449
TMX2	1.000	.628
TMX4	1.000	.597
TMX5	1.000	.529
TMX6	1.000	.712
TMX7	1.000	.693
TMX8	1.000	.303

Extraction Method: Principal Component Analysis.

**Total Variance Explained**

Component	Total	Initial Eigenvalues		Extraction Sums of Squared Loadings		
		% of Variance	Cumulative %	Total	% of Variance	Cumulative %
1	3.910	55.856	55.856	3.910	55.856	55.856
2	.897	12.811	68.668			
3	.723	10.333	79.000			
4	.544	7.768	86.768			
5	.362	5.176	91.944			
6	.337	4.807	96.751			
7	.227	3.249	100.000			

Extraction Method: Principal Component Analysis.

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

	Component 1
TMX1	.670
TMX2	.792
TMX4	.772
TMX5	.728
TMX6	.844
TMX7	.833
TMX8	.550

Extraction Method: Principal Component Analysis.<sup>a</sup>

a. 1 components extracted.

**Reproduced Correlations**

	TMX1	TMX2	TMX4	TMX5	TMX6	TMX7
Reproduced Correlation	TMX1	.449 <sup>a</sup>	.531	.517	.487	.558
	TMX2	.531	.628 <sup>a</sup>	.612	.576	.660
	TMX4	.517	.612	.597 <sup>a</sup>	.562	.643
	TMX5	.487	.576	.562	.529 <sup>a</sup>	.614
	TMX6	.565	.668	.652	.614	.712 <sup>a</sup>
	TMX7	.558	.660	.643	.606	.693 <sup>a</sup>
	TMX8	.369	.436	.425	.400	.464
Residual <sup>b</sup>	TMX1		.067	-.111	-.162	-.132
	TMX2	.067		-.041	-.124	-.091
	TMX4	-.111	-.041		-.051	-.092
	TMX5	-.162	-.124	-.051		.085
	TMX6	-.132	-.091	-.092	.085	
	TMX7	-.137	-.102	-.006	-.094	-.020
	TMX8	.014	-.103	-.154	-.163	-.102

**Reproduced Correlations**

		TMX8
Reproduced Correlation	TMX1	.369
	TMX2	.436
	TMX4	.425
	TMX5	.400
	TMX6	.464
	TMX7	.458
	TMX8	.303 <sup>a</sup>
	Residual <sup>b</sup>	TMX1
TMX2		-.103
TMX4		-.154
TMX5		-.163
TMX6		-.102
TMX7		.014
TMX8		

Extraction Method: Principal Component Analysis.

a. Reproduced communalities

b. Residuals are computed between observed and reproduced correlations. There are 16 (76.0%) nonredundant residuals with absolute values greater than 0.05.

**FACTOR**

/VARIABLES TI1 TI2 TI3 TI4 TI5 TI6 TI7

/MISSING LISTWISE

/ANALYSIS TI1 TI2 TI3 TI4 TI5 TI6 TI7

/PRINT INITIAL CORRELATION SIG DET KMO INV REPR AIC EXTRACTION

/CRITERIA MINEIGEN(1) ITERATE(25)

/EXTRACTION PC

/ROTATION NOROTATE

/METHOD=CORRELATION.

**Factor Analysis**

**Correlation Matrix<sup>a</sup>**

		TI1	TI2	TI3	TI4	TI5	TI6	TI7
Correlation	TI1	1.000	.471	.324	-.031	.070	.408	.319
	TI2	.471	1.000	.315	-.144	-.105	.313	.368
	TI3	.324	.315	1.000	-.063	.035	.243	.162
	TI4	-.031	-.144	-.063	1.000	.624	-.153	-.142
	TI5	.070	-.105	.035	.624	1.000	-.171	-.108
	TI6	.408	.313	.243	-.153	-.171	1.000	.321
	TI7	.319	.368	.162	-.142	-.108	.321	1.000
Sig. (1-tailed)	TI1		.000	.000	.324	.149	.000	.000
	TI2	.000		.000	.015	.058	.000	.000
	TI3	.000	.000		.176	.304	.000	.008
	TI4	.324	.015	.176		.000	.011	.017
	TI5	.149	.058	.304	.000		.005	.053
	TI6	.000	.000	.000	.011	.005		.000
	TI7	.000	.000	.008	.017	.053	.000	

a. Determinant = .241



**Inverse of Correlation Matrix**

	T11	T12	T13	T14	T15	T16	T17
T11	1.539	-.492	-.206	.044	-.267	-.408	-.167
T12	-.492	1.459	-.234	.054	.117	-.075	-.298
T13	-.206	-.234	1.185	.098	-.136	-.140	.004
T14	.044	.054	.098	1.672	-1.037	-.006	.078
T15	-.267	.117	-.136	-1.037	1.726	.234	.028
T16	-.408	-.075	-.140	-.006	.234	1.335	-.224
T17	-.167	-.298	.004	.078	.028	-.224	1.248

**KMO and Bartlett's Test**

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy		.671
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square	313.105
	df	21
	Sig.	.000

**Anti-image Matrices**

		T11	T12	T13	T14	T15	T16
Anti-image Covariance	T11	.650	-.219	-.113	.017	-.101	-.199
	T12	-.219	.685	-.135	.022	.046	-.039
	T13	-.113	-.135	.844	.049	-.066	-.088
	T14	.017	.022	.049	.598	-.359	-.003
	T15	-.101	.046	-.066	-.359	.580	.101
	T16	-.199	-.039	-.088	-.003	.101	.749
	T17	-.087	-.164	.003	.038	.013	-.134
Anti-image Correlation	T11	.702 <sup>a</sup>	-.328	-.153	.027	-.164	-.285
	T12	-.328	.748 <sup>a</sup>	-.178	.035	.074	-.054
	T13	-.153	-.178	.784 <sup>a</sup>	.069	-.095	-.111
	T14	.027	.035	.069	.545 <sup>a</sup>	-.610	-.004
	T15	-.164	.074	-.095	-.610	.505 <sup>a</sup>	.154
	T16	-.285	-.054	-.111	-.004	.154	.761 <sup>a</sup>
	T17	-.121	-.221	.003	.054	.019	-.173

**Anti-image Matrices**

		T17
Anti-image Covariance	T11	-.087
	T12	-.164
	T13	.003
	T14	.038
	T15	.013
	T16	-.134
	T17	.801
Anti-image Correlation	T11	-.121
	T12	-.221
	T13	.003
	T14	.054
	T15	.019
	T16	-.173
	T17	.805 <sup>a</sup>

a. Measures of Sampling Adequacy(MSA)

**Communalities**

	Initial	Extraction
T11	1.000	.632
T12	1.000	.558
T13	1.000	.353
T14	1.000	.775
T15	1.000	.818
T16	1.000	.464
T17	1.000	.398

Extraction Method: Principal Component Analysis.

**Total Variance Explained**

Component	Total	Initial Eigenvalues		Extraction Sums of Squared Loadings		
		% of Variance	Cumulative %	Total	% of Variance	Cumulative %
1	2.406	34.373	34.373	2.406	34.373	34.373
2	1.592	22.744	57.117	1.592	22.744	57.117
3	.832	11.882	68.999			
4	.702	10.036	79.035			
5	.630	9.000	88.035			
6	.487	6.961	94.996			
7	.350	5.004	100.000			

Extraction Method: Principal Component Analysis.

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

	Component	
	1	2
T11	.699	.379
T12	.731	.151
T13	.525	.279
T14	-.389	.790
T15	-.311	.849
T16	.680	.031
T17	.629	.046

Extraction Method: Principal Component Analysis.<sup>a</sup>

a. 2 components extracted.

**Reproduced Correlations**

		TI1	TI2	TI3	TI4	TI5	TI6
Reproduced Correlation	TI1	.632 <sup>a</sup>	.569	.473	.027	.104	.487
	TI2	.569	.558 <sup>a</sup>	.426	-.165	-.099	.502
	TI3	.473	.426	.353 <sup>a</sup>	.016	.074	.365
	TI4	.027	-.165	.016	.775 <sup>a</sup>	.792	-.241
	TI5	.104	-.099	.074	.792	.818 <sup>a</sup>	-.186
	TI6	.487	.502	.365	-.241	-.186	.464 <sup>a</sup>
	TI7	.457	.467	.343	-.209	-.157	.429
Residual <sup>b</sup>	TI1		-.097	-.148	-.057	-.034	-.079
	TI2	-.097		-.111	.021	-.006	-.189
	TI3	-.148	-.111		-.079	-.039	-.123
	TI4	-.057	.021	-.079		-.168	.088
	TI5	-.034	-.006	-.039	-.168		.014
	TI6	-.079	-.189	-.123	.088	.014	
	TI7	-.139	-.099	-.181	.066	.049	-.108

**Reproduced Correlations**

		TI7
Reproduced Correlation	TI1	.457
	TI2	.467
	TI3	.343
	TI4	-.209
	TI5	-.157
	TI6	.429
	TI7	.398 <sup>a</sup>
Residual <sup>b</sup>	TI1	-.139
	TI2	-.099
	TI3	-.181
	TI4	.066
	TI5	.049
	TI6	-.108
	TI7	

Extraction Method: Principal Component Analysis.

a. Reproduced communalities

b. Residuals are computed between observed and reproduced correlations. There are 15 (71.0%) nonredundant residuals with absolute values greater than 0.05.

```

FACTOR
/VARIABLES TI1 TI2 TI3 TI4 TI6 TI7
/MISSING LISTWISE
/ANALYSIS TI1 TI2 TI3 TI4 TI6 TI7
/PRINT INITIAL CORRELATION SIG DET KMO INV REPR AIC EXTRACTION
/CRITERIA MINEIGEN(1) ITERATE(25)
/EXTRACTION PC
/ROTATION NOROTATE
/METHOD=CORRELATION.
    
```

**Factor Analysis**

**Correlation Matrix<sup>a</sup>**

		TI1	TI2	TI3	TI4	TI6	TI7
Correlation	TI1	1.000	.471	.324	-.031	.408	.319
	TI2	.471	1.000	.315	-.144	.313	.368
	TI3	.324	.315	1.000	-.063	.243	.162
	TI4	-.031	-.144	-.063	1.000	-.153	-.142
	TI6	.408	.313	.243	-.153	1.000	.321
	TI7	.319	.368	.162	-.142	.321	1.000
	Sig. (1-tailed)	TI1		.000	.000	.324	.000
TI2		.000		.000	.015	.000	.000
TI3		.000	.000		.176	.000	.008
TI4		.324	.015	.176		.011	.017
TI6		.000	.000	.000	.011		.000
TI7		.000	.000	.008	.017	.000	

a. Determinant = .415

**Inverse of Correlation Matrix**

	TI1	TI2	TI3	TI4	TI6	TI7
TI1	1.497	-.474	-.227	-.117	-.372	-.163
TI2	-.474	1.451	-.225	.124	-.091	-.300
TI3	-.227	-.225	1.174	.016	-.122	.006
TI4	-.117	.124	.016	1.050	.135	.095
TI6	-.372	-.091	-.122	.135	1.304	-.228
TI7	-.163	-.300	.006	.095	-.228	1.248

**KMO and Bartlett's Test**

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		.756
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square	193.471
	df	15
	Sig.	.000

**Anti-image Matrices**

		T11	T12	T13	T14	T16	T17
Anti-image Covariance	T11	.668	-.218	-.129	-.074	-.191	-.087
	T12	-.218	.689	-.132	.082	-.048	-.166
	T13	-.129	-.132	.852	.013	-.079	.004
	T14	-.074	.082	.013	.953	.098	.073
	T16	-.191	-.048	-.079	.098	.767	-.140
	T17	-.087	-.166	.004	.073	-.140	.801
Anti-image Correlation	T11	.724 <sup>a</sup>	-.322	-.171	-.093	-.266	-.119
	T12	-.322	.745 <sup>a</sup>	-.172	.101	-.066	-.223
	T13	-.171	-.172	.810 <sup>a</sup>	.015	-.098	.005
	T14	-.093	.101	.015	.639 <sup>a</sup>	.115	.083
	T16	-.266	-.066	-.098	.115	.776 <sup>a</sup>	-.179
	T17	-.119	-.223	.005	.083	-.179	.790 <sup>a</sup>

a. Measures of Sampling Adequacy(MSA)

**Communalities**

	Initial	Extraction
T11	1.000	.636
T12	1.000	.558
T13	1.000	.394
T14	1.000	.880
T16	1.000	.462
T17	1.000	.432

Extraction Method: Principal Component Analysis.

**Total Variance Explained**

Component	Total	Initial Eigenvalues		Extraction Sums of Squared Loadings		
		% of Variance	Cumulative %	Total	% of Variance	Cumulative %
1	2.358	39.308	39.308	2.358	39.308	39.308
2	1.004	16.728	56.036	1.004	16.728	56.036
3	.827	13.779	69.814			
4	.701	11.682	81.497			
5	.628	10.473	91.970			
6	.482	8.030	100.000			

Extraction Method: Principal Component Analysis.

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

	Component	
	1	2
T11	.750	.273
T12	.745	.047
T13	.560	.284
T14	-.264	.900
T16	.676	-.070
T17	.632	-.178

Extraction Method: Principal Component Analysis.<sup>a</sup>

a. 2 components extracted.

**Reproduced Correlations**

		TI1	TI2	TI3	TI4	TI6	TI7
Reproduced Correlation	TI1	.636 <sup>a</sup>	.571	.497	.047	.488	.425
	TI2	.571	.558 <sup>a</sup>	.431	-.155	.501	.463
	TI3	.497	.431	.394 <sup>a</sup>	.107	.359	.304
	TI4	.047	-.155	.107	.880 <sup>a</sup>	-.242	-.328
	TI6	.488	.501	.359	-.242	.462 <sup>a</sup>	.440
	TI7	.425	.463	.304	-.328	.440	.432 <sup>a</sup>
	Residual <sup>b</sup>	TI1		-.100	-.173	-.078	-.080
	TI2	-.100		-.116	.011	-.188	-.095
	TI3	-.173	-.116		-.170	-.116	-.142
	TI4	-.078	.011	-.170		.089	.185
	TI6	-.080	-.188	-.116	.089		-.119
	TI7	-.107	-.095	-.142	.185	-.119	

Extraction Method: Principal Component Analysis.

a. Reproduced communalities

b. Residuals are computed between observed and reproduced correlations. There are 14 (93.0%) nonredundant residuals with absolute values greater than 0.05.

FACTOR  
/VARIABLES TI1 TI2 TI3 TI6 TI7  
/MISSING LISTWISE  
/ANALYSIS TI1 TI2 TI3 TI6 TI7  
/PRINT INITIAL CORRELATION SIG DET KMO INV REPR AIC EXTRACTION  
/CRITERIA MINEIGEN(1) ITERATE(25)  
/EXTRACTION PC  
/ROTATION NOROTATE  
/METHOD=CORRELATION.

**Factor Analysis**

**Correlation Matrix<sup>a</sup>**

		TI1	TI2	TI3	TI6	TI7
Correlation	TI1	1.000	.471	.324	.408	.319
	TI2	.471	1.000	.315	.313	.368
	TI3	.324	.315	1.000	.243	.162
	TI6	.408	.313	.243	1.000	.321
	TI7	.319	.368	.162	.321	1.000
Sig. (1-tailed)	TI1		.000	.000	.000	.000
	TI2	.000		.000	.000	.000
	TI3	.000	.000		.000	.008
	TI6	.000	.000	.000		.000
	TI7	.000	.000	.008	.000	

a. Determinant = .436

**Inverse of Correlation Matrix**

	TI1	TI2	TI3	TI6	TI7
TI1	1.484	-.460	-.225	-.357	-.152
TI2	-.460	1.436	-.227	-.107	-.311
TI3	-.225	-.227	1.174	-.124	.005
TI6	-.357	-.107	-.124	1.286	-.240
TI7	-.152	-.311	.005	-.240	1.239

**KMO and Bartlett's Test**

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		.764
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square	183.104
	df	10
	Sig.	.000

**Anti-image Matrices**

		TI1	TI2	TI3	TI6	TI7
Anti-image Covariance	TI1	.674	-.216	-.129	-.187	-.083
	TI2	-.216	.696	-.135	-.058	-.175
	TI3	-.129	-.135	.852	-.082	.003
	TI6	-.187	-.058	-.082	.777	-.150
	TI7	-.083	-.175	.003	-.150	.807
Anti-image Correlation	TI1	.741 <sup>a</sup>	-.315	-.171	-.259	-.112
	TI2	-.315	.744 <sup>a</sup>	-.175	-.079	-.233
	TI3	-.171	-.175	.806 <sup>a</sup>	-.101	.004
	TI6	-.259	-.079	-.101	.781 <sup>a</sup>	-.190
	TI7	-.112	-.233	.004	-.190	.781 <sup>a</sup>

a. Measures of Sampling Adequacy(MSA)

**Communalities**

	Initial	Extraction
T11	1.000	.589
T12	1.000	.557
T13	1.000	.324
T16	1.000	.453
T17	1.000	.395

Extraction Method: Principal Component Analysis.

**Total Variance Explained**

Component	Total	Initial Eigenvalues		Extraction Sums of Squared Loadings		
		% of Variance	Cumulative %	Total	% of Variance	Cumulative %
1	2.317	46.345	46.345	2.317	46.345	46.345
2	.849	16.979	63.323			
3	.701	14.019	77.342			
4	.635	12.707	90.050			
5	.498	9.950	100.000			

Extraction Method: Principal Component Analysis.

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

	Component 1
T11	.767
T12	.746
T13	.569
T16	.673
T17	.628

Extraction Method: Principal Component Analysis.<sup>a</sup>

a. 1 components extracted.



**Reproduced Correlations**

		TI1	TI2	TI3	TI6	TI7
Reproduced Correlation	TI1	.589 <sup>a</sup>	.573	.437	.516	.482
	TI2	.573	.557 <sup>a</sup>	.425	.502	.469
	TI3	.437	.425	.324 <sup>a</sup>	.383	.357
	TI6	.516	.502	.383	.453 <sup>a</sup>	.423
	TI7	.482	.469	.357	.423	.395 <sup>a</sup>
Residual <sup>b</sup>	TI1		-.102	-.112	-.109	-.163
	TI2	-.102		-.109	-.189	-.101
	TI3	-.112	-.109		-.140	-.196
	TI6	-.109	-.189	-.140		-.102
	TI7	-.163	-.101	-.196	-.102	

Extraction Method: Principal Component Analysis.

a. Reproduced communalities

b. Residuals are computed between observed and reproduced correlations. There are 10 (100.0%) nonredundant residuals with absolute values greater than 0.05.

**FACTOR**

```

/VARIABLES TP1 TP2 TP3 TP4 TP5 TP6 TP7
/MISSING LISTWISE
/ANALYSIS TP1 TP2 TP3 TP4 TP5 TP6 TP7
/PRINT INITIAL CORRELATION SIG DET KMO INV REPR AIC EXTRACTION
/CRITERIA MINEIGEN(1) ITERATE(25)
/EXTRACTION PC
/ROTATION NOROTATE
/METHOD=CORRELATION.
    
```

**Factor Analysis**

**Correlation Matrix<sup>a</sup>**

		TP1	TP2	TP3	TP4	TP5	TP6	TP7
Correlation	TP1	1.000	.803	.704	.650	.483	.597	.548
	TP2	.803	1.000	.749	.726	.479	.559	.556
	TP3	.704	.749	1.000	.738	.592	.542	.504
	TP4	.650	.726	.738	1.000	.580	.522	.579
	TP5	.483	.479	.592	.580	1.000	.442	.377
	TP6	.597	.559	.542	.522	.442	1.000	.680
	TP7	.548	.556	.504	.579	.377	.680	1.000
Sig. (1-tailed)	TP1		.000	.000	.000	.000	.000	.000
	TP2	.000		.000	.000	.000	.000	.000
	TP3	.000	.000		.000	.000	.000	.000
	TP4	.000	.000	.000		.000	.000	.000
	TP5	.000	.000	.000	.000		.000	.000
	TP6	.000	.000	.000	.000	.000		.000
	TP7	.000	.000	.000	.000	.000	.000	

a. Determinant = .009

**Inverse of Correlation Matrix**

	TP1	TP2	TP3	TP4	TP5	TP6	TP7
TP1	3.251	-1.800	-.519	-.021	-.120	-.513	-.112
TP2	-1.800	3.851	-.944	-.908	.207	-.051	-.197
TP3	-.519	-.944	3.153	-.928	-.576	-.213	.120
TP4	-.021	-.908	-.928	2.961	-.553	.143	-.619
TP5	-.120	.207	-.576	-.553	1.698	-.261	.097
TP6	-.513	-.051	-.213	.143	-.261	2.227	-1.083
TP7	-.112	-.197	.120	-.619	.097	-1.083	2.169

**KMO and Bartlett's Test**

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		.880
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square	1030.898
	df	21
	Sig.	.000

**Anti-image Matrices**

		TP1	TP2	TP3	TP4	TP5	TP6
Anti-image Covariance	TP1	.308	-.144	-.051	-.002	-.022	-.071
	TP2	-.144	.260	-.078	-.080	.032	-.006
	TP3	-.051	-.078	.317	-.099	-.107	-.030
	TP4	-.002	-.080	-.099	.338	-.110	.022
	TP5	-.022	.032	-.107	-.110	.589	-.069
	TP6	-.071	-.006	-.030	.022	-.069	.449
	TP7	-.016	-.024	.017	-.096	.026	-.224
Anti-image Correlation	TP1	.883 <sup>a</sup>	-.509	-.162	-.007	-.051	-.191
	TP2	-.509	.861 <sup>a</sup>	-.271	-.269	.081	-.017
	TP3	-.162	-.271	.905 <sup>a</sup>	-.304	-.249	-.080
	TP4	-.007	-.269	-.304	.894 <sup>a</sup>	-.247	.056
	TP5	-.051	.081	-.249	-.247	.907 <sup>a</sup>	-.134
	TP6	-.191	-.017	-.080	.056	-.134	.860 <sup>a</sup>
	TP7	-.042	-.068	.046	-.244	.051	-.493

**Anti-image Matrices**

		TP7
Anti-image Covariance	TP1	-.016
	TP2	-.024
	TP3	.017
	TP4	-.096
	TP5	.026
	TP6	-.224
	TP7	.461
Anti-image Correlation	TP1	-.042
	TP2	-.068
	TP3	.046
	TP4	-.244
	TP5	.051
	TP6	-.493
	TP7	.852 <sup>a</sup>

a. Measures of Sampling Adequacy(MSA)

**Communalities**

	Initial	Extraction
TP1	1.000	.732
TP2	1.000	.763
TP3	1.000	.743
TP4	1.000	.729
TP5	1.000	.472
TP6	1.000	.580
TP7	1.000	.554

Extraction Method: Principal Component Analysis.

**Total Variance Explained**

Component	Total	Initial Eigenvalues		Extraction Sums of Squared Loadings		
		% of Variance	Cumulative %	Total	% of Variance	Cumulative %
1	4.574	65.338	65.338	4.574	65.338	65.338
2	.755	10.783	76.121			
3	.593	8.466	84.587			
4	.389	5.555	90.142			
5	.280	4.007	94.149			
6	.232	3.315	97.465			
7	.177	2.535	100.000			

Extraction Method: Principal Component Analysis.

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

	Component 1
TP1	.856
TP2	.874
TP3	.862
TP4	.854
TP5	.687
TP6	.762
TP7	.744

Extraction Method:  
Principal Component  
Analysis.<sup>a</sup>

a. 1 components  
extracted.

**Reproduced Correlations**

		TP1	TP2	TP3	TP4	TP5	TP6
Reproduced Correlation	TP1	.732 <sup>a</sup>	.747	.738	.731	.588	.652
	TP2	.747	.763 <sup>a</sup>	.753	.746	.600	.665
	TP3	.738	.753	.743 <sup>a</sup>	.736	.592	.657
	TP4	.731	.746	.736	.729 <sup>a</sup>	.587	.650
	TP5	.588	.600	.592	.587	.472 <sup>a</sup>	.523
	TP6	.652	.665	.657	.650	.523	.580 <sup>a</sup>
	TP7	.637	.650	.642	.636	.511	.567
Residual <sup>b</sup>	TP1		.056	-.034	-.081	-.105	-.055
	TP2	.056		-.004	-.020	-.121	-.106
	TP3	-.034	-.004		.001	.000	-.115
	TP4	-.081	-.020	.001		-.007	-.129
	TP5	-.105	-.121	.000	-.007		-.081
	TP6	-.055	-.106	-.115	-.129	-.081	
	TP7	-.089	-.094	-.138	-.057	-.134	.113

**Reproduced Correlations**

		TP7
Reproduced Correlation	TP1	.637
	TP2	.650
	TP3	.642
	TP4	.636
	TP5	.511
	TP6	.567
	TP7	.554 <sup>a</sup>
Residual <sup>b</sup>	TP1	-.089
	TP2	-.094
	TP3	-.138
	TP4	-.057
	TP5	-.134
	TP6	.113
	TP7	

Extraction Method: Principal Component Analysis.

a. Reproduced communalities

b. Residuals are computed between observed and reproduced correlations. There are 15 (71.0%) nonredundant residuals with absolute values greater than 0.05.

FACTOR

/VARIABLES TMXTI1 TMXTI2 TMXTI3 TMXTI4 TMXTI5 TMXTI6 TMXTI7  
 /MISSING LISTWISE  
 /ANALYSIS TMXTI1 TMXTI2 TMXTI3 TMXTI4 TMXTI5 TMXTI6 TMXTI7  
 /PRINT INITIAL CORRELATION SIG DET KMO INV REPR AIC EXTRACTION  
 /CRITERIA MINEIGEN(1) ITERATE(25)  
 /EXTRACTION PC  
 /ROTATION NOROTATE  
 /METHOD=CORRELATION.

**Factor Analysis**

**Correlation Matrix<sup>a</sup>**

		TMXTI1	TMXTI2	TMXTI3	TMXTI4	TMXTI5	TMXTI6
Correlation	TMXTI1	1.000	.800	.739	.372	.481	.679
	TMXTI2	.800	1.000	.707	.290	.364	.658
	TMXTI3	.739	.707	1.000	.331	.441	.612
	TMXTI4	.372	.290	.331	1.000	.735	.181
	TMXTI5	.481	.364	.441	.735	1.000	.226
	TMXTI6	.679	.658	.612	.181	.226	1.000
	TMXTI7	.743	.748	.626	.282	.359	.611
Sig. (1-tailed)	TMXTI1		.000	.000	.000	.000	.000
	TMXTI2	.000		.000	.000	.000	.000
	TMXTI3	.000	.000		.000	.000	.000
	TMXTI4	.000	.000	.000		.000	.003
	TMXTI5	.000	.000	.000	.000		.000
	TMXTI6	.000	.000	.000	.003	.000	
	TMXTI7	.000	.000	.000	.000	.000	.000

**Correlation Matrix<sup>a</sup>**

		TMXTI7
Correlation	TMXTI1	.743
	TMXTI2	.748
	TMXTI3	.626
	TMXTI4	.282
	TMXTI5	.359
	TMXTI6	.611
	TMXTI7	1.000
Sig. (1-tailed)	TMXTI1	.000
	TMXTI2	.000
	TMXTI3	.000
	TMXTI4	.000
	TMXTI5	.000
	TMXTI6	.000
	TMXTI7	

a. Determinant = .009

**Inverse of Correlation Matrix**

	TMXTI1	TMXTI2	TMXTI3	TMXTI4	TMXTI5	TMXTI6	TMXTI7
TMXTI1	4.194	-1.401	-.819	-.024	-.654	-.750	-.855
TMXTI2	-1.401	3.564	-.665	-.060	.168	-.398	-1.009
TMXTI3	-.819	-.665	2.564	.044	-.389	-.426	-.113
TMXTI4	-.024	-.060	.044	2.176	-1.580	.000	-.011
TMXTI5	-.654	.168	-.389	-1.580	2.533	.316	-.053
TMXTI6	-.750	-.398	-.426	.000	.316	2.144	-.301
TMXTI7	-.855	-1.009	-.113	-.011	-.053	-.301	2.667

**KMO and Bartlett's Test**

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.	.858
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square
	1032.536
	df
	21
	Sig.
	.000

**Anti-image Matrices**

		TMXTI1	TMXTI2	TMXTI3	TMXTI4	TMXTI5	TMXTI6
Anti-image Covariance	TMXTI1	.238	-.094	-.076	-.003	-.062	-.083
	TMXTI2	-.094	.281	-.073	-.008	.019	-.052
	TMXTI3	-.076	-.073	.390	.008	-.060	-.078
	TMXTI4	-.003	-.008	.008	.460	-.287	7.790E-5
	TMXTI5	-.062	.019	-.060	-.287	.395	.058
	TMXTI6	-.083	-.052	-.078	7.790E-5	.058	.466
	TMXTI7	-.076	-.106	-.017	-.002	-.008	-.053
Anti-image Correlation	TMXTI1	.877 <sup>a</sup>	-.362	-.250	-.008	-.201	-.250
	TMXTI2	-.362	.883 <sup>a</sup>	-.220	-.022	.056	-.144
	TMXTI3	-.250	-.220	.926 <sup>a</sup>	.019	-.153	-.182
	TMXTI4	-.008	-.022	.019	.684 <sup>a</sup>	-.673	.000
	TMXTI5	-.201	.056	-.153	-.673	.703 <sup>a</sup>	.136
	TMXTI6	-.250	-.144	-.182	.000	.136	.920 <sup>a</sup>
	TMXTI7	-.256	-.327	-.043	-.005	-.020	-.126

**Anti-image Matrices**

		TMXTI7
Anti-image Covariance	TMXTI1	-.076
	TMXTI2	-.106
	TMXTI3	-.017
	TMXTI4	-.002
	TMXTI5	-.008
	TMXTI6	-.053
	TMXTI7	.375
Anti-image Correlation	TMXTI1	-.256
	TMXTI2	-.327
	TMXTI3	-.043
	TMXTI4	-.005
	TMXTI5	-.020
	TMXTI6	-.126
	TMXTI7	.916 <sup>a</sup>

a. Measures of Sampling Adequacy(MSA)

**Communalities**

	Initial	Extraction
TMXTI1	1.000	.844
TMXTI2	1.000	.817
TMXTI3	1.000	.721
TMXTI4	1.000	.864
TMXTI5	1.000	.866
TMXTI6	1.000	.706
TMXTI7	1.000	.738

Extraction Method: Principal Component Analysis.

**Total Variance Explained**

Component	Total	Initial Eigenvalues		Extraction Sums of Squared Loadings		
		% of Variance	Cumulative %	Total	% of Variance	Cumulative %
1	4.231	60.438	60.438	4.231	60.438	60.438
2	1.325	18.927	79.365	1.325	18.927	79.365
3	.400	5.708	85.074			
4	.370	5.284	90.358			
5	.255	3.648	94.006			
6	.240	3.422	97.428			
7	.180	2.572	100.000			

Extraction Method: Principal Component Analysis.

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

	Component	
	1	2
TMXTI1	.912	-.109
TMXTI2	.874	-.229
TMXTI3	.843	-.100
TMXTI4	.525	.767
TMXTI5	.614	.699
TMXTI6	.759	-.360
TMXTI7	.833	-.209

Extraction Method: Principal Component Analysis.<sup>a</sup>

a. 2 components extracted.

**Reproduced Correlations**

		TMXTI1	TMXTI2	TMXTI3	TMXTI4	TMXTI5	TMXTI6
Reproduced Correlation	TMXTI1	.844 <sup>a</sup>	.823	.780	.395	.484	.732
	TMXTI2	.823	.817 <sup>a</sup>	.760	.283	.377	.746
	TMXTI3	.780	.760	.721 <sup>a</sup>	.366	.448	.676
	TMXTI4	.395	.283	.366	.864 <sup>a</sup>	.858	.122
	TMXTI5	.484	.377	.448	.858	.866 <sup>a</sup>	.215
	TMXTI6	.732	.746	.676	.122	.215	.706 <sup>a</sup>
	TMXTI7	.783	.776	.723	.277	.366	.708
Residual <sup>b</sup>	TMXTI1		-.022	-.041	-.023	-.003	-.053
	TMXTI2	-.022		-.052	.007	-.013	-.089
	TMXTI3	-.041	-.052		-.035	-.007	-.064
	TMXTI4	-.023	.007	-.035		-.124	.059
	TMXTI5	-.003	-.013	-.007	-.124		.012
	TMXTI6	-.053	-.089	-.064	.059	.012	
	TMXTI7	-.040	-.029	-.097	.005	-.007	-.097

**Reproduced Correlations**

		TMXTI7
Reproduced Correlation	TMXTI1	.783
	TMXTI2	.776
	TMXTI3	.723
	TMXTI4	.277
	TMXTI5	.366
	TMXTI6	.708
	TMXTI7	.738 <sup>a</sup>
Residual <sup>b</sup>	TMXTI1	-.040
	TMXTI2	-.029
	TMXTI3	-.097
	TMXTI4	.005
	TMXTI5	-.007
	TMXTI6	-.097
	TMXTI7	

Extraction Method: Principal Component Analysis.

a. Reproduced communalities

b. Residuals are computed between observed and reproduced correlations. There are 8 (38.0%) nonredundant residuals with absolute values greater than 0.05.



FACTOR

/VARIABLES TMXTI1 TMXTI2 TMXTI3 TMXTI4 TMXTI6 TMXTI7  
 /MISSING LISTWISE  
 /ANALYSIS TMXTI1 TMXTI2 TMXTI3 TMXTI4 TMXTI6 TMXTI7  
 /PRINT INITIAL CORRELATION SIG DET KMO INV REPR AIC EXTRACTION  
 /CRITERIA MINEIGEN(1) ITERATE(25)  
 /EXTRACTION PC  
 /ROTATION NOROTATE  
 /METHOD=CORRELATION.

**Factor Analysis**

**Correlation Matrix<sup>a</sup>**

		TMXTI1	TMXTI2	TMXTI3	TMXTI4	TMXTI6	TMXTI7
Correlation	TMXTI1	1.000	.800	.739	.372	.679	.743
	TMXTI2	.800	1.000	.707	.290	.658	.748
	TMXTI3	.739	.707	1.000	.331	.612	.626
	TMXTI4	.372	.290	.331	1.000	.181	.282
	TMXTI6	.679	.658	.612	.181	1.000	.611
	TMXTI7	.743	.748	.626	.282	.611	1.000
	Sig. (1-tailed)	TMXTI1		.000	.000	.000	.000
TMXTI2		.000		.000	.000	.000	.000
TMXTI3		.000	.000		.000	.000	.000
TMXTI4		.000	.000	.000		.003	.000
TMXTI6		.000	.000	.000	.003		.000
TMXTI7		.000	.000	.000	.000	.000	

a. Determinant = .023

**Inverse of Correlation Matrix**

	TMXTI1	TMXTI2	TMXTI3	TMXTI4	TMXTI6	TMXTI7
TMXTI1	4.025	-1.357	-.919	-.432	-.668	-.869
TMXTI2	-1.357	3.553	-.639	.045	-.419	-1.005
TMXTI3	-.919	-.639	2.505	-.199	-.378	-.121
TMXTI4	-.432	.045	-.199	1.190	.198	-.044
TMXTI6	-.668	-.419	-.378	.198	2.105	-.295
TMXTI7	-.869	-1.005	-.121	-.044	-.295	2.666

**KMO and Bartlett's Test**

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		.894
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square	829.447
	df	15
	Sig.	.000

**Anti-image Matrices**

		TMXTI1	TMXTI2	TMXTI3	TMXTI4	TMXTI6	TMXTI7
Anti-image Covariance	TMXTI1	.248	-.095	-.091	-.090	-.079	-.081
	TMXTI2	-.095	.281	-.072	.011	-.056	-.106
	TMXTI3	-.091	-.072	.399	-.067	-.072	-.018
	TMXTI4	-.090	.011	-.067	.840	.079	-.014
	TMXTI6	-.079	-.056	-.072	.079	.475	-.053
	TMXTI7	-.081	-.106	-.018	-.014	-.053	.375
	Anti-image Correlation	TMXTI1	.862 <sup>a</sup>	-.359	-.289	-.197	-.230
	TMXTI2	-.359	.879 <sup>a</sup>	-.214	.022	-.153	-.327
	TMXTI3	-.289	-.214	.918 <sup>a</sup>	-.115	-.165	-.047
	TMXTI4	-.197	.022	-.115	.866 <sup>a</sup>	.125	-.025
	TMXTI6	-.230	-.153	-.165	.125	.926 <sup>a</sup>	-.125
	TMXTI7	-.265	-.327	-.047	-.025	-.125	.909 <sup>a</sup>

a. Measures of Sampling Adequacy(MSA)

**Communalities**

	Initial	Extraction
TMXTI1	1.000	.843
TMXTI2	1.000	.806
TMXTI3	1.000	.720
TMXTI4	1.000	.188
TMXTI6	1.000	.637
TMXTI7	1.000	.729

Extraction Method: Principal Component Analysis.

**Total Variance Explained**

Component	Total	Initial Eigenvalues		Extraction Sums of Squared Loadings		
		% of Variance	Cumulative %	Total	% of Variance	Cumulative %
1	3.922	65.375	65.375	3.922	65.375	65.375
2	.881	14.687	80.062			
3	.400	6.659	86.721			
4	.366	6.106	92.827			
5	.240	4.002	96.830			
6	.190	3.170	100.000			

Extraction Method: Principal Component Analysis.

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

	Component 1
TMXTI1	.918
TMXTI2	.898
TMXTI3	.849
TMXTI4	.434
TMXTI6	.798
TMXTI7	.854

Extraction Method:  
Principal Component  
Analysis.<sup>a</sup>

a. 1 components  
extracted.

**Reproduced Correlations**

		TMXTI1	TMXTI2	TMXTI3	TMXTI4	TMXTI6	TMXTI7
Reproduced Correlation	TMXTI1	.843 <sup>a</sup>	.824	.779	.398	.733	.784
	TMXTI2	.824	.806 <sup>a</sup>	.762	.389	.717	.766
	TMXTI3	.779	.762	.720 <sup>a</sup>	.368	.677	.724
	TMXTI4	.398	.389	.368	.188 <sup>a</sup>	.346	.370
	TMXTI6	.733	.717	.677	.346	.637 <sup>a</sup>	.681
	TMXTI7	.784	.766	.724	.370	.681	.729 <sup>a</sup>
Residual <sup>b</sup>	TMXTI1		-.024	-.040	-.026	-.054	-.041
	TMXTI2	-.024		-.054	-.099	-.059	-.019
	TMXTI3	-.040	-.054		-.037	-.066	-.098
	TMXTI4	-.026	-.099	-.037		-.165	-.088
	TMXTI6	-.054	-.059	-.066	-.165		-.070
	TMXTI7	-.041	-.019	-.098	-.088	-.070	

Extraction Method: Principal Component Analysis.

a. Reproduced communalities

b. Residuals are computed between observed and reproduced correlations. There are 9 (60.0%) nonredundant residuals with absolute values greater than 0.05.

FACTOR

/VARIABLES TMXTI1 TMXTI2 TMXTI3 TMXTI6 TMXTI7  
 /MISSING LISTWISE  
 /ANALYSIS TMXTI1 TMXTI2 TMXTI3 TMXTI6 TMXTI7  
 /PRINT INITIAL CORRELATION SIG DET KMO INV REPR AIC EXTRACTION  
 /CRITERIA MINEIGEN(1) ITERATE(25)  
 /EXTRACTION PC  
 /ROTATION NOROTATE  
 /METHOD=CORRELATION.

**Factor Analysis**

**Correlation Matrix<sup>a</sup>**

		TMXTI1	TMXTI2	TMXTI3	TMXTI6	TMXTI7
Correlation	TMXTI1	1.000	.800	.739	.679	.743
	TMXTI2	.800	1.000	.707	.658	.748
	TMXTI3	.739	.707	1.000	.612	.626
	TMXTI6	.679	.658	.612	1.000	.611
	TMXTI7	.743	.748	.626	.611	1.000
Sig. (1-tailed)	TMXTI1		.000	.000	.000	.000
	TMXTI2	.000		.000	.000	.000
	TMXTI3	.000	.000		.000	.000
	TMXTI6	.000	.000	.000		.000
	TMXTI7	.000	.000	.000	.000	

a. Determinant = .028

**Inverse of Correlation Matrix**

	TMXTI1	TMXTI2	TMXTI3	TMXTI6	TMXTI7
TMXTI1	3.868	-1.341	-.991	-.596	-.885
TMXTI2	-1.341	3.551	-.632	-.426	-1.004
TMXTI3	-.991	-.632	2.471	-.345	-.129
TMXTI6	-.596	-.426	-.345	2.072	-.288
TMXTI7	-.885	-1.004	-.129	-.288	2.664

**KMO and Bartlett's Test**

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		.894
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square	792.321
	df	10
	Sig.	.000

**Anti-image Matrices**

		TMXTI1	TMXTI2	TMXTI3	TMXTI6	TMXTI7
Anti-image Covariance	TMXTI1	.259	-.098	-.104	-.074	-.086
	TMXTI2	-.098	.282	-.072	-.058	-.106
	TMXTI3	-.104	-.072	.405	-.067	-.020
	TMXTI6	-.074	-.058	-.067	.483	-.052
	TMXTI7	-.086	-.106	-.020	-.052	.375
Anti-image Correlation	TMXTI1	.861 <sup>a</sup>	-.362	-.321	-.211	-.276
	TMXTI2	-.362	.874 <sup>a</sup>	-.213	-.157	-.326
	TMXTI3	-.321	-.213	.912 <sup>a</sup>	-.152	-.050
	TMXTI6	-.211	-.157	-.152	.939 <sup>a</sup>	-.122
	TMXTI7	-.276	-.326	-.050	-.122	.904 <sup>a</sup>

a. Measures of Sampling Adequacy(MSA)

**Communalities**

	Initial	Extraction
TMXTI1	1.000	.838
TMXTI2	1.000	.818
TMXTI3	1.000	.719
TMXTI6	1.000	.663
TMXTI7	1.000	.738

Extraction Method: Principal Component Analysis.

**Total Variance Explained**

Component	Total	Initial Eigenvalues		Extraction Sums of Squared Loadings		
		% of Variance	Cumulative %	Total	% of Variance	Cumulative %
1	3.776	75.513	75.513	3.776	75.513	75.513
2	.412	8.249	83.761			
3	.376	7.525	91.287			
4	.240	4.805	96.092			
5	.195	3.908	100.000			

Extraction Method: Principal Component Analysis.

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

	Component 1
TMXTI1	.916
TMXTI2	.904
TMXTI3	.848
TMXTI6	.814
TMXTI7	.859

Extraction Method: Principal Component Analysis.<sup>a</sup>

a. 1 components extracted.

**Reproduced Correlations**

		TMXTI1	TMXTI2	TMXTI3	TMXTI6	TMXTI7
Reproduced Correlation	TMXTI1	.838 <sup>a</sup>	.828	.776	.745	.787
	TMXTI2	.828	.818 <sup>a</sup>	.767	.736	.777
	TMXTI3	.776	.767	.719 <sup>a</sup>	.690	.728
	TMXTI6	.745	.736	.690	.663 <sup>a</sup>	.699
	TMXTI7	.787	.777	.728	.699	.738 <sup>a</sup>
Residual <sup>b</sup>	TMXTI1		-.028	-.037	-.067	-.044
	TMXTI2	-.028		-.059	-.079	-.029
	TMXTI3	-.037	-.059		-.078	-.102
	TMXTI6	-.067	-.079	-.078		-.089
	TMXTI7	-.044	-.029	-.102	-.089	

Extraction Method: Principal Component Analysis.

a. Reproduced communalities

b. Residuals are computed between observed and reproduced correlations. There are 6 (60.0%) nonredundant residuals with absolute values greater than 0.05.

RELIABILITY  
 /VARIABLES=SL1 SL2 SL3 SL4 SL5 SL6 SL7  
 /SCALE('ALL VARIABLES') ALL  
 /MODEL=ALPHA.

**Reliability**

**Scale: ALL VARIABLES**

**Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	224	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	224	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.827	7

RELIABILITY  
 /VARIABLES=WO1 WO2 WO3 WO4 WO5 WO6 WO7 WO8 WO9 WO10 WO12  
 /SCALE('ALL VARIABLES') ALL  
 /MODEL=ALPHA.

**Reliability**

**Scale: ALL VARIABLES**

**Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	224	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	224	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.945	11

RELIABILITY  
 /VARIABLES=TMX1 TMX2 TMX4 TMX5 TMX6 TMX7 TMX8  
 /SCALE('ALL VARIABLES') ALL  
 /MODEL=ALPHA.

**Reliability**

**Scale: ALL VARIABLES**

**Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	224	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	224	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.856	7

RELIABILITY  
 /VARIABLES=TI1 TI2 TI3 TI6 TI7  
 /SCALE('ALL VARIABLES') ALL  
 /MODEL=ALPHA.

**Reliability**

**Scale: ALL VARIABLES**

**Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	224	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	224	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.696	5



RELIABILITY  
 /VARIABLES=TP1 TP2 TP3 TP4 TP5 TP6 TP7  
 /SCALE('ALL VARIABLES') ALL  
 /MODEL=ALPHA.

**Reliability**

**Scale: ALL VARIABLES**

**Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	224	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	224	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.910	7

RELIABILITY  
 /VARIABLES=TMXTI1 TMXTI2 TMXTI3 TMXTI6 TMXTI7  
 /SCALE('ALL VARIABLES') ALL  
 /MODEL=ALPHA.

**Reliability**

**Scale: ALL VARIABLES**

**Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	224	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	224	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.918	5

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

VARIABEL	INDIKATOR	FAKTOR LOADING	ERROR	$\Sigma$ Faktor Loading	$(\Sigma \text{Faktor Loading})^2$	$\Sigma$ Error	CR	$\Sigma(\text{Faktor Loading})^2$	VE
SL	SL1	0.2	0.96	4.31	18.576	2.880	0.866	3.110	0.519
	SL2	0.79	0.38						
	SL3	0.75	0.44						
	SL4	0.69	0.52						
	SL5	0.67	0.55						
	SL6	0.66	0.56						
	SL7	0.75	0.43						
WO	WO1	0.8	0.36	8.61	74.132	4.210	0.946	6.792	0.617
	WO2	0.8	0.36						
	WO3	0.76	0.42						
	WO4	0.78	0.38						
	WO5	0.81	0.34						
	WO6	0.72	0.48						
	WO7	0.77	0.41						
	WO8	0.87	0.25						
	WO9	0.87	0.25						
	WO10	0.82	0.33						
	WO12	0.61	0.63						
TMX	TMX1	0.64	0.59	5.19	26.936	3.520	0.884	3.882	0.524
	TMX2	0.72	0.48						
	TMX4	0.73	0.46						
	TMX5	0.67	0.55						
	TMX6	0.79	0.38						
	TMX7	0.78	0.37						
	TMX8	0.86	0.69						
TP	TP1	0.85	0.28	5.38	28.944	0.520	0.982	4.196	0.890
	TP2	0.87	0.24						
	TP3	0.85	0.27						
	TP4	0.82	0.32						
	TP5	0.63	0.6						
	TP6	0.69	0.53						
	TP7	0.67	0.56						
TMXTI	TMXTI1	0.92	0.16	4.17	17.389	1.510	0.920	3.497	0.698
	TMXTI2	0.88	0.23						
	TMXTI3	0.82	0.33						
	TMXTI6	0.74	0.45						
	TMXTI7	0.81	0.34						

### C. Output Analisis SEM Dengan Lisrel

DATE: 3/16/2021

TIME: 18:19

L I S R E L 8.80

BY

Karl G. Jöreskog & Dag Sörbom

This program is published exclusively by  
Scientific Software International, Inc.

7383 N. Lincoln Avenue, Suite 100  
Lincolnwood, IL 60712, U.S.A.

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

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

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

Universal Copyright Convention.

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

The following lines were read from file C:\Users\LENOVO  
G405\Documents\SKRIPSI\Lisrel\SYNTAX3.spl:

RAW DATA FROM FILE ANGGUN.PSF  
LATENT VARIABLE: SL WO TMX TP TMXTI

RELATIONSHIPS:

!SL1=SL

SL2=SL

SL3=SL

SL4=SL

SL5=SL

SL6=SL

SL7=SL

WO1=WO

WO2=WO

WO3=WO

WO4=WO

WO5=WO

WO6=WO

WO7=WO

WO8=WO

WO9=WO

WO10=WO

!WO11=WO

WO12=WO

TMX1=TMX

TMX2=TMX

!TMX3=TMX

TMX4=TMX

TMX5=TMX

TMX6=TMX

TMX7=TMX

TMX8=TMX

TP1=TP

TP2=TP

```

TP3=TP
TP4=TP
TP5=TP
TP6=TP
TP7=TP
TMXTI1=TMXTI
TMXTI2=TMXTI
TMXTI3=TMXTI
!TMXTI4=TMXTI
!TMXTI5=TMXTI
TMXTI6=TMXTI
TMXTI7=TMXTI

```

```

TMX= WO SL
TP= WO TMX TMXTI

```

```

SET ERROR COVARIANCE OF TMXTI2 AND TMX8 FREE
SET ERROR COVARIANCE OF TMXTI3 AND TMX5 FREE
SET ERROR COVARIANCE OF TMXTI3 AND SL5 FREE
SET ERROR COVARIANCE OF TMXTI2 AND SL4 FREE
SET ERROR COVARIANCE OF TMXTI1 AND TMX4 FREE
SET ERROR COVARIANCE OF SL6 AND SL5 FREE
SET ERROR COVARIANCE OF WO7 AND WO6 FREE
SET ERROR COVARIANCE OF WO2 AND WO1 FREE
SET ERROR COVARIANCE OF TMX3 AND TMX1 FREE
SET ERROR COVARIANCE OF TMX6 AND TMX5 FREE
SET ERROR COVARIANCE OF TP7 AND TP6 FREE
SET ERROR COVARIANCE OF TMXTI1 AND SL2 FREE
SET ERROR COVARIANCE OF TMX2 AND TMX1 FREE
SET ERROR COVARIANCE OF TMX3 AND TMX2 FREE
SET ERROR COVARIANCE OF TP2 AND TP1 FREE
SET ERROR COVARIANCE OF TP5 AND TMX7 FREE
SET ERROR COVARIANCE OF WO8 AND WO7 FREE
SET ERROR COVARIANCE OF WO7 AND WO4 FREE
SET ERROR COVARIANCE OF WO10 AND TMX4 FREE
SET ERROR COVARIANCE OF WO10 AND WO9 FREE
ADMISSIBILITY CHECK OFF
SET ERROR COVARIANCE OF WO10 AND WO7 FREE
SET ERROR COVARIANCE OF TP7 AND TMX7 FREE
SET ERROR COVARIANCE OF WO2 AND TMX7 FREE
SET ERROR COVARIANCE OF SL2 AND TP3 FREE
SET ERROR COVARIANCE OF TP3 AND TMX1 FREE
SET ERROR COVARIANCE OF TP4 AND TMX4 FREE
SET ERROR COVARIANCE OF TMXTI1 AND WO4 FREE
SET ERROR COVARIANCE OF TMXTI3 AND WO4 FREE
SET ERROR COVARIANCE OF SL3 AND TMX7 FREE
SET ERROR COVARIANCE OF WO8 AND WO1 FREE
SET ERROR COVARIANCE OF TMXTI3 AND WO8 FREE
SET ERROR COVARIANCE OF WO5 AND WO1 FREE
SET ERROR COVARIANCE OF WO5 AND TMX4 FREE
SET ERROR COVARIANCE OF SL4 AND TP7 FREE
SET ERROR COVARIANCE OF TMXTI6 AND SL4 FREE
SET ERROR COVARIANCE OF TMXTI6 AND TMXTI5 FREE
SET ERROR COVARIANCE OF TMXTI2 AND SL7 FREE
SET ERROR COVARIANCE OF TMXTI1 AND SL7 FREE
SET ERROR COVARIANCE OF WO5 AND SL3 FREE
SET ERROR COVARIANCE OF WO4 AND TP1 FREE
SET ERROR COVARIANCE OF WO2 AND TP1 FREE

```

SET ERROR COVARIANCE OF TMXTI5 AND TMX3 FREE

OPTIONS:SC  
 PATH DIAGRAM  
 END OF PROBLEM

Sample Size = 224

Covariance Matrix

TMX7	TMX1	TMX2	TMX4	TMX5	TMX6
-----					
TMX1	2.48				
TMX2	1.29	1.88			
TMX4	0.85	1.04	1.75		
TMX5	0.73	0.88	0.96	2.02	
TMX6	0.94	1.10	1.02	1.37	1.92
TMX7	0.88	1.02	1.12	0.97	1.26
1.77					
TMX8	1.03	0.78	0.61	0.58	0.86
1.08					
TP	0.61	0.65	0.67	0.45	0.59
0.41					
TP	0.50	0.55	0.67	0.57	0.68
0.44					
TP	0.80	0.59	0.63	0.51	0.69
0.54					
TP	0.59	0.56	0.82	0.47	0.64
0.57					
TP	0.91	0.62	0.77	0.63	0.86
0.86					
TP	0.55	0.47	0.55	0.55	0.54
0.38					
TP	0.40	0.34	0.53	0.44	0.41
0.44					
SL	0.17	0.48	0.25	0.52	0.53
0.51					
SL	0.30	0.37	0.27	0.43	0.56
0.35					
SL	0.22	0.36	0.36	0.28	0.50
0.59					
SL	0.14	0.36	0.28	0.33	0.48
0.69					
SL	0.14	0.27	0.21	0.22	0.38
0.62					
SL	-0.05	0.15	0.00	0.30	0.32
0.19					
WO	-1.01	-0.65	-0.73	-0.43	-0.58
-0.63					
WO	-0.88	-0.57	-0.50	-0.47	-0.51
-0.37					
WO	-0.81	-0.59	-0.64	-0.53	-0.70
-0.60					

WO4	-0.94	-0.65	-0.50	-0.32	-0.43
-0.55 WO5	-0.84	-0.53	-0.58	-0.39	-0.42
-0.42 WO6	-0.63	-0.44	-0.28	-0.17	-0.43
-0.46 WO7	-1.10	-0.74	-0.43	-0.32	-0.50
-0.59 WO8	-0.88	-0.60	-0.45	-0.31	-0.53
-0.56 WO9	-0.92	-0.63	-0.58	-0.49	-0.68
-0.59					
WO10	-0.85	-0.68	-0.40	-0.42	-0.60
-0.52					
WO12	-0.81	-0.43	-0.34	-0.23	-0.28
-0.34					
TMX3	1.58	1.14	0.96	0.75	0.84
0.74					
TMXTI1	7.88	7.68	7.98	7.55	8.66
8.71					
TMXTI2	8.93	7.93	7.18	6.92	8.62
8.92					
TMXTI3	7.33	8.23	7.09	8.82	9.33
8.06					
TMXTI5	4.61	5.94	5.24	5.37	5.80
4.58					
TMXTI6	6.18	5.44	6.24	6.64	7.19
6.43					
TMXTI7	8.17	7.35	6.39	6.58	7.03
7.77					

Covariance Matrix

	TMX8	TP1	TP2	TP3	TP4
TP5	-----	-----	-----	-----	-----
-----					
TMX8	2.94				
TP1	0.25	1.33			
TP2	0.15	1.13	1.50		
TP3	0.39	1.05	1.18	1.67	
TP4	0.26	0.95	1.12	1.20	1.60
TP5	0.61	0.71	0.75	0.98	0.94
1.64					
TP6	0.36	0.75	0.75	0.76	0.72
0.62					
TP7	0.30	0.70	0.76	0.72	0.81
0.54					
SL2	0.57	0.36	0.36	0.50	0.36
0.23					
SL3	0.38	0.59	0.56	0.54	0.57
0.45					
SL4	0.38	0.30	0.22	0.33	0.39
0.43					
SL5	0.59	0.23	0.21	0.30	0.33
0.24					
SL6	0.68	0.04	-0.09	0.14	0.10
0.20					

0.26	SL7	0.33	0.39	0.42	0.43	0.40
-0.67	WO1	-0.79	-0.60	-0.62	-0.72	-0.56
-0.52	WO2	-0.60	-0.71	-0.64	-0.69	-0.53
-0.68	WO3	-0.63	-0.72	-0.79	-0.79	-0.63
-0.71	WO4	-0.62	-0.63	-0.50	-0.75	-0.50
-0.61	WO5	-0.47	-0.63	-0.63	-0.70	-0.57
-0.47	WO6	-0.66	-0.40	-0.43	-0.58	-0.33
-0.54	WO7	-0.83	-0.40	-0.33	-0.61	-0.30
-0.62	WO8	-0.76	-0.58	-0.58	-0.77	-0.55
-0.74	WO9	-0.74	-0.74	-0.84	-0.96	-0.71
-0.55	WO10	-0.74	-0.57	-0.61	-0.72	-0.44
-0.56	WO12	-0.78	-0.46	-0.49	-0.63	-0.42
0.75	TMX3	1.00	0.45	0.37	0.51	0.54
6.35	TMXTI1	8.65	4.85	4.77	5.68	5.59
6.39	TMXTI2	10.26	4.16	3.65	5.20	5.13
4.81	TMXTI3	8.34	4.54	4.28	5.01	4.16
3.34	TMXTI5	3.79	4.13	4.04	3.90	4.14
5.29	TMXTI6	7.13	4.11	3.60	4.89	4.82
5.09	TMXTI7	8.63	4.02	3.68	4.52	3.84

Covariance Matrix

	TP6	TP7	SL2	SL3	SL4
SL5	-----	-----	-----	-----	-----
TP6	1.19				
TP7	0.83	1.24			
SL2	0.18	0.17	1.81		
SL3	0.34	0.34	1.12	1.71	
SL4	0.22	0.07	0.93	0.99	1.89
SL5	0.07	0.24	0.98	0.81	1.00
SL6	-0.02	0.00	1.01	0.80	0.98
SL7	0.23	0.21	1.23	1.23	1.08
WO1	-0.57	-0.49	-0.18	-0.13	-0.31

-0.06	WO2	-0.62	-0.57	-0.11	-0.11	-0.09
-0.09	WO3	-0.56	-0.45	-0.29	-0.35	-0.19
-0.05	WO4	-0.54	-0.40	-0.24	-0.10	-0.10
-0.05	WO5	-0.55	-0.54	-0.14	-0.25	-0.03
0.02	WO6	-0.36	-0.31	-0.04	0.08	-0.03
0.00	WO7	-0.48	-0.40	-0.01	0.07	0.02
-0.09	WO8	-0.58	-0.59	-0.09	-0.09	-0.04
-0.12	WO9	-0.70	-0.67	-0.27	-0.27	-0.25
-0.28	WO10	-0.55	-0.52	-0.22	-0.19	-0.12
-0.05	WO12	-0.45	-0.50	0.03	0.06	-0.06
0.26	TMX3	0.38	0.13	0.35	0.38	0.29
4.64	TMXTI1	4.44	3.73	6.23	4.70	4.93
4.97	TMXTI2	4.19	3.69	5.97	5.52	6.47
6.46	TMXTI3	3.35	3.27	6.00	5.60	4.48
0.13	TMXTI5	4.12	2.83	2.73	2.24	1.59
4.36	TMXTI6	3.91	3.67	4.51	4.23	5.16
4.48	TMXTI7	4.15	3.08	4.64	3.76	3.64

Covariance Matrix

	SL6	SL7	WO1	WO2	WO3
WO4	-----	-----	-----	-----	-----
SL6	2.45				
SL7	1.07	2.32			
WO1	0.23	-0.03	2.32		
WO2	0.36	-0.04	1.74	2.13	
WO3	0.28	-0.21	1.39	1.31	1.96
WO4	0.18	0.10	1.44	1.30	1.33
WO5	0.34	-0.01	1.25	1.32	1.35
WO6	0.23	0.19	1.26	1.16	1.06
WO7	0.23	0.24	1.43	1.33	1.13
WO8	0.23	-0.02	1.37	1.40	1.26
WO9	0.22	-0.24	1.60	1.45	1.34



1.27	WO10	0.23	-0.15	1.47	1.43	1.31
1.33	WO12	0.29	0.17	1.35	1.19	0.99
-0.70	TMX3	0.30	0.00	-0.88	-0.80	-0.79
-4.26	TMXTI1	5.09	3.84	-5.55	-4.36	-4.74
-4.78	TMXTI2	5.74	4.00	-5.94	-4.42	-5.04
-3.15	TMXTI3	5.23	5.62	-5.02	-5.25	-5.39
-3.71	TMXTI5	-0.43	1.20	-4.94	-5.06	-4.76
-3.77	TMXTI6	4.19	4.21	-4.42	-4.25	-4.05
-3.96	TMXTI7	4.76	3.36	-4.77	-3.68	-4.47

Covariance Matrix

	WO5	WO6	WO7	WO8	WO9
WO10	-----	-----	-----	-----	-----
WO5	1.93				
WO6	1.10	2.32			
WO7	1.31	1.74	2.60		
WO8	1.46	1.46	1.72	2.11	
WO9	1.42	1.45	1.40	1.66	2.18
WO10	1.44	1.32	1.56	1.62	1.72
WO12	1.09	1.12	1.31	1.25	1.23
TMX3	-0.58	-0.44	-0.80	-0.59	-0.59
TMXTI1	-3.84	-3.32	-4.30	-4.32	-5.20
TMXTI2	-3.86	-4.05	-5.90	-4.99	-5.41
TMXTI3	-4.18	-2.43	-4.80	-3.83	-4.84
TMXTI5	-4.63	-3.55	-3.67	-4.72	-5.66
TMXTI6	-3.76	-2.61	-4.29	-4.20	-4.47
TMXTI7	-3.80	-3.43	-5.06	-4.27	-4.79

Covariance Matrix

	WO12	TMX3	TMXTI1	TMXTI2	TMXTI3
TMXTI5	-----	-----	-----	-----	-----
WO12	2.74				
TMX3	-0.48	2.86			
TMXTI1	-3.08	8.47	84.32		
TMXTI2	-3.61	9.01	73.27	99.36	

TMXTI3	-2.31	7.84	69.63	72.34	105.24
TMXTI5	-3.04	5.60	41.47	34.00	42.41
88.04					
TMXTI6	-2.26	6.97	58.57	61.61	58.98
19.96					
TMXTI7	-3.60	7.63	62.37	68.16	58.76
30.80					

Covariance Matrix

	TMXTI6	TMXTI7
TMXTI6	88.31	
TMXTI7	52.48	83.61

Number of Iterations =108

LISREL Estimates (Maximum Likelihood)

Measurement Equations

TMX1 = 0.64*TMX, Errorvar.= 1.85 , R <sup>2</sup> = 0.18 (0.18) 10.35
TMX2 = 0.89*TMX, Errorvar.= 0.96 , R <sup>2</sup> = 0.45 (0.12) (0.10) 7.70 9.47
TMX4 = 0.95*TMX, Errorvar.= 0.84 , R <sup>2</sup> = 0.52 (0.14) (0.092) 6.79 9.17
TMX5 = 0.88*TMX, Errorvar.= 1.20 , R <sup>2</sup> = 0.39 (0.14) (0.13) 6.24 9.59
TMX6 = 1.12*TMX, Errorvar.= 0.66 , R <sup>2</sup> = 0.66 (0.16) (0.083) 6.99 7.93
TMX7 = 1.07*TMX, Errorvar.= 0.55 , R <sup>2</sup> = 0.67 (0.15) (0.073) 7.11 7.53
TMX8 = 0.81*TMX, Errorvar.= 2.26 , R <sup>2</sup> = 0.22 (0.15) (0.22) 5.38 10.19
TP1 = 0.90*TP, Errorvar.= 0.49 , R <sup>2</sup> = 0.63 (0.055) 8.88

TP2 = 1.01\*TP, Errorvar.= 0.44 , R<sup>2</sup> = 0.70  
 (0.055) (0.054)  
 18.43 8.19

TP3 = 1.11\*TP, Errorvar.= 0.40 , R<sup>2</sup> = 0.76  
 (0.075) (0.053)  
 14.81 7.44

TP4 = 1.03\*TP, Errorvar.= 0.46 , R<sup>2</sup> = 0.70  
 (0.074) (0.056)  
 13.94 8.32

TP5 = 0.86\*TP, Errorvar.= 0.91 , R<sup>2</sup> = 0.45  
 (0.080) (0.093)  
 10.66 9.79

TP6 = 0.71\*TP, Errorvar.= 0.68 , R<sup>2</sup> = 0.42  
 (0.070) (0.069)  
 10.14 9.85

TP7 = 0.69\*TP, Errorvar.= 0.76 , R<sup>2</sup> = 0.39  
 (0.071) (0.075)  
 9.85 10.11

SL2 = 1.04\*SL, Errorvar.= 0.72 , R<sup>2</sup> = 0.60  
 (0.077) (0.085)  
 13.47 8.46

SL3 = 1.03\*SL, Errorvar.= 0.68 , R<sup>2</sup> = 0.61  
 (0.076) (0.083)  
 13.63 8.29

SL4 = 0.94\*SL, Errorvar.= 1.02 , R<sup>2</sup> = 0.47  
 (0.083) (0.11)  
 11.42 9.48

SL5 = 0.94\*SL, Errorvar.= 1.42 , R<sup>2</sup> = 0.39  
 (0.096) (0.14)  
 9.84 9.77

SL6 = 0.96\*SL, Errorvar.= 1.53 , R<sup>2</sup> = 0.38  
 (0.100) (0.16)  
 9.61 9.72

SL7 = 1.13\*SL, Errorvar.= 1.12 , R<sup>2</sup> = 0.53  
 (0.092) (0.13)  
 12.30 8.91

WO1 = 1.24\*WO, Errorvar.= 0.75 , R<sup>2</sup> = 0.67  
 (0.085) (0.087)  
 14.65 8.60

WO2 = 1.12\*WO, Errorvar.= 0.81 , R<sup>2</sup> = 0.61  
 (0.081) (0.084)

13.86                      9.68  
 WO3 = 1.08\*WO, Errorvar.= 0.78 , R<sup>2</sup> = 0.60  
           (0.080)                      (0.079)  
           13.64                      9.87  
 WO4 = 1.16\*WO, Errorvar.= 0.86 , R<sup>2</sup> = 0.61  
           (0.082)                      (0.087)  
           14.04                      9.84  
 WO5 = 1.14\*WO, Errorvar.= 0.62 , R<sup>2</sup> = 0.68  
           (0.075)                      (0.066)  
           15.18                      9.28  
 WO6 = 1.07\*WO, Errorvar.= 1.17 , R<sup>2</sup> = 0.49  
           (0.090)                      (0.12)  
           11.90                      10.10  
 WO7 = 1.15\*WO, Errorvar.= 1.23 , R<sup>2</sup> = 0.52  
           (0.094)                      (0.12)  
           12.27                      10.37  
 WO8 = 1.27\*WO, Errorvar.= 0.52 , R<sup>2</sup> = 0.75  
           (0.078)                      (0.061)  
           16.31                      8.59  
 WO9 = 1.27\*WO, Errorvar.= 0.56 , R<sup>2</sup> = 0.74  
           (0.079)                      (0.062)  
           16.05                      9.08  
 WO10 = 1.22\*WO, Errorvar.= 0.85 , R<sup>2</sup> = 0.64  
           (0.086)                      (0.087)  
           14.32                      9.69  
 WO12 = 1.00\*WO, Errorvar.= 1.75 , R<sup>2</sup> = 0.36  
           (0.10)                      (0.17)  
           9.78                      10.30  
 TMX3 = , Errorvar.= 2.74 ,  
   (0.25)  
   10.77  
 TMXTI1 = 8.14\*TMXTI, Errorvar.= 14.96, R<sup>2</sup> = 0.82  
           (0.46)                      (2.05)  
           17.52                      7.31  
 TMXTI2 = 8.46\*TMXTI, Errorvar.= 22.01, R<sup>2</sup> = 0.76  
           (0.50)                      (2.68)  
           16.82                      8.20  
 TMXTI3 = 8.03\*TMXTI, Errorvar.= 36.17, R<sup>2</sup> = 0.64  
           (0.55)                      (3.76)  
           14.71                      9.62  
 TMXTI5 = , Errorvar.= 89.07,  
   (8.39)

10.61

TMXTI6 = 7.55\*TMXTI, Errorvar.= 39.57, R<sup>2</sup> = 0.59  
 (0.55) (4.06)  
 13.74 9.74

TMXTI7 = 7.30\*TMXTI, Errorvar.= 30.30, R<sup>2</sup> = 0.64  
 (0.51) (3.16)  
 14.22 9.59

Error Covariance for TMX2 and TMX1 = 0.53  
 (0.10)  
 5.15

Error Covariance for TMX6 and TMX5 = 0.35  
 (0.080)  
 4.46

Error Covariance for TP2 and TP1 = 0.19  
 (0.043)  
 4.43

Error Covariance for TP3 and TMX1 = 0.15  
 (0.055)  
 2.81

Error Covariance for TP4 and TMX4 = 0.13  
 (0.047)  
 2.69

Error Covariance for TP5 and TMX7 = 0.22  
 (0.055)  
 4.03

Error Covariance for TP7 and TMX7 = 0.13  
 (0.041)  
 3.13

Error Covariance for TP7 and TP6 = 0.33  
 (0.056)  
 5.97

Error Covariance for SL2 and TP3 = 0.16  
 (0.045)  
 3.62

Error Covariance for SL3 and TMX7 = -0.20  
 (0.050)  
 -4.06

Error Covariance for SL4 and TP7 = -0.16  
 (0.051)  
 -3.17

Error Covariance for SL6 and SL5 = 0.69  
 (0.12)  
 5.79

Error Covariance for WO2 and TMX7 = 0.11  
 (0.042)  
 2.61

Error Covariance for WO2 and TP1 = -0.10  
 (0.035)  
 -2.92

Error Covariance for WO2 and WO1 = 0.30  
 (0.069)  
 4.32

Error Covariance for WO4 and TP1 = -0.12  
 (0.039)  
 -3.07

Error Covariance for WO5 and TMX4 = -0.19  
 (0.053)  
 -3.58

Error Covariance for WO5 and SL3 = -0.15  
 (0.049)  
 -3.11

Error Covariance for WO5 and WO1 = -0.18  
 (0.046)  
 -3.92

Error Covariance for WO7 and WO4 = 0.27  
 (0.063)  
 4.35

Error Covariance for WO7 and WO6 = 0.43  
 (0.078)  
 5.54

Error Covariance for WO8 and WO1 = -0.21  
 (0.044)  
 -4.75

Error Covariance for WO8 and WO7 = 0.24  
 (0.055)  
 4.27

Error Covariance for WO10 and TMX4 = 0.13  
 (0.055)  
 2.44

Error Covariance for WO10 and WO7 = 0.19  
 (0.057)  
 3.40

Error Covariance for WO10 and WO9 = 0.18  
 (0.054)  
 3.40

Error Covariance for TMX3 and TMX1 = 1.04  
 (0.16)

6.51  
 Error Covariance for TMX3 and TMX2 = 0.42  
 (0.11)  
 3.76

Error Covariance for TMXTI1 and TMX4 = 0.87  
 (0.28)  
 3.16

Error Covariance for TMXTI1 and SL2 = 0.71  
 (0.29)  
 2.47

Error Covariance for TMXTI1 and SL7 = -1.44  
 (0.36)  
 -4.04

Error Covariance for TMXTI1 and WO4 = 0.085  
 (0.26)  
 0.33

Error Covariance for TMXTI2 and TMX8 = 1.91  
 (0.52)  
 3.66

Error Covariance for TMXTI2 and SL4 = 1.48  
 (0.37)  
 4.01

Error Covariance for TMXTI2 and SL7 = -1.89  
 (0.41)  
 -4.66

Error Covariance for TMXTI3 and TMX5 = 0.89  
 (0.40)  
 2.22

Error Covariance for TMXTI3 and SL5 = 1.31  
 (0.43)  
 3.02

Error Covariance for TMXTI3 and WO4 = 1.27  
 (0.38)  
 3.33

Error Covariance for TMXTI3 and WO8 = 1.06  
 (0.31)  
 3.46

Error Covariance for TMXTI5 and TMX3 = 4.59  
 (0.95)  
 4.81

Error Covariance for TMXTI6 and SL4 = 1.46  
 (0.43)  
 3.36

Error Covariance for TMXTI6 and TMXTI5 = -13.14

(3.93)  
-3.34

Structural Equations

$$TMX = 0.46*SL - 0.44*WO, \text{ Errorvar.} = 0.56, R^2 = 0.44$$

(0.088)	(0.085)	(0.16)
5.26	-5.17	3.46

$$TP = 0.19*TMX - 0.29*WO + 0.32*TMXTI, \text{ Errorvar.} = 0.58, R^2 = 0.42$$

(0.078)	(0.071)	(0.074)	(0.086)
2.38	-4.02	4.38	6.71

Reduced Form Equations

$$TMX = 0.46*SL - 0.44*WO + 0.0*TMXTI, \text{ Errorvar.} = 0.56, R^2 = 0.44$$

(0.088)	(0.085)
5.26	-5.17

$$TP = 0.086*SL - 0.37*WO + 0.32*TMXTI, \text{ Errorvar.} = 0.60, R^2 = 0.40$$

(0.037)	(0.071)	(0.074)
2.34	-5.20	4.38

Correlation Matrix of Independent Variables

	SL	WO	TMXTI
SL	1.00		
WO	-0.08 (0.07)	1.00	
TMXTI	0.67 (0.04)	-0.46 (0.06)	1.00
	15.30	-8.18	

Covariance Matrix of Latent Variables

	TMX	TP	SL	WO	TMXTI
TMX	1.00				
TP	0.49	1.00			
SL	0.50	0.33	1.00		
WO	-0.47	-0.52	-0.08	1.00	
TMXTI	0.52	0.55	0.67	-0.46	1.00

Goodness of Fit Statistics

Degrees of Freedom = 617  
 Minimum Fit Function Chi-Square = 1384.38 (P = 0.0)  
 Normal Theory Weighted Least Squares Chi-Square = 1299.56  
 (P = 0.0)



Estimated Non-centrality Parameter (NCP) = 682.56  
 90 Percent Confidence Interval for NCP = (582.83 ;  
 790.02)

Minimum Fit Function Value = 6.21  
 Population Discrepancy Function Value (F0) = 3.06  
 90 Percent Confidence Interval for F0 = (2.61 ;  
 3.54)

Root Mean Square Error of Approximation (RMSEA) =  
 0.070  
 90 Percent Confidence Interval for RMSEA = (0.065 ;  
 0.076)

P-Value for Test of Close Fit (RMSEA < 0.05) = 0.00

Expected Cross-Validation Index (ECVI) = 6.94  
 90 Percent Confidence Interval for ECVI = (6.49 ;  
 7.42)

ECVI for Saturated Model = 6.65  
 ECVI for Independence Model = 99.51

Chi-Square for Independence Model with 703 Degrees of Freedom  
 = 22113.92

Independence AIC = 22189.92  
 Model AIC = 1547.56  
 Saturated AIC = 1482.00  
 Independence CAIC = 22357.56  
 Model CAIC = 2094.60  
 Saturated CAIC = 4751.03

Normed Fit Index (NFI) = 0.94  
 Non-Normed Fit Index (NNFI) = 0.96  
 Parsimony Normed Fit Index (PNFI) = 0.82  
 Comparative Fit Index (CFI) = 0.96  
 Incremental Fit Index (IFI) = 0.96  
 Relative Fit Index (RFI) = 0.93

Critical N (CN) = 114.02

Root Mean Square Residual (RMR) = 3.39  
 Standardized RMR = 0.14  
 Goodness of Fit Index (GFI) = 0.77  
 Adjusted Goodness of Fit Index (AGFI) = 0.72  
 Parsimony Goodness of Fit Index (PGFI) = 0.64

The Modification Indices Suggest to Add the

Path to	from	Decrease in Chi-Square	New Estimate
TP5	TMX	11.1	0.29
SL6	WO	14.8	0.29
TMX3	SL	12.2	0.36
TMX3	TMXTI	26.9	0.51
TMXTI5	WO	32.9	-3.44
TMXTI5	TMXTI	23.5	2.98
TMX	TP	28.0	1.00
TMX	TMXTI	143.7	1.35

Standardized Solution

LAMBDA-Y

	TMX	TP
TMX1	0.64	- -
TMX2	0.89	- -
TMX4	0.95	- -
TMX5	0.88	- -
TMX6	1.12	- -
TMX7	1.07	- -
TMX8	0.81	- -
TP1	- -	0.90
TP2	- -	1.01
TP3	- -	1.11
TP4	- -	1.03
TP5	- -	0.86
TP6	- -	0.71
TP7	- -	0.69

LAMBDA-X

	SL	WO	TMXTI
SL2	1.04	- -	- -
SL3	1.03	- -	- -
SL4	0.94	- -	- -
SL5	0.94	- -	- -
SL6	0.96	- -	- -
SL7	1.13	- -	- -
WO1	- -	1.24	- -
WO2	- -	1.12	- -
WO3	- -	1.08	- -
WO4	- -	1.16	- -
WO5	- -	1.14	- -
WO6	- -	1.07	- -
WO7	- -	1.15	- -
WO8	- -	1.27	- -
WO9	- -	1.27	- -
WO10	- -	1.22	- -
WO12	- -	1.00	- -
TMX3	- -	- -	- -
TMXTI1	- -	- -	8.14
TMXTI2	- -	- -	8.46
TMXTI3	- -	- -	8.03
TMXTI5	- -	- -	- -
TMXTI6	- -	- -	7.55
TMXTI7	- -	- -	7.30

BETA

	TMX	TP
TMX	- -	- -
TP	0.19	- -

GAMMA

	SL	WO	TMXTI
TMX	0.46	-0.44	- -
TP	- -	-0.29	0.32

Correlation Matrix of ETA and KSI

	TMX	TP	SL	WO	TMXTI
TMX	1.00				
TP	0.49	1.00			
SL	0.50	0.33	1.00		
WO	-0.47	-0.52	-0.08	1.00	
TMXTI	0.52	0.55	0.67	-0.46	1.00

PSI

Note: This matrix is diagonal.

	TMX	TP
	0.56	0.58

Regression Matrix ETA on KSI (Standardized)

	SL	WO	TMXTI
TMX	0.46	-0.44	- -
TP	0.09	-0.37	0.32

Completely Standardized Solution

LAMBDA-Y

	TMX	TP
TMX1	0.42	- -
TMX2	0.67	- -
TMX4	0.72	- -
TMX5	0.63	- -
TMX6	0.81	- -
TMX7	0.82	- -
TMX8	0.47	- -
TP1	- -	0.79
TP2	- -	0.83
TP3	- -	0.87
TP4	- -	0.83
TP5	- -	0.67
TP6	- -	0.65
TP7	- -	0.62

LAMBDA-X

	SL	WO	TMXTI
SL2	0.78	- -	- -
SL3	0.78	- -	- -

SL4	0.68	--	--			
SL5	0.62	--	--			
SL6	0.61	--	--			
SL7	0.73	--	--			
WO1	--	0.82	--			
WO2	--	0.78	--			
WO3	--	0.77	--			
WO4	--	0.78	--			
WO5	--	0.82	--			
WO6	--	0.70	--			
WO7	--	0.72	--			
WO8	--	0.87	--			
WO9	--	0.86	--			
WO10	--	0.80	--			
WO12	--	0.60	--			
TMX3	--	--	--			
TMXTI1	--	--	0.90			
TMXTI2	--	--	0.87			
TMXTI3	--	--	0.80			
TMXTI5	--	--	--			
TMXTI6	--	--	0.77			
TMXTI7	--	--	0.80			

BETA

	TMX	TP
-----	-----	-----
TMX	--	--
TP	0.19	--

GAMMA

	SL	WO	TMXTI
-----	-----	-----	-----
TMX	0.46	-0.44	--
TP	--	-0.29	0.32

Correlation Matrix of ETA and KSI

	TMX	TP	SL	WO	TMXTI
-----	-----	-----	-----	-----	-----
TMX	1.00				
TP	0.49	1.00			
SL	0.50	0.33	1.00		
WO	-0.47	-0.52	-0.08	1.00	
TMXTI	0.52	0.55	0.67	-0.46	1.00

PSI

Note: This matrix is diagonal.

	TMX	TP
-----	-----	-----
	0.56	0.58

THETA-EPS

	TMX1	TMX2	TMX4	TMX5	TMX6
TMX7					

	TMX1	0.82				
	TMX2	0.27	0.55			
	TMX4	--	--	0.48		
	TMX5	--	--	--	0.61	
	TMX6	--	--	--	0.18	0.34
	TMX7	--	--	--	--	--
0.33	TMX8	--	--	--	--	--
--	TP1	--	--	--	--	--
--	TP2	--	--	--	--	--
--	TP3	0.08	--	--	--	--
--	TP4	--	--	0.08	--	--
--	TP5	--	--	--	--	--
0.13	TP6	--	--	--	--	--
--	TP7	--	--	--	--	--
0.09						
	THETA-EPS					
		TMX8	TP1	TP2	TP3	TP4
TP5						
	TMX8	0.78				
	TP1	--	0.37			
	TP2	--	0.14	0.30		
	TP3	--	--	--	0.24	
	TP4	--	--	--	--	0.30
	TP5	--	--	--	--	--
0.55	TP6	--	--	--	--	--
--	TP7	--	--	--	--	--
--						
	THETA-EPS					
		TP6	TP7			
	TP6	0.58				
	TP7	0.28	0.61			
	THETA-DELTA-EPS					
		TMX1	TMX2	TMX4	TMX5	TMX6
TMX7						
	SL	--	--	--	--	--
--						

	SL3	--	--	--	--	--
-0.12	SL4	--	--	--	--	--
--	SL5	--	--	--	--	--
--	SL6	--	--	--	--	--
--	SL7	--	--	--	--	--
--	WO1	--	--	--	--	--
--	WO2	--	--	--	--	--
0.06	WO3	--	--	--	--	--
--	WO4	--	--	--	--	--
--	WO5	--	--	-0.10	--	--
--	WO6	--	--	--	--	--
--	WO7	--	--	--	--	--
--	WO8	--	--	--	--	--
--	WO9	--	--	--	--	--
--	WO10	--	--	0.07	--	--
--	WO12	--	--	--	--	--
--	TMX3	0.42	0.19	--	--	--
--	TMXTI1	--	--	0.07	--	--
--	TMXTI2	--	--	--	--	--
--	TMXTI3	--	--	--	0.06	--
--	TMXTI5	--	--	--	--	--
--	TMXTI6	--	--	--	--	--
--	TMXTI7	--	--	--	--	--
	THETA-DELTA-EPS					
	TP5	TMX8	TP1	TP2	TP3	TP4
		-----	-----	-----	-----	-----
	SL2	--	--	--	0.09	--
--	SL3	--	--	--	--	--
--	SL4	--	--	--	--	--

SL5	--	--	--	--	--
SL6	--	--	--	--	--
SL7	--	--	--	--	--
WO1	--	--	--	--	--
WO2	--	-0.06	--	--	--
WO3	--	--	--	--	--
WO4	--	-0.07	--	--	--
WO5	--	--	--	--	--
WO6	--	--	--	--	--
WO7	--	--	--	--	--
WO8	--	--	--	--	--
WO9	--	--	--	--	--
WO10	--	--	--	--	--
WO12	--	--	--	--	--
TMX3	--	--	--	--	--
TMXTI1	--	--	--	--	--
TMXTI2	0.12	--	--	--	--
TMXTI3	--	--	--	--	--
TMXTI5	--	--	--	--	--
TMXTI6	--	--	--	--	--
TMXTI7	--	--	--	--	--

THETA-DELTA-EPS

	TP6	TP7
SL2	--	--
SL3	--	--
SL4	--	-0.11
SL5	--	--
SL6	--	--
SL7	--	--
WO1	--	--
WO2	--	--
WO3	--	--
WO4	--	--
WO5	--	--
WO6	--	--

WO7  
 WO8  
 WO9  
 WO10  
 WO12  
 TMX3  
 TMXTI1  
 TMXTI2  
 TMXTI3  
 TMXTI5  
 TMXTI6  
 TMXTI7

THETA-DELTA

	SL2	SL3	SL4	SL5	SL6
SL7					
SL2	0.40				
SL3	--	0.39			
SL4	--	--	0.53		
SL5	--	--	--	0.61	
SL6	--	--	--	0.29	0.62
SL7	--	--	--	--	--
WO1	--	--	--	--	--
WO2	--	--	--	--	--
WO3	--	--	--	--	--
WO4	--	--	--	--	--
WO5	--	-0.08	--	--	--
WO6	--	--	--	--	--
WO7	--	--	--	--	--
WO8	--	--	--	--	--
WO9	--	--	--	--	--
WO10	--	--	--	--	--
WO12	--	--	--	--	--
TMX3	--	--	--	--	--
TMXTI1	0.06	--	--	--	--
TMXTI2	--	--	0.11	--	--
TMXTI3	--	--	--	0.09	--
TMXTI5	--	--	--	--	--



	TMXTI6	--	--	0.11	--	--
	TMXTI7	--	--	--	--	--
	THETA-DELTA					
		WO1	WO2	WO3	WO4	WO5
WO6						
	WO1	0.33				
	WO2	0.14	0.39			
	WO3	--	--	0.40		
	WO4	--	--	--	0.39	
	WO5	-0.09	--	--	--	0.32
	WO6	--	--	--	--	--
0.51	WO7	--	--	--	0.12	--
0.18	WO8	-0.09	--	--	--	--
--	WO9	--	--	--	--	--
--	WO10	--	--	--	--	--
--	WO12	--	--	--	--	--
--	TMX3	--	--	--	--	--
	TMXTI1	--	--	--	0.01	--
	TMXTI2	--	--	--	--	--
	TMXTI3	--	--	--	0.09	--
	TMXTI5	--	--	--	--	--
	TMXTI6	--	--	--	--	--
	TMXTI7	--	--	--	--	--
	THETA-DELTA					
		WO7	WO8	WO9	WO10	WO12
TMX3						
	WO7	0.48				
	WO8	0.10	0.25			
	WO9	--	--	0.26		
	WO10	0.08	--	0.08	0.36	
	WO12	--	--	--	--	0.64
	TMX3	--	--	--	--	--
1.00	TMXTI1	--	--	--	--	--

TMXTI2	--	--	--	--	--
TMXTI3	--	0.07	--	--	--
TMXTI5	--	--	--	--	--
0.29	--	--	--	--	--
TMXTI6	--	--	--	--	--
TMXTI7	--	--	--	--	--

THETA-DELTA

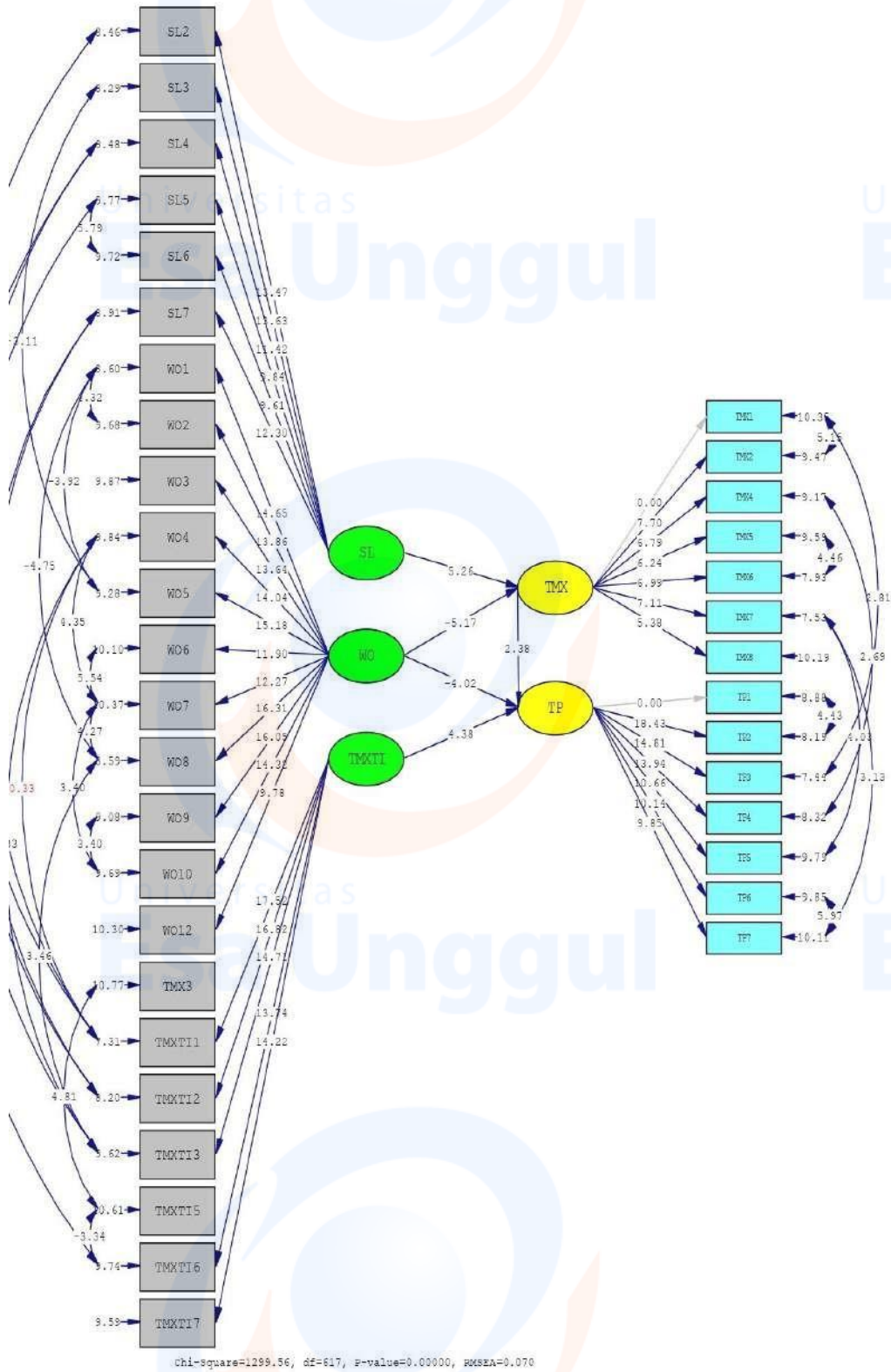
	TMXTI1	TMXTI2	TMXTI3	TMXTI5	TMXTI6
TMXTI1	0.18				
TMXTI2	--	0.24			
TMXTI3	--	--	0.36		
TMXTI5	--	--	--	1.00	
TMXTI6	--	--	--	-0.14	0.41
TMXTI7	--	--	--	--	--

Regression Matrix ETA on KSI (Standardized)

	SL	WO	TMXTI
TMX	0.46	-0.44	--
TP	0.09	-0.37	0.32

Time used: 1.466 Seconds

D. Path Diagram T-Value



**E. Hasil Analisis Goodness of Fit**

<i>Group</i>	<i>Indicator</i>	<i>Value</i>	<i>Keterangan</i>
1	<i>Degree of Freedom</i>	617	<i>Good fit</i>
	<i>Minimum Fit Function Chi Square</i>	1384,38 (P=0,0)	
	<i>Normal Theory WLS Chi Square</i>	1299,56 (P=0,0)	
	<i>Estimated Non-centrality Parameter (NCP)</i>	682,56	
	<i>90 Percent Confidence Interval for NCP</i>	(582,83 ; 790,02)	
2	<i>Minimum Fit Function Value</i>	6,21	<i>Good fit</i>
	<i>Interval for F0</i>	(2,61 ; 3,54)	
	<i>Population Discrepancy Function Value (F0)</i>	3,06	
	<i>Root Mean Square Error of Approximation (RMSEA)</i>	0.070	
	<i>90 Percent Confidence Interval for RMSEA</i>	(0,065 ; 0,076)	
3	<i>Expected Cross-Validation Index (ECVI) Model</i>	6,94	<i>Good fit</i>
	<i>90 Percent Confidence Interval for ECVI</i>	(6,49 ; 7,42)	
	<i>ECVI Saturated</i>	6,65	
	<i>ECVI Independence</i>	99,51	
4	<i>AIC Model</i>	1547,56	<i>Good fit</i>
	<i>AIC Saturated</i>	1482,00	
	<i>AIC Independence</i>	22189,92	
	<i>CAIC Model</i>	2094,60	
	<i>CAIC Saturated</i>	4751,03	
5	<i>CAIC Independence</i>	22357,56	<i>Good fit</i>
	<i>Normed Fit Index (NFI)</i>	0,94	
	<i>Non-Normed Fit Index (NNFI)</i>	0,96	
	<i>Parsimony Normed Fit Index (PNFI)</i>	0,82	
	<i>Comparative Fit Index (CFI)</i>	0,96	
	<i>Incremental Fit Index (IFI)</i>	0,96	
6	<i>Relative Fit Index (RFI)</i>	0,93	<i>Marginal Fit</i>
	<i>Critical N</i>	114,02	
7	<i>RMR</i>	3,39	<i>Marginal Fit</i>
	<i>SRMR</i>	0,14	
	<i>Goodness of Fit Index (GFI)</i>	0,77	
	<i>Adjusted Goodness of Fit Index (AGFI)</i>	0,72	
	<i>Parsimony Goodness of Fit Index (PGFI)</i>	0,64	

Sumber: hasil uji SEM (2021)