

### Lampiran 1: Mapping Penelitian Terdahulu

No	Nama, Tahun, Judul Penelitian	Variabel yang di gunakan	Alat Analisa	Hasil Penelitian Ini
1	Intan Retnosari, Leonardo Budi H, Andi Tri Haryono, 2016. Pengaruh Sistem Kerja Kontrak, Kompensasi Dan <i>Career Path</i> Terhadap <i>Corporate Performance</i> Dengan Kinerja Karyawan Sebagai Variabel Intervening. <i>Journal Of Management</i> , Volume 2 No.2 Maret 2016.	Sistem Kerja Kontrak, Kompensasi, <i>Career Path</i> , <i>Corporate Performance</i>	Regresi Linier Berganda	sistem kerja kontrak mempunyai pengaruh positif signifikan paling besar terhadap kinerja karyawan dibandingkan kompensasi dan <i>career path</i> .
2	Putri Cahya Kusuma W, Kusdi Raharjo, Arik Prasetya Pengaruh Stres Kerja Dan Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Non Medis Rsd Ibnu Sina Gresik). <i>Jurnal Administrasi Bisnis (Jab)</i> , Vol. 1 No. 1 Januari 2015, 1-9	Stres Kerja, Kualitas Kehidupan Kerja, Kepuasan Kerja, Kinerja Karyawan	SEM	Stres kerja (X1) mempunyai pengaruh negatif yang signifikan terhadap kepuasan Kerja (Y1). Variabel kualitas kehidupan kerja (X2) mempunyai pengaruh positif yang signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan (Y2). Variabel stres kerja (X1) mempunyai pengaruh negatif yang signifikan terhadap kinerja karyawan (Y2). Pengaruh langsung kualitas kehidupan kerja (X2) mempunyai pengaruh yang positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan (Y2)
3	Maharani Ayu Pratiwi, 2014. Peningkatan Kualitas Kehidupan Kerja Melalui Analisis Stress Kerja Serta Faktor Yang Mempengaruhi (Studi pada Anggota Dit. Reskrim Polda Jateng). <i>Jurnal Sains Pemasaran Indonesia</i> . Volume XIII, No. 3, Desember 2014, 350 – 368.	Peningkatan Kualitas Kehidupan Kerja, Stress Kerja, Faktor Yang Mempengaruhi	SEM	karakteristik statistik organisasi terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap Stres Kerja, Karakteristik Pekerjaan terbukti signifikan secara statistik dan efek positif pada Stres Kerja, Stres Kerja belum terbukti signifikan secara statistik berpengaruh terhadap Kualitas Kerja
4	Wahibur Rokhman, 2012. Pengaruh Quality of Work Life terhadap Kepuasan kerja, Komitmen Organisasi, Turnover Intention dan Stres Kerja: Studi pada BMT Di Kabupaten Kudus. Conference In Business, Accounting, And Management (CBAM), <i>Vol 1, No 4 (2012)</i> . <a href="http://jurnal.unissula.ac.id/index.php/cbam/article/view/193">http://jurnal.unissula.ac.id/index.php/cbam/article/view/193</a> .	<i>Quality of Work Life</i> , Kepuasan kerja, Komitmen Organisasi, <i>Turnover Intention</i> , Stres Kerja	SEM	kualitas kehidupan kerja memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja dan komitmen organisasi. Temuan juga mencatat bahwa, kualitas kehidupan kerja berpengaruh negatif pada niat turnover dan stres. Secara keseluruhan model ini mendukung bahwa kualitas kehidupan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, komitmen organisasi, intensi turnover, dan stres. Implikasi, batasan dan saran untuk penelitian masa depan dibahas.
5	Mufti Hasan Alfani Analisis Pengaruh Quality Of Work Life (Qwl) Terhadap Kinerja Dan Kepuasan Kerja Karyawan Pt. Bank Bri Syariah Cabang Pekanbaru, <i>Vol 1 No 1 (2018); Jurnal Tabarru' : Islamic Banking and</i>	<i>Quality Of Work Life (Qwl)</i> Kinerja, Kepuasan Kerja	SEM	<i>Quality of Work Life</i> berpengaruh terhadap kinerja karyawan dimana karyawan yang memiliki <i>Quality of Work Life</i> tinggi akan semakin dapat meningkatkan kinerjanya. 2) <i>Quality of Work Life</i> juga berpengaruh

	<a href="https://journal.uir.ac.id/index.php/finance/article/view/2039">Finance. <u>https://Journal.Uir.Ac.Id/Index.Php/</u> Tabarru/ Article/ View/2039.</a>			terhadap kepuasan kerja dimana karyawan yang memiliki <i>Quality of Work Life</i> tinggi akan semakin dapat meningkatkan kinerjanya, dan 3) <i>Quality of Work Life</i> berpengaruh terhadap kinerja dengan mediasi kepuasan kerja karyawan dimana karyawan yang memiliki <i>Quality of Work Life</i> tinggi dengan mediasi kepuasan kerja yang tinggi juga akan meningkatkan kinerjanya.
6	Gillet, Nicolas, Evelyne Fouquereau , Ange´lique Bonnaud-Antignac, Rene´ Mokoukolo, 2013.Philippe Colombat, The mediating role of organizational justice in the relationship between transformational leadership and nurses’ quality of work life: A cross-sectional questionnaire survey. <i>Int. J. Nurs. Stud.</i> (2013), <a href="http://dx.doi.org/10.1016/j.ijnurstu.2012.12.012">http://dx.doi.org/10.1016/j.ijnurstu.2012.12.012</a> .	<i>role of organizational justice, transformational leadership, nurses’ quality of work life.</i>	Regresi Linier Berganda	Pemimpin transformasional dapat membantu memastikan kualitas kehidupan kerja perawat yang mana pada gilirannya meningkatkan keterlibatan kerja mereka. Dengan demikian praktik kepemimpinan ini bermanfaat bagi baik karyawan maupun organisasi.
7	Rajagukguk, Sondang Mariani, 2017. Pengaruh Kompensasi, Motivasi Karyawan, dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan <i>Jurnal Akuntansi Maranatha</i> , Volume 9, Nomor 2, November 2017, pp 131-136	Kompensasi, Motivasi Karyawan, Komitmen Organisasi, Kinerja Karyawan	Regresi Linier Berganda	
8	Irvan Trang (2012), Komitmen Organisasi sebagai Variabel Mediator Pengaruh Motivasi Kerja, Gaya Kepemimpinan, dan Organisasi Pembelajaran terhadap Kinerja Karyawan.	Komitmen Organisasi, Motivasi Kerja, Gaya Kepemimpinan, Organisasi Pembelajaran, Kinerja Karyawan.	SEM	Komitmen Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai (H11)
9	Muji (2013), Analisis Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja dan stress Kerja terhadap Kinerja Karyawan	Motivasi Lingkungan Kerja, Stress Kerja, Kinerja	Regresi Linier Berganda	Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai (H3)
10	Suzanna Josephine Tobing (2006). Dalam disertasi yang tidak dipublikasikan dengan judul “Pengaruh Budaya Organisasi, Kepuasan Kerja, dan Motivasi Terhadap Komitmen dan Kinerja (studi kasus pada PT. Astra Agro Lestari Tbk Jakarta)”.	Budaya Organisasi, Kepuasan Kerja, Motivasi, Komitmen, Kinerja		Budaya organisasi berpengaruh langsung terhadap kepuasan kerja, komitmen dan kinerja organisasi. Kepuasan kerja mempengaruhi motivasi kerja komitmen dan kinerja organisasi, Motivasi kerja mempengaruhi komitmen dan kinerja organisasi. Komitmen terhadap organisasi mempengaruhi kinerja organisasi.
11	Nelliana Tandayong dan Roy Setiawan, 2018. Pengaruh	<i>Transformational</i>	SEM	transformasional leadership berpengaruh negatif terhadap

	Transformational Leadership Terhadap Employee Performance Melalui Work Stress Sebagai variabel Intervening Pada Pt Gdc Multi Sarana Surabaya. AGORA. Vol. 6, No. 2 (2018, 1-6.	<i>Leadership, Employee Performance, Work Stress,</i>		work stress, transformasional leadership berpengaruh positif terhadap employee performance, work stress berpengaruh negatif terhadap employee performance serta transformational leadership berpengaruh terhadap employee performance melalui work stress sebagai variabel intervening
12	Nasution, Dinda Rizvina, 2016. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional terhadap Stres Kerja Karyawan Media Massa Medan. <a href="http://usu.ac.id/handle/123456789/54724">http://usu.ac.id/handle/123456789/54724</a> .	Gaya Kepemimpinan Transformasional, Stres Kerja Karyawan	Regresi Linier Berganda	level gaya kepemimpinan transformasional di media massa Medan berada pada level sedang dan stres kerja karyawan media massa Medan berada pada level sedang. Peneliti berharap penelitian ini nantinya dapat memberikan pengetahuan yang lebih tentang gaya kepemimpinan transformasional yang dapat diterapkan oleh pemimpin kepada karyawan dan bermanfaat juga dalam menurunkan stres kerja pada karyawan.
13	Riny Chandra, Pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan. pada PT. Mega Auto Central Finance Cabang di Langsa. Jurnal Manajemen Dan Keuangan, Vol.6, No.1, Mei 2017, 670-678.	Beban Kerja, Stres Kerja, Kinerja Karyawan	Regresi Linier Berganda	Variabel stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Mega Auto Central Finance Cabang Langsa. Hasil uji statistik (uji F), secara simultan beban kerja dan stress kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Mega Auto Central Finance Cabang Langsa. Berdasarkan uji t dan F, maka hipotesis diterima.
14	Nurbiyati, Titik, 2014. Pengaruh Quality Of Work Life (Qwl) Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Disiplin Dan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. Urnal Siasat Bisnis (Jsb) Vol 18, No 2, 245-256.	<i>Quality Of Work Life (Qwl)</i> , Kinerja Pegawai, Disiplin, Kepuasan Kerja	Regresi Linier Berganda	Secara simultan QWL, disiplin kerja dan kepuasan kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. ada pengaruh tidak langsung (QWL terhadap kinerja melalui disiplin kerja ). ada pengaruh tidak langsung (QWL terhadap kinerja melalui kepuasan kerja). variabel QWL, kepuasan kerja dan disiplin kerja mempengaruhi kinerja.
15	Wandy Zulkarnaen, Risa Herlina, 2018. Pengaruh Kompensasi Langsung Dan Kompensasi Tidak Langsung Terhadap Kinerja karyawan Bagian Staff Operasional Ppranata Jaya Abadi Banjarn. <i>Jurnal Ilmiah Manajemen Ekonomi Dan Akuntansi</i> , VOL. 2 NO. 2 Januari 2018, 90-114.	Kompensasi Langsung Dan Kompensasi Tidak Langsung, Kinerja karyawan	Regresi Linier Berganda	Kompensasi Langsung Dan Kompensasi Tidak Langsung berpengaruh pada Kinerja karyawan

16	Jahid, Gaffar Mohammad (2015) Pengaruh Kompensasi Tidak Langsung terhadap Kinerja Karyawan Direktorat SDM dan Umum di PT. Pos Indonesia (Persero) Kantor Pusat Bandung". Universitas Pendidikan Indonesia. <a href="http://repository.upi.edu/id/eprint/17747">http://repository.upi.edu/id/eprint/17747</a> .	Kompensasi Tidak Langsung, Kinerja Karyawan	Regresi Linier Berganda	Bahwa fasilitas pembelian/potongan harga berada pada kategori tinggi dan kerapian & ketelitian hasil kerja berada pada kategori tinggi.
17	Tiara Putri Usmany Djahur Hamid Hamidah Nayati Utami Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Komitmen Organisasional Dan Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan Pabrik Gondorukem dan Terpentin Sukun Perum Perhutani Kesatuan Bisnis Mandiri Industri Gondorukem dan Terpentin II, Ponorogo). Jurnal Administrasi Bisnis (JAB) Vol. 37 No. 2 Agustus 2016, 38-44.	Budaya Organisasi, Komitmen Organisasional, Kinerja	Path analysis	Terdapat pengaruh signifikan antara budaya organisasi terhadap komitmen organisasional. terdapat pengaruh signifikan antara komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan. terdapat pengaruh signifikan antara budaya organisasi terhadap kinerja karyawan
18	Nova Riana, Khoirul Fajri, Karin Alsyauimi, Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Di Kampung Batu Malakasari Tektona Waterpark Kabupaten Bandung. <i>Tourism Scientific Journal</i> , Volume 2 Nomor 1 Desember 2016, 1-28.	Kompensasi, Kinerja Karyawan	Regresi Linier Berganda	Kategori kompensasi langsung adalah baik, kompensasi tidak langsung dalam kategori baik, dan kinerja kerja berada dalam kategori baik. Sedangkan hasil analisis verifikatif menunjukkan bahwa keseluruhan kompensasi mempengaruhi kinerja karyawan sebesar 0,619 atau 61,90%, dianggap signifikan
19	Angga Putra Samudra, Kusdi Rahardjo, M. Djudi Mukzam, 2014. Pengaruh Kompensasi Finansial Terhadap Kinerja (Studi pada Karyawan PT. Bank Jatim Cabang Malang). <i>Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)  Vol. 7 No. 2 Januari 2014, 1-9.</i>	Kompensasi Finansial, Kinerja karyawan	Regresi Linier Berganda	Kompensasi Finansial berpengaruh terhadap Kinerja karyawan
20	Ferdy Roring, 2017. Pengaruh Kepemimpinan, Pembagian Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Bank Danamon Cabang Manado. <i>Jurnal Manajemen Bisnis Dan Inovasi Vol.4 No.3.November 2017, 144-154.</i>	Kepemimpinan, Pembagian Kerja, Kompensasi, Kinerja Karyawan	Regresi Linier Berganda	Kepemimpinan, Pembagian Kerja, dan Kompensasi secara bersama dan parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
21	Ilham Thaeif, Aris Baharuddin, Priyono & Mohamad Syafi'i Idrus, 2015. Effect of Training, Compensation and Work Discipline against Employee Job Performance ( <i>Studies in the Office of PT. PLN (Persero) Service Area and Network Malang</i> ). <i>Review of European Studies</i> ; Vol. 7, No. 11; 2015, 23-33.	<i>Training, compensation, work discipline against, employee job performance</i>	Regresi Linier berganda	Kinerja kerja karyawan juga sangat positif direspon dalam tiga elemennya seperti ketepatan waktu, pekerjaan kualitas dan kuantitas kerja. Pelatihan, kompensasi dan disiplin kerja dimiliki secara bersamaan dan sebagian pengaruh yang signifikan terhadap kinerja kerja karyawan di PT. PLN (Persero) Malang Layanan dan Jaringan Daerah.
22	Sihotang, Sahrani, 2015. Pengaruh Budaya Organisasi	Budaya Organisasi,	Regresi Sederhana	Hasil analisis data menunjukkan bahwa ada pengaruh

	Terhadap Stres Kerja Pegawai Negeri Sipil Di Kanwil Kementerian Agama Medan. <i>Jurnal manajemen</i> University of Sumatera Utara <a href="http://usu.ac.id/handle/123456789/43256">http://usu.ac.id/handle/123456789/43256</a>	Stress kerja,		negatif budaya organisasi terhadap stres kerja. Pengaruh ini mengindikasikan bahwa semakin kuat budaya organisasi maka akan semakin rendah tingkat stres kerja pada pegawai. Serta budaya organisasi memberikan sumbangan efektif sebesar 25,6 % dalam menurunkan stres kerja pada pegawai
23	Dian Ariyanti, 2011. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap <i>Quality Of Work Life</i> (Qwl) Pada Pt. Pln (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Pelayanan Dan Jaringan Surabaya Selatan. Universitas Airlangga. <a href="http://unair.ac.id/id/eprint/694">http://unair.ac.id/id/eprint/694</a>	Budaya Organisasi, Quality of Work Life	SPSS	Dari hasil uji F dapat diketahui bahwa nilai f hitung sebesar 8,516 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000 yang lebih kecil dari tingkat kesalahan yang ditolerir yaitu $\alpha = 0,05$ . Dari hasil uji t dapat diketahui bahwa inovasi dan pengambilan resiko (X1) nilai thitung yang diperoleh adalah 3,179 dengan taraf signifikan sebesar 0,003, perhatian kevrincian (X2) nilai thitung yang diperoleh adalah 4,424 dengan taraf signifikan sebesar 0,000, orientasi hasil (X3) nilai thitung yang diperoleh adalah 2,187 dengan taraf signifikan sebesar 0,034, orientasi pada individu (X4) nilai thitung yang diperoleh adalah 2,315 dengan taraf signifikan sebesar 0,025, orientasi pada tim (X5) nilai thitung yang diperoleh adalah 3,170 dengan taraf signifikan sebesar 0,003, agresifitas (X6) nilai thitung yang diperoleh adalah 2,375 dengan taraf signifikan sebesar 0,022, dan stabilitas (X7) nilai thitung yang diperoleh adalah 2,041 dengan taraf signifikan sebesar 0,047. Karena taraf signifikan yang diperoleh lebih kecil dari 0,05,
24	Pane, Jagarin dan Sih Darmi Astuti, 2009. Pengaruh Budaya Organisasi, Kepemimpinan Transformasional, Dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Kantor Telkom Divre IV di Semarang). <i>Telaah Manajemen TEMA</i> Vol 6 Edisi 1, Maret 2009 hal 67 -85.	Budaya Organisasi, Kepemimpinan Transformasional, Kompensasi, Kinerja Karyawan	Regresi Berganda	kepemimpinan transformasional dan kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai, namun budaya organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai. hasil menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional mempunyai pengaruh yang lebih kuat terhadap kinerja pegawai daripada kompensasi.
25	Helmiatin, 2012. Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Perilaku Ekstra Peran Karyawan Universitas Terbuka. <a href="https://ipb.ac.id/jspui/bitstream/123456789/">https://ipb.ac.id/jspui/bitstream/123456789/</a>	Kepemimpinan Transformasional, Kualitas Kehidupan Kerja, Perilaku Ekstra	SEM, PLS	pengaruh yang signifikan dan positif antara kepemimpinan transformasional dan kualitas kehidupan kerja. Padahal, antara kualitas kehidupan kerja dan

	diakses jan 2020.	Peran Karyawan		kewarganegaraan memiliki efek positif dan signifikan
26	Dany Galih Pamungkas, 2016. Pengaruh Budaya Organisasi, Karakteristik Kerja, dan Stres Kerja, Serta Dampaknya Pada Kinerja Pegawai (Studi Pada PT. PLN (Persero) AP2B Sistem Minahasa. <i>Jurnal Riset Bisnis dan Manajemen</i> Vol 4 ,No.3, Edisi Khusus SDM 2016: 369-380.	Budaya Organisasi, Karakteristik Kerja, Stres Kerja, Serta Pada Kinerja Pegawai		Budaya organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap stres kerja, karakteristik pekerjaan berpengaruh tidak signifikan terhadap stres kerja, karakteristik pekerjaan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, dan stres kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.
27	<a href="#">Kokt, D.</a> and <a href="#">Ramarumo, R.</a> (2015). Impact of organisational culture on job stress and burnout in graded accommodation establishments in the Free State province, South Africa, <a href="#">International Journal of Contemporary Hospitality Management</a> , Vol. 27 No. 6, pp. 1198-1213. <a href="https://doi.org/10.1108/IJCHM-03-2014-0100">https://doi.org/10.1108/IJCHM-03-2014-0100</a>	<i>organisational culture, job stress, burnout</i>	Regresi Berganda	Budaya Rasional memang memiliki efek mitigasi terhadap stres kerja dan kelelahan, nilai-nilai yang terkait dengan Budaya Kelompok dan Budaya Pembangunan memberikan efek mitigasi yang lebih kuat.
28	Aisyah Indah Lestari, Aminuddin Irfani, 2019. <i>The Infulence Of Job Satisfaction And Organizational Culture To Quality Of Work Life</i> (Study on Employee of Laboratorium Pengujian Kualitas Lingkungan PDAM Tirtawening Kota Bandung). <i>Prosiding Manajemen</i> , Vol 5, No 1, (Februari, 2019): 721-726.	<i>Job Satisfaction, Organizational Culture, Quality Of Work Life</i>	Deskriptiv, verifikaif	Terdapat pengaruh antara kepuasan kerja dan budaya organisasi terhadap kualitas kehidupan kerja karyawan LPKL PDAM Tirtawening Kota Bandung baik secara simultan maupun parsial.
29	Dina Aditiana, 2006. Pengaruh Faktor-Faktor Pendorong Budaya Organisasi Terhadap Kualitas Kehidupan Kerja ( <i>Quality Of Work Life/Qwl</i> ) Perawat Irna Medik Rsu Dr. Soetomo Surabaya. <i>Universitas Airlangga</i> . <a href="http://lib.unair.ac.id">http://lib.unair.ac.id</a> .	Budaya Organisasi, Kualitas kehidupan kerja.	Regresi Berganda	Terdapat pengaruh budaya organisasi yang meliputi: komunikasi, pelatihan dan pengembangan, imbalan, pengambilan keputusan, pengambilan resiko, perencanaan, kerjasama tim, praktek manajemen terhadap kualitas kehidupan kerja.
30	Shu-Chuan Huang, Mei-Ling Kuo, Li-Hui Yang, Szu-Mei Hsiao, Tsan Yang, 2018. The Impact of Transformational Leadership and Empowerment Perception on Nurses' Job Stress. <i>IOSR Journal of Nursing and Health Science</i> (IOSR-JNHS) e-ISSN: 2320-1959.p-ISSN: 2320-1940 Volume 7, Issue 3 Ver. VII (May-June .2018): 23-29. <a href="http://www.iosrjournals.org">www.iosrjournals.org</a> .	Transformational Leadership, Empowerment Perception, Job Stress.	Korelasi Lintas	persepsi pemberdayaan dan unit kerja adalah faktor-faktor yang dapat diprediksi untuk stres yang terkait dengan pekerjaan.
31	Thomas Stefanus Kaihatu, Wahyu Astjarjo Rini, 2007. Kepemimpinan Transformasional dan Pengaruhnya Terhadap Kepuasan atas Kualitas Kehidupan Kerja	Kepemimpinan Transformasional, Kepuasan, Kualitas		Secara signifikan kepuasan akan kualitas kehidupan kerja memediasi kepemimpinan transformasional terhadap perilaku ekstra peran, sebaliknya komitmen

	Komitmen Organisasi dan Perilaku Ekstra Peran: Studi pada Guru-Guru SMU di Kota Surabaya. <i>Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan</i> , Vol.98, NO. 1, Mret 2007: 49-61.	Kehidupan Kerja, Komitmen Organisasi, Perilaku Ekstra Peran		organisasional ditemukan tidak signifikan.
32	Ujang Tri Cahyono, Mohamad Syamsul Maarif, dan Suharjono, 2014. Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan Di Perusahaan Daerah Perkebunan Jember. <i>Jurnal Manajemen &amp; Agribisnis</i> , Vol. 11 No. 2, Juli 2014	Kepemimpinan Transformasional, Kinerja Karyawan	SEM	kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan dan positif terhadap pemberdayaan karyawan PDP Jember, kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan dan positif terhadap perilaku bekerja karyawan PDP Jember, kepemimpinan transformasional tidak berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan PDP Jember, pemberdayaan tidak berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan PDP Jember, perilaku bekerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan PDP Jember.
33	Roy Johan Agung Tucunan, Wayan Gede Supartha, I Gede Riana, Pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap Motivasi Dan Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT. Pandawa). <i>Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana</i> 3.9 (2014) :533-550.	Kepemimpinan Transformasional, Motivasi, Kinerja Karyawan	Analisis Deskriptif, Analisis Factor, Analisis Jalur (Path Analysis)	ada pengaruh positif dan signifikan antara kepemimpinan transformasional dengankinerja karyawan; (2) ada pengaruh positif dan signifikan antarakepemimpinan transformasional denganmotivasi karyawan; (3) ada pengaruh positif signifikan antara motivasi karyawan dengan kinerja karyawan
34	Kevin Frangky Iskandar, Willem J. F. A. Tumbuan, Greis M Sendow, 2019.  <i>Analysis Of Work Involvement, Work Life Quality, And Incentives On Employee Performance In PT. Manado Air. Jurnal EMBA</i> Vol.7 No.3 Juli 2019, Hal. 2821 – 2830.	<i>Work Involvement, Work Life Quality, Incentives, Employee Performance</i>	Regresi Linier Berganda	Keterlibatan kerja, Kualitas Kehidupan Kerja dan Insentif secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan, secara parsial Keterlibatan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan.
35	Andi Alianto, Rina Anindita, <i>The Effect of Compensation and Work Life Balance on Work Satisfaction Mediated By Work Stress. International Journal of Business and Management Invention (IJBMI)</i> . Volume 7 Issue 5 Ver. IV   May. 2018    PP—79-87.	<i>Compensation, Work Life Balance, Work Satisfaction, Work Stress</i>	SEM	kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja, kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap stres kerja. Maka kompensasi tidak memiliki pengaruh terhadap stres kerja, keseimbangan kehidupan kerja tidak berpengaruh pada kepuasan kerja dan keseimbangan kehidupan kerja tidak memiliki pengaruh terhadap stres kerja

36	Nuraini Firmandari, 2014. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Moderasi (Studi Pada Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Yogyakarta). <i>Jurnal Ekonomi dan Bisnis Islam EKBISI</i> , Vol. IX, No. 1, Desember 2014, hal. 25 -34.	Kompensasi, Kinerja Karyawan, Motivasi Kerja	Moderated Regression Analysis (MRA)	gaji dan tunjangan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Bonus tidak berpengaruh bahkan setelah dimoderasi oleh motivasi. Moderasi motivasi menghasilkan peningkatan signifikansi gaji, tetapi menurunkan signifikansi tunjangan.
37	Sharmilee Bala Murali, Abdul Basit, Zubair Hassan, Dampak Job Stress Pada Kinerja Karyawan. <i>Jurnal Internasional Akuntansi &amp; Manajemen Bisnis</i> , Vol. 5 (No.2), November, 2017: 1-25.	Job Stress, Kinerja Karyawan	SPSS	Tekanan waktu dan ambiguitas peran berpengaruh signifikan dan negatif terhadap kinerja karyawan, Dua faktor lain dari beban kerja dan kurangnya motivasi tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan
38	Soheila Zamini*a, Samira Zaminib, Leila Barzegaryc, 2011. The relationship between organizational culture and job burnout among the professors and employees in the University of Tabriz. <i>Procedia - Social and Behavioral Sciences</i> 30 (2011) 1964 – 1968	organizational culture, job burnout		Budaya Organisasi di Universitas Tabriz adalah budaya rasional. Hasil T-Test menunjukkan bahwa ada perbedaan yang signifikan antara kelelahan kerja profesor dan karyawan serupa antara laki-laki dan perempuan. Temuan tersebut juga menggambarkan bahwa ada hubungan yang signifikan antara budaya organisasi dengan kelelahan kerja antar karyawan.
39	Hendra Gunawan1*, Rezki Amalia2, 2015. Wages and Employees Performance: The Quality of Work Life as Moderator. <i>International Journal of Economics and Financial</i>   Vol 5 • Special Issue • 2015 Issues ISSN: 2146-4138.	<i>Wages, Employees Performance, Quality of Work Life</i>	Regresi Linier, Regresi Moderasi.	Berengaruh negatif yang signifikan terhadap upah terhadap kinerja karyawan, pengaruh negatif dari upah yang dimoderasi oleh kualitas kehidupan kerja yang disebabkan oleh pengaruh motivasi intrinsik (kualitas kehidupan kerja) yang lebih kuat daripada motivasi ekstrinsik (upah)
40	Tahmeem Siddiqi Sadia Tangem, 2018. Impact of work environment, compensation and motivation on the performance of employees in the insurance companies of bangladesh. <i>South East Asia Journal of Contemporary Business, Economics and Law</i> , Vol. 15, Issue 5(April) ISSN 2289-1560.	work environment, compensation, motivation, performance of employees		Semua faktor berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
41	Mr. Abdul Hameed, Mphil, Muhammad Ramzan, MBA, Hafiz M. Kashif Zubair, MBA, Ghazanfar Ali, MBA, Muhammad Arslan, MBA, 2014. Impact of Compensation on Employee Performance ( <i>Empirical Evidence from Banking Sector of Pakistan</i> ). <i>International Journal of Business and Social Science</i> Vol. 5 No. 2; February 2014	<i>Compensation, Employee Performance</i>	SPSS	Analisis regresi menunjukkan bahwa semua variabel independen berpengaruh tidak signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan, Analisis deskriptif juga mengungkapkan bahwa semua variabel independen berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hasil ANOVA mengungkapkan bahwa pendidikan memiliki pengaruh yang tidak sama terhadap kinerja pegawai.



42	T S Nanjundeswaraswamy <sup>1</sup> Swamy D R, 2013. Quality Of Worklife Of Employees In Private Technical Institutions. <i>International Journal for Quality Research</i> 7(3) 3–14 ISSN 1800-6450.	Quality Of Worklife, Employees In Private	Chi Square	Kecukupan Sumber Daya lebih berkorelasi dan Pelatihan & Pengembangan kurang berkorelasi dengan QWL pada staf pengajar dan dalam kasus staf non-pengajar Kompensasi & Penghargaan lebih berkorelasi dan Lingkungan Kerja kurang berkorelasi dengan QWL. Analisis korelasi juga mengungkapkan bahwa semua dimensi QWL berkorelasi positif dengan QWL fakultas, yang menunjukkan bahwa peningkatan dimensi QWL dapat menyebabkan peningkatan QWL fakultas secara keseluruhan.
43	<sup>1,2</sup> Amarjit Gill*, <sup>1</sup> Alan B. Flaschner, <sup>3</sup> Smita Bhutani, 2010. The Impact of Transformational Leadership and Empowerment on Employee Job Stress. <i>Business and Economics Journal</i> , Volume 2010: BEJ-3	<i>Transformational Leadership, Empowerment, Employee Job Stress</i>		Tingkat persepsi TL yang digunakan oleh manajer dan EE mengurangi stres kerja karyawan layanan kontak pelanggan (CCSE) di industri perhotelan India
44	By Sudi K, 2013. Effect of Transformational Leadership and Transactional Leadership on Employee Performance of Konawe Education Department at Southeast Sulawesi Province*). <i>International Journal of Business and Management Invention</i> ISSN (Online): 2319 – 8028, ISSN (Print): 2319 – 801X.	Transformational Leadership, Transactional Leadership, Employee Performance	Regresi Berganda	Pengujian ini menunjukkan bahwa baik secara parsial maupun secara simultan variabel berpengaruh positif dan signifikan
45	Gusti Noorlitaria Achmad <sup>1</sup> , Fitriansyah <sup>2</sup> , 2020. How Compensation And Motivation Give Impact To Employee Performance? <i>International Journal of Economics, Business and Accounting Research (IJEBAR) Peer Reviewed – International Journal</i> Vol-4, Issue-1, 2020 (IJEBAR) E-ISSN: 2614-1280 P-ISSN 2622-4771.	<i>Compensation, Motivation, Employee Performance</i>	Regresi Linier Sederhana	Simultan kompensasi dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan
46	Vivin Maharani <sup>1</sup> , Eka Afnan Troena <sup>2</sup> & Noermijati <sup>2</sup> , 2013. Organizational Citizenship Behavior Role in Mediating the Effect of Transformational Leadership, Job Satisfaction on Employee Performance: Studies in PT Bank Syariah Mandiri Malang East Java. <i>International Journal of Business and Management</i> ; Vol. 8, No. 17; 2013 ISSN 1833-3850 E-ISSN 1833-8119.	<i>Organizational Citizenship Behavior, Transformational Leadership, Job Satisfaction, Employee Performance</i>	Generalized Structured Component Analysis (GSCA)	Kepemimpinan transformasional tidak berpengaruh terhadap OCB, OCB berpengaruh langsung terhadap kinerja karyawan, kepemimpinan transformasional berpengaruh langsung terhadap kinerja karyawan, kepuasan kerja berpengaruh langsung terhadap kinerja karyawan, OCB tidak memediasi pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan, OCB memediasi pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.
47	Muhammad Aditya Nugroho, 2020. The effect of	Compensation, work	SEM	Variabel kompensasi dan lingkungan kerja berpengaruh

	compensation, work environment and work satisfaction toward employees performance at Regional Hospital of Prambanan. Riset Informasi Kesehatan, Vol. 9, No. 1 (Juni 2020) ISSN 2548-6462 (online), ISSN 2088-8740 (print).	environment, work satisfaction, employees performance		terhadap kepuasan kerja dan kinerja pegawai di RSUD Prambanan.
48	Kuras Purba <sup>1</sup> , Kusman Sudibjo <sup>2</sup> , 2020. The Effects Analysis of Transformational Leadership, Work Motivation and Compensation on Employee Performance in PT. Sago Nauli. <i>Budapest International Research and Critics Institute-Journal (BIRCI-Journal)</i> Volume 3, No 3, August 2020, Page: 1606-1617 e-ISSN: 2615-3076(Online), p-ISSN: 2615-1715(Print).	<i>Transformational Leadership, Work Motivation, Compensation, Employee Performance</i>	SPSS	Analisis parsial, kepemimpinan transformasional, motivasi kerja, kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Sago Nauli, Secara simultan kepemimpinan transformasional, motivasi kerja dan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Sago Nauli.
49	Maartje PAAIS <sup>1</sup> , Jozef R. PATTIRUHU <sup>2</sup> , 2020. Effect of Motivation, Leadership, and Organizational Culture on Satisfaction and Employee Performance. <i>The Journal of Asian Finance, Economics and Business</i> Vol.7 No.8 pp.577-588 ISSN : 2288-4637(Print) ISSN : 2288-4645(Online).	<i>Motivation, Leadership, Organizational Culture, Satisfaction, Employee Performance</i>	SEM	Hasil analisis data menunjukkan bahwa motivasi kerja dan budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, tetapi tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Kepemimpinan memiliki pengaruh yang substansial terhadap kepuasan kerja karyawan, namun tidak mempengaruhi kinerja.
50	A. Adam *, T.Yuniarsih, E. Ahman, K. Kusnendi, 2018. The Mediation Effect of Organizational Commitment in the Relation of Organization Culture and Employee Performance. <i>Advances in Economics, Business and Management Research, volume 117 3rd Global Conference On Business, Management, and Entrepreneurship (GCBME 2018)</i> .	<i>Organizational Commitment, Organization Culture, Employee Performance.</i>	Metode deskriptif dan verifikatif	Budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sementara itu komitmen organisasi terbukti menjadi mediator di hubungan. Organisasi harus mengembangkan budaya yang kuat dan komitmen untuk meningkatkan kinerja karyawan.
51	Puspa Dewia*, Budiyantoa dan Agustedia, 2020. The role of interpersonal communication in moderating the effect of work competence and stress on employee performance.	<i>interpersonal communication, work competence, stress, employee performance</i>	PLS	Variabel kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, Variabel stres kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai, Variabel komunikasi interpersonal tidak memoderasi pengaruh kompetensi kerja terhadap kinerja pegawai, Variabel komunikasi interpersonal memoderasi pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. di cabang Rengat.
52	Ni Putu Ratna Sari <sup>1</sup> , I Komang Gde Bendesa <sup>2</sup> & Made	<i>Influence, Quality of</i>	SEM	QWL berpengaruh positif dan signifikan terhadap

	Antara <sup>3</sup> , 2019. The Influence of Quality of Work Life on Employees' Performance with Job Satisfaction and Work Motivation as Intervening Variables in Star-Rated Hotels in Ubud Tourism Area of Bali. <i>Journal of Tourism and Hospitality Management</i> June 2019, Vol. 7, No. 1, pp. 74-83 ISSN: 2372-5125.	<i>Work Life, Employees Performance, Job Satisfaction, Work Motivation</i>		kepuasan kerja dan motivasi kerja, Kepuasan kerja dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, QWL berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan yang mana dimediasi oleh kepuasan kerja dan motivasi kerja.
53	Masoud Samadzadeh*, 2013. Investigating the effect of work stress, general health quality, organizational intelligence and job satisfaction on employee performance.	<i>work stress, health quality, organizational intelligence, job satisfaction, employee performance</i>		kepuasan kerja memiliki pengaruh paling tinggi terhadap kinerja organisasi diikuti oleh faktor lain.
54	Alice H. Y. Hon <sup>1</sup> and Wilco W. Chan <sup>1</sup> , 2013. The Effects of Group Conflict and Work Stress on Employee Performance.	<i>Group Conflict, Work Stress, Employee Performance</i>	Linier Hirarkies	konflik dan stres terkait pekerjaan tidak selalu berdampak buruk bagi hasil organisasi. Sebaliknya, konflik terkait tugas dan stres yang dihasilkan dapat meningkatkan rasa pencapaian karyawan saat tugas selesai. Dengan cara yang sama, konflik dan stres berbasis hubungan umumnya mengarah pada hasil negatif bagi karyawan dan organisasi.
55	Putu Irma Yunita <sup>a</sup> , I Gusti Ngurah Widya Hadi Saputra <sup>b</sup> , 2019. Millennial Generation in Accepting Mutations: Impact on Work Stress and Employee Performance. <i>International Journal of Social Sciences and Humanities Available online at <a href="http://sciencescholar.us/journal/index.php/ijssh">http://sciencescholar.us/journal/index.php/ijssh</a> Vol. 3 No. 1, April 2019, pages: 102~114 e-ISSN: 2550-7001, p-ISSN: 2550-701X.</i>	<i>Work Stress, Employee Performance.</i>	PLS	mutasi kerja berdampak negatif terhadap stres kerja, serta stres kerja berdampak negatif terhadap kinerja. Stres kerja selanjutnya memediasi dampak mutasi kerja terhadap kinerja karyawan. Ditemukan juga adanya perbedaan antara laki-laki dan perempuan dalam menghadapi mutasi pekerjaan yang terjadi. Pekerja laki-laki ternyata lebih tenang dan tidak stres dalam menghadapi mutasi kerja yang terjadi, sedangkan perempuan sebaliknya.
56	Maartje Paais, Universitas Kristen Indonesia Maluku, 2018. Effect Of Work Stress, Organization Culture And Job Satisfaction Toward Employee Performance In Bank Maluku. <i>Academy of Strategic Management Journal Volume 17, Issue 5, 2018.</i>	<i>Work Stress, Organization Culture, Job Satisfaction, Employee Performance</i>	SEM	budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, stres kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja dan kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Bank Maluku Provinsi Ambon
57	Andi Baharuddin Anwar, Haris Maupa, Muhammad Ali, Muhammad Ismail, 2015. The Effects of Work Stress and Compensation on the Employees' Performance through Motivation and Job Satisfaction at the Private Life Insurance Companies in Jakarta, Indonesia. <i>Scientific Research Journal (SCRJ), Volume III, Issue IX,</i>	<i>Work Stress, Compensation, Employees' Performance, Motivation, Job Satisfaction</i>	SEM	stres kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun dengan menggunakan analisis SEM didapatkan bahwa hanya kompensasi yang berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan melalui motivasi dan kepuasan

	<i>September 2015 33 ISSN 2201-2796.</i>			kerja.
58	Fajar Sasongko <sup>1</sup> ) Maria M Minarsih, SE,MM <sup>2</sup> ) Herus Sri Wulan, SE,MM <sup>3</sup> ). Effect Of Compensation, Training And Conflict Towards Behavior Organizational Citizenship Modified Quality Of Work Life.	<i>Compensation, Training, Conflict, Behavior Organizational Citizenship, Quality Of Work Life</i>	SPSS	kompensasi (X1) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap perilaku kewarganegaraan organisasi (Y). Variabel pelatihan (X2) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap perilaku warga organisasi (Y). Konflik variabel (X3) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap perilaku warga organisasi (Y). Variabel kualitas kehidupan sebagai calon moderator belum mampu memoderasi hubungan antar kompensasi, pelatihan dan konflik terhadap perilaku kewarganegaraan organisasi.
59	Prayoga Setia Darma, Achmad Sani Supriyanto, 2017. The Effect Of Compensation on Satisfaction And Employee Performance. <i>Management and Economics Journal E-ISSN: 2598-9537 P-ISSN: 2599-3402 Journal Home Page: <a href="http://ejournal.uin-malang.ac.id/index.php/mec">http://ejournal.uin-malang.ac.id/index.php/mec</a> Volume1, Issue 1, December 2017.</i>	<i>Compensation, Satisfaction, Employee Performance.</i>	PLS	kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan karyawan dan kinerja karyawan pada PT. Telekomunikasi Indonesia. Kepuasan karyawan dapat memediasi pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan.
60	Honey Desy Arristral <sup>1</sup> , Sri Wahyu Lelly Hana Setyanti <sup>2</sup> , Handriyono <sup>3</sup> , 2019. The Effect Of Compensation On Employee Performance With The Quality Of Work Life As An Intervening Variable. <i>IJSSN (O) - 2581 – 5334 May – 2019   Volume 1 Issue 12.</i>	<i>Compensation, Employee Performance, Quality Of Work Life</i>		kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap kualitas kehidupan kerja, kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan, dan kualitas kehidupan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.
61	Kimani N. Jean; Thomas Katua Ngui & Arasa Robert, 2017. Effect of Compensation Strategies on Employee Performance: A Case Study of Mombasa Cement Limited. <i>International Journal of Innovative Social Sciences &amp; Humanities Research</i> 5(3):25-42, July-Sept., 2017. <a href="http://www.seahipaj.org">www.seahipaj.org</a> ISSN: 2354-2926.	<i>Compensation, Employee Performance</i>	SPSS	Gaji pokok yang diberikan oleh perusahaan memotivasi karyawan. Penelitian tersebut juga menyimpulkan bahwa imbalan kerja seperti tunjangan, insentif dan bonus berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan di MCL.
62	Mohammad Rabiul Basher Rubel and Daisy Mui Hung Kee, 2014. Quality of Work Life and Employee Performance: Antecedent and Outcome of Job Satisfaction in Partial Least Square (PLS). <i>World Applied Sciences Journal</i> 31 (4): 456-467, 2014 ISSN 1818-4952	<i>Quality of Work Life, Employee Performance</i>	PLS	Perilaku supervisor, kompensasi dan tunjangan serta work life balance semuanya berpengaruh signifikan positif terhadap kepuasan kerja dimana kompensasi dan tunjangan memiliki pengaruh paling tinggi. Sebaliknya, job character ditemukan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja. Terakhir, kepuasan kerja ditemukan berhubungan positif dan signifikan dengan kinerja dalam peran karyawan.

63	Nicolas Gilleta,*, Evelyne Fouquereau, Ange ´lique Bonnaud-Antignac, Rene ´ Mokoukoloa, Philippe Colombata, 2014. The Mediating Role of Organizational Justice in The Relationship between Transformational Leadership And nurses' Quality of Work life: A cross-sectional questionnaire survey. NS-2158; No.of Pages 9	<i>Organizational Justice, Transformational Leadership, Quality of Work life</i>	cross-sectional	Keadilan distributif dan keadilan interaksional ditemukan untuk sepenuhnya memediasi hubungan antara kepemimpinan transformasional dan kualitas kehidupan kerja perawat. kualitas kehidupan kerja perawat berhubungan positif dengan keterlibatan kerja mereka.
64	Ketut IR Sudiardhita, Saparuddin Mukhtar, Budi Hartono, Herlith, Tuty Sariwulan, Sri Indah Nikensari, 2018. The Effect Of Compensation, Motivation Of Employee And Work Satisfaction To Employee Performance Pt. Bank Xyz (Persero) Tbk. Academy of Strategic Management Journal Volume 17, Issue 4, 2018.	<i>Compensation, Motivation, Employee, Work Satisfaction, Employee Performance</i>		kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja, kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. , motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
65	Fakhar Shahzad, Zahid Iqbal, Muhammad Gulzar, 2013. Impact of Organizational Culture on Employees Job Performance: An Empirical Study of Software Houses in Pakistan. <i>Journal of Business Studies Quarterly</i> 2013, Volume 5, Number 2 ISSN 2152-1034.	<i>Organizational Culture, Employees Job Performance</i>	ANALISIS KORELASI DAN REGRESI	budaya organisasi memiliki dampak positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan di rumah perangkat lunak tertentu di Pakistan.
66	Lydia Wairimu Wambugu, 2014. Effects of Organizational Culture on Employee Performance (Case Study of Wartsila - Kipevu Ii Power Plant). <i>European Journal of Business and Management</i> www.iiste.org ISSN 2222-1905 (Paper) ISSN 2222-2839 (Online) Vol.6, No.32, 2014.	<i>Organizational Culture, Employee Performance</i>	SPSS	nilai-nilai organisasi berpengaruh lebih signifikan terhadap kinerja karyawan di Wartsilä, Hubungan yang terlalu positif antara budaya organisasi dan kinerja karyawan dibangun, namun efeknya bervariasi di antara variabel dengan proses kerja dan sistem di Wartsilä yang lebih berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
67	Endang Eviline Giri, Umar Nimran, Djahur Hamid, Mochammad Al Musadieg. The Effect of Organizational Culture and Organizational Commitment to Job Involvement, Knowledge Sharing, and Employee Performance: A Study on Regional Telecommunications Employees of PT Telkom East Nusa Tenggara Province, Indonesia. <i>International Journal of Management and Administrative Sciences (IJMAS)</i> (ISSN: 2225-7225) Vol. 3, No. 04, (20-33).	<i>Organizational Culture, Organizational Commitment, Job Involvement, Knowledge Sharing, Employee Performance</i>		<ol style="list-style-type: none"> <li>1. budaya organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi, tidak berpengaruh signifikan terhadap berbagi pengetahuan, dan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.</li> <li>2. keterlibatan kerja berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi, tidak berpengaruh signifikan terhadap berbagi pengetahuan, dan signifikan. berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan,</li> <li>3. komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap berbagi pengetahuan dan kinerja karyawan,</li> <li>4. berbagi pengetahuan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.</li> </ol>

68	Mohammad Jasim Uddin <sup>1</sup> , Rumana Huq Luva <sup>2</sup> & Saad Md. Maroof Hossian <sup>1</sup> , 2013. Impact of Organizational Culture on Employee Performance and Productivity: A Case Study of Telecommunication Sector in Bangladesh. <i>International Journal of Business and Management; Vol. 8, No. 2; 2013 ISSN 1833-3850 E-ISSN 1833-8119 Published by Canadian Center of Science and Education.</i>	<i>Organizational Culture, Employee Performance, Productivity</i>		budaya organisasi secara signifikan mempengaruhi kinerja dan produktivitas karyawan dalam konteks yang berkembang dinamis.
69	Neza Rozanna <sup>1</sup> , Muhammad Adam <sup>2</sup> , M. Shabri Abd. Majid <sup>3*</sup> , 2019. Does Job Satisfaction Mediate the Effect of Organizational Change and Organizational Culture on Employee Performance of the Public Works and Spatial Planning Agency? <i>IOSR Journal of Business and Management (IOSR-JBM) e-ISSN: 2278-487X, p-ISSN: 2319-7668. Volume 21, Issue 1. Ser. IV (January. 2019), PP 45-51 <a href="http://www.iosrjournals.org">www.iosrjournals.org</a>.</i>	<i>Organizational Change, Organizational Culture, Employee Performance, Public Works</i>	SEM	kepuasan kerja secara signifikan memediasi pengaruh perubahan organisasi dan budaya organisasi terhadap kinerja staf. Temuan ini secara tidak langsung menyatakan bahwa setiap upaya untuk meningkatkan kinerja pegawai harus difokuskan pada peningkatan kepuasan kerja.
70	Agustina Rantesalu <sup>1</sup> , Abdul Rahman Mus <sup>2</sup> , Mapparenta <sup>3</sup> , Zaenal Arifin <sup>4</sup> , 2016. Paper The Effect of Competence, Motivation and Organizational Culture on Employee Performance: the Mediating Role of Organizational Commitment. <i>Quest Journals Journal of Research in Business and Management Volume 4 ~ Issue 9 (2016) pp: 08-14 ISSN(Online) : 2347-3002</i>	<i>Competence, Motivation, Organizational Culture, Employee Performance</i>	SEM	kompetensi dan budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. Motivasi kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap komitmen organisasi. Kompetensi, budaya organisasi dan komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Motivasi kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Komitmen organisasi sebagai variabel mediasi dalam menjelaskan pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan, sedangkan dalam menjelaskan pengaruh kompetensi dan budaya organisasi terhadap kinerja, komitmen organisasi tidak terbukti.
71	Fajar Sasongko <sup>1)</sup> Maria M Minarsih, SE,MM <sup>2)</sup> Herus Sri Wulan, SE,MM <sup>3)</sup> , Effect Of Compensation, Training And Conflict Towards Behavior Organizational Citizenship Modified Quality Of Work Life (Case Study of Production Employees at PT.Glass Root Semarang).	<i>Compensation, Training, Conflict, Organizational Citizenship, Quality Of Work Life</i>	SPSS	Variabel kompensasi (X1) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap perilaku kewarganegaraan organisasi (Y). Variabel pelatihan (X2) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap perilaku warga organisasi (Y). Konflik variabel (X3) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap perilaku warga organisasi (Y). Variabel kualitas kehidupan sebagai calon moderator belum mampu memoderasi hubungan antar kompensasi, pelatihan dan konflik terhadap perilaku kewarganegaraan organisasi.

72	Irsan Komar, 2020. Pengaruh Budaya Organisasi, Kepemimpinan Transformasional, dan Kompensasi terhadap Stres Kerja, Kualitas Kehidupan Kerja, dan Kinerja Pegawai Direktorat Jenderal Bea dan Cukai Kantor Wilayah Jawa Timur I	Budaya Organisasi, Kepemimpinan Transformasional, Kompensasi, Stres Kerja, Kualitas Kehidupan Kerja, Kinerja Pegawai	SEM	<p>Hasil dari penelitian ini membuktikan bahwa:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap stress kerja</li> <li>2. Budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap Quality of work life</li> <li>3. Budaya Organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.</li> <li>4. Transformasional leadership berpengaruh signifikan terhadap stress kerja</li> <li>5. Transformasional leadership berpengaruh signifikan terhadap Quality of work life.</li> <li>6. Transformasional leadership berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.</li> <li>7. Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap stress kerja.</li> <li>8. Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap Quality of work life.</li> <li>9. Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.</li> <li>10. Stress kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap Quality of work life</li> <li>11. Stress kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.</li> <li>12. Quality of work life berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.</li> </ol>
----	--	--	-----	--

## Lampiran 2

## KUESIONER

Pengaruh Budaya Organisasi, *Transformational Leadership*,  
dan Kompetensi Terhadap Stres Kerja, *Quality of Work Life*, Dan Kinerja Pegawai  
Direktorat Jenderal Bea Dan Cukai Kantor Wilayah Jawa Timur I  
(Di isi oleh Pegawai)

*Kami mohon dengan sangat hormat kesediaan bapak/ibu untuk mengisi kuesioner ini. Pengisian kuesioner ini semata-mata untuk tujuan ilmiah dan pengembangan ilmu pengetahuan, semua jawaban dan pendapat saudara akan dirahasiakan oleh peneliti.*

**Petunjuk Pengisian:**

Pilihlah jawaban yang saudara anggap paling memenuhi persepsi saudara, dan berilah tanda *thick mark* (✓) pada jawaban yang sesuai di kolom yang telah di sediakan

- |                        |       |
|------------------------|-------|
| 1. Sangat tidak setuju | (STS) |
| 2. Tidak setuju        | (TS)  |
| 3. Netral              | (N)   |
| 4. Setuju              | (S)   |
| 5. Sangat setuju       | (SS)  |

**Keterangan:**

1. Sangat tidak setuju; artinya saudara sangat tidak setuju dengan pernyataan dalam kuesioner.
2. Tidak setuju; artinya saudara tidak setuju dengan pernyataan dalam kuesioner.
3. Netral, artinya saudara netral dengan pernyataan dalam kuesioner.
4. Setuju, artinya saudara setuju dengan pernyataan dalam kuesioner.
5. Sangat setuju, artinya saudara sangat setuju dengan pernyataan dalam kuesioner.

**IDENTITAS RESPONDEN:**

- a. Nama : ..... (boleh tidak diisi)
- b. Jenis kelamin : 1. Pria                      2. Wanita
- c. Umur : .....Tahun
- d. Lama bekerja : .....
- e. Pendidikan : .....

No	PERTANYAAN	STS	TS	N	S	SS
<b>I. Variabel Budaya Organisasi</b>						
<b>a. Inovasi dan mengambil risiko</b>						
1.	Atasan mendorong saya untuk berani menyampaikan gagasan baru dalam bekerja.					
2.	Saya siap mengambil resiko dalam melakukan pekerjaan yang menjadi tanggung jawab saya.					
<b>b. Perhatian dan rincian</b>						
3.	Atasan memberikan arahan yang jelas mengenai pekerjaan					



	yang harus saya lakukan.					
4.	Saya dituntut untuk menyelesaikan pekerjaan dengan tepat.					
<b>c. Orientasi hasil</b>						
5.	Saya dituntut untuk berorientasi pada hasil kerja yang optimal					
6.	Institusi memberikan penghargaan kepada saya bila mampu menunjukkan prestasi kerja.					
<b>d. Orientasi tim</b>						
7.	Saya dituntut untuk menjadi anggota satuan kerja yang dapat bekerja sama ( <i>team work</i> ) dalam pekerjaan.					
8.	Dalam melaksanakan pekerjaan, saya selalu melakukan koordinasi dengan rekan kerja					
<b>e. Agresifitas</b>						
9.	Saya dituntut untuk bekerja giat dalam melaksanakan tugas-tugas yang sudah menjadi tanggung jawab saya.					
10.	Dalam bekerja saya menjaga disiplin agar setiap pekerjaan dapat saya selesaikan tepat waktu.					
<b>f. Stabilitas</b>						
11.	Saya mampu mengedepankan visi dan misi institusi daripada kepentingan pribadi.					
12.	Institusi ini memiliki strategi yang dapat menjamin pengembangan karir saya.					
<b>II. Variabel Transformasional leadership</b>		<b>STS</b>	<b>TS</b>	<b>N</b>	<b>S</b>	<b>SS</b>
<b>a. Idealized influence</b>						
13.	Pemimpin merupakan panutan ( <i>Role model</i> ) saya dalam perusahaan					
14.	Atasan menanamkan rasa bangga dalam diri saya selama bekerja sebagai bawahannya.					
<b>b. Inspirasional motivation</b>						
15.	Atasan memberikan motivasi yang menginspirasi saya untuk bekerja lebih baik.					
16.	Pemimpin menumbuhkan rasa percaya diri saya dalam melakukan pekerjaan.					
<b>c. Intellectual stimulation</b>						
17.	Pemimpin mendorong saya untuk menggunakan kreativitas dalam menyelesaikan pekerjaan.					
18.	Atasan mendorong saya untuk inovatif dalam menyelesaikan pekerjaan.					
<b>d. Individualized consideration</b>						
19.	Atasan memberikan perhatian secara personal kepada saya dalam meningkatkan pengembangan diri.					
20.	Pemimpin memberikan nasihat yang sangat penting bagi pengembangan diri saya.					
<b>III Variabel Kompensasi</b>		<b>STS</b>	<b>TS</b>	<b>N</b>	<b>S</b>	<b>SS</b>

<b>a. Gaji</b>						
21	Gaji yang saya terima sesuai dengan peraturan yang berlaku.					
22	Dasar pemberian gaji dapat saya fahami.					
<b>b. Bonus</b>						
23	Bonus yang diberikan telah sesuai dengan peraturan yang berlaku.					
24	Pemberian bonus berdasarkan prestasi ( <i>merit</i> ) bukan pilih kasih.					
<b>c. Tunjangan</b>						
25	Saya memperoleh tunjangan kinerja sesuai dengan hasil yang saya capai.					
26	kebijakan dana pensiun memberikan kepuasan bagi pegawai yang memasuki masa pensiun.					
<b>d. Fasilitas</b>						
27	Saya memperoleh jaminan kesehatan yang baik.					
28	Saya memperoleh fasilitas pinjaman kredit bank dengan bunga rendah dan potongan harga dari beberapa fasilitas akomodasi transportasi dan penginapan.					
<b>IV</b>	<b>Variabel Stres Kerja</b>	<b>STS</b>	<b>TS</b>	<b>N</b>	<b>S</b>	<b>SS</b>
<b>a. Tuntutan tugas</b>						
29.	Saya merasa tuntutan tugas pekerjaan yang melebihi kemampuan, menyebabkan stres.					
30.	Terkadang institusi menuntut lebih dari kemampuan yang saya miliki tanpa fasilitas yang memadai.					
<b>b. Tuntutan peran</b>						
31.	Dalam bekerja saya dikejar waktu untuk menyelesaikan pekerjaan dengan baik.					
32.	Saya melihat peran pegawai di kantor sering bertentangan satu sama lain.					
<b>c. Tuntutan antar pribadi</b>						
33	Hubungan antar pegawai berjalan dengan baik.					
34	Saya mendapat dukungan untuk menyelesaikan tugas dari teman kerja.					
<b>d. Struktur organisasi</b>						
35	Peraturan yang diterapkan organisasi menyulitkan saya dalam bekerja.					
36	Peraturan yang sering berubah sulit untuk saya ikuti.					
<b>e. Kepemimpinan organisasi</b>						
37	Institusi memiliki kebijakan mutasi bagi setiap pegawai.					
38	Institusi memiliki program diklat yang sesuai untuk mendukung kinerja pegawai.					
<b>V.</b>	<b>Variabel Quality of Work life</b>	<b>STS</b>	<b>TS</b>	<b>N</b>	<b>S</b>	<b>SS</b>
<b>a. Pengembangan karier</b>						
39	Fasilitas di tempat kerja membuat saya merasa nyaman bekerja.					

40	Saya merasakan suasana kekeluargaan dalam bekerja di kantor					
<b>b. Lingkungan kerja yang aman</b>						
41	Saya memperoleh jaminan kesehatan dan fasilitas kesehatan yang sangat baik.					
42	Institusi ini menyediakan sarana pengamanan yang lengkap untuk bekerja bagi setiap pegawai.					
<b>c. Keselamatan kerja</b>						
43	Struktur penghasilan yang pegawai peroleh sesuai dengan hasil pekerjaan.					
44	Tunjangan kinerja yang diperoleh pegawai sudah baik.					
<b>d. Kompensasi</b>						
45	Saya menyelesaikan setiap tugas yang diberikan sesuai dengan standar kualitas yang telah ditetapkan oleh organisasi.					
46	Saya meneliti setiap tugas pekerjaan saya sebelum menyelesaikannya.					
VI. Variabel Kinerja Pegawai		STS	TS	N	S	SS
<b>a. Kualitas hasil kerja</b>						
47	Saya menyelesaikan setiap tugas pekerjaan sesuai dengan SOP yang berlaku.					
48	Kualitas hasil pekerjaan saya sesuai kualitas yang ditetapkan oleh organisasi					
<b>b. Kuantitas hasil kerja</b>						
49	Kuantitas pekerjaan saya sesuai dengan standar kerja yang diharapkan oleh institusi.					
50	Saya mampu menyelesaikan setiap tugas yang diberikan kepada saya melebihi target yang ditetapkan oleh organisasi					
<b>c. Ketepatan waktu</b>						
51	Kehadiran saya sesuai dengan jam kerja yang telah ditetapkan organisasi.					
52	Saya menyelesaikan setiap tugas pekerjaan tepat waktu					
<b>d. Efektivitas</b>						
53	Saya menyelesaikan setiap tugas pekerjaan saya dengan waktu seminimal mungkin					
54	Saya menyelesaikan setiap tugas pekerjaan yang dibebankan pada saya dengan cepat					

*Atas segala partisipasi yang telah saudara berikan diucapkan terimakasih, semoga bermanfaat bagi perkembangan ilmu pengetahuan.*





58	4	4	4	4	4	5	5	4	5	3	5	5	3	5	4	4	5	5	5	3	4	5	5	5	3	4	5	4	5	1	4	4	3	4	4	4	5	5	5	4	5	4	3	4	5	4	5	1	5	1	5	4	5	3						
59	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	3	4	2	4	3	4	4	4	4	4	4	4	5	4	2	4	2	3	3	5	2	5	3	5	3	5	4	5	3						
60	4	4	4	4	3	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4	3	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	4	5	3	4	4	3	4	3	4	5	4	5	4	5	4	5	4	4	4	3	3	4	3	3	4	4	3						
61	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4							
62	5	5	5	5	5	5	4	4	4	3	1	2	3	1	4	4	1	1	1	3	2	1	1	1	3	2	1	5	1	4	4	5	4	5	5	4	1	5	1	5	1	3	3	2	5	5	4	4	5	4	4	5	5	5						
63	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	3	4	1	4	4	5	5	4	5	4	5	4	5	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	2						
64	4	4	4	4	5	5	4	5	5	5	4	4	5	4	5	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	5	5	3	5	3	4	3	3	3	3	5	4	4	4	5	4	4	4	5	5					
65	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	2	2	3	3	3	2	2	3	4	3	1	4	4	4	4	5	4	3	5	3	4	3	4	2	2	5	4	4	1	5	1	4	4	5	3						
66	4	4	5	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	3	5	3	4	4	5	4	5	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	4	3	4	3	4	3	4	3				
67	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3						
68	4	5	4	4	4	3	4	4	3	3	3	4	3	3	4	3	3	2	2	2	3	2	2	2	2	3	2	3	2	4	4	4	4	4	4	1	2	3	2	3	2	4	2	3	3	3	5	4	3	4	5	4	3	5						
69	4	4	4	2	1	4	2	1	4	4	1	2	4	1	2	3	1	3	3	4	4	3	3	3	4	4	3	4	3	3	4	2	2	2	1	3	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	2	4	5				
70	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3						
71	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	5	4	4	5	5	5	5	3	3	4	5	3	3	3	4	5	3	4	3	5	4	3	3	3	4	5	3	4	3	3	3	4	4	5	4	4	5	4	5	4	3	4	4	4						
72	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4						
73	4	5	5	4	5	4	4	5	4	5	4	5	5	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	3	4	4	4	4	4	3	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4					
74	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	3	2	4	4	4	5	5	4	4	4	5	5	4	5	4	4	5	5	4	5	5	4	5	4	3	4	4	5	5	5	5	4	4	5	4	4	5	5	4	4	5	5	4			
75	4	4	4	3	3	4	3	3	4	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	4	3	3	5	3	4	3	2	3	1	4	3	3	3	5	4	3	4	5	3	3	4	4						
76	4	4	5	3	4	5	3	4	5	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	4	4	3	3	3	4	4	3	4	3	4	4	3	4	3	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	3	4	4		
77	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	4	3	3	4	5	5	4	4	5	5	5	4	4	5	4	5	3	4	5	4	5	4	5	5	5	4	5	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	3	4	3	5	5	4	4
78	4	4	4	5	4	4	5	4	4	5	5	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	3	4	4	5	3	5		
79	4	4	4	2	5	4	2	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	2	4	2	5	5	4	4	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	5	5	4	4	4	5	2	4	4			
80	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	5	3	4	5	2	2	4	4	2	2	2	4	4	2	3	2	4	4	4	4	3	4	4	4	4	2	4	2	5	2	4	4	4	5	3	5	4	2	4	5	4	3	4	4				
81	4	4	4	2	2	2	2	2	4	2	3	4	2	4	3	2	2	2	2	4	2	2	2	4	2	3	2	4	4	2	5	2	2	3	2	2	2	5	2	4	2	4	4	3	4	4	2	4	4	2	5	4	4	2	5	4				
82	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	3	4	4	5	5	4	4	5	5	5	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	5	4	5	4	5	3	4	4	4	4	5	5	4	5	4	5	4	4	3	4	4	3			
83	2	2	4	3	4	4	3	4	4	5	4	4	5	4	2	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	2	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4			
84	4	4	3	4	4	5	4	4	5	4	3	5	4	3	5	4	3	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	3	2	4	1	4	4	4	4	5	4	2	4	3	3	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	1	4			
85	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	5				
86	4	4	4	2	2	4	2	2	4	1	1	1	1	1	3	4	1	1	1	3	3	1	1	1	3	3	1	4	1	4	4	2	4	2	2	4	1	4	1	4	1	3	3	3	3	4	4	4	1	4	4	2	4	5						
87	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	3	5	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5		









178	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	4	4	5	5	5	3	4	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	3	5	3	4	5	5	5								
179	4	4	4	4	3	2	4	3	2	3	4	2	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	2	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4								
180	4	5	5	4	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	4	3	3	3	4	4	3	3	3	4	4	3	3	3	5	5	4	3	4	3	5	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	5	3	5	5	4	3	4							
181	4	4	4	3	3	2	3	3	2	3	4	3	3	4	3	4	3	3	4	4	3	3	3	4	4	3	4	3	5	5	3	3	3	3	4	3	2	3	4	3	3	4	4	3	4	3	5	3	5	5	3	3	3							
182	5	4	4	5	5	5	5	5	5	2	4	5	2	4	2	4	2	2	2	4	5	2	2	2	4	5	2	1	2	4	5	5	5	5	5	3	5	5	2	1	2	2	4	5	2	1	2	4	2	4	5	5	5	5						
183	4	4	5	4	5	4	4	5	4	5	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	5	4	4	5	4	5	5	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	5	4	5	4	4	5	4		
184	4	4	4	4	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	4	3	3	3	3	5	4	3	3	3	5	4	3	4	3	4	4	4	3	4	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	5	4	3	4	3	4	4	4	3	4						
185	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	4	3	4	2	2	2	4	4	2	2	2	4	4	2	4	2	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	2	4	2	2	4	4	2	4	2	4	4	4	4	5	4						
186	4	5	5	5	4	5	5	4	5	4	3	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	5	4	5	4	4	3	5	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	5	4	5			
187	5	3	4	3	4	4	3	4	4	3	2	2	3	2	3	2	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	4	3	4	4	3	4	3	4	4	3	4	3	4	3	3	3	4	3	4	3	5	3	4	4	3	4	3						
188	5	5	4	5	4	5	5	4	5	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	5	4	3	3	3	5	4	3	3	3	5	4	5	4	5	4	5	4	5	3	3	3	3	5	4	3	3	3	4	3	5	4	5	4	5						
189	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4						
190	4	4	3	2	4	4	2	4	4	3	4	3	3	4	3	4	3	3	3	5	5	3	3	3	5	5	3	4	3	3	5	2	3	2	4	3	4	4	3	4	3	3	5	5	3	4	3	4	3	3	5	2	3	2						
191	5	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	3	4	2	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	2	4	4	3	3	4	2	4	3	4	4	4	4	4	4						
192	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	5	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	3	4	1	4	3	4	5	3	5	5	4	4	5	4	1	4	4	3	3	4	1	4	3	4	3	4	5	3	5						
193	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	4	4	4	4	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	4	4	4			
194	5	4	4	3	4	4	3	4	4	2	2	4	2	2	2	2	3	3	3	4	4	3	3	3	4	4	3	2	3	4	4	3	5	3	4	5	5	4	3	2	3	3	4	4	3	2	3	3	3	4	4	3	5	3						
195	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	4	3	3	3	3	4	4	3	3	3	4	4	3	2	3	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	3	2	3	3	4	4	3	2	3	4	3	4	4	4	4	4					
196	3	4	5	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	5	4	3	5	3	3	4	4	4	3	4	3	3	3	4	3	4	3	5	3	5	4	3	5	3				
197	4	4	4	3	4	3	3	4	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	4	5	3	3	3	4	5	3	3	3	4	4	3	5	3	4	4	1	3	3	3	3	3	4	5	3	3	3	4	3	4	4	3	5	3							
198	4	5	5	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	5	4	4	4	2	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	5	4	4	4	4	5	4			
199	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	3	5	5	5	4	3	5	4	5	4	4	5	4	5	5	4	4	5	5	4	5	5	4	3	5	4	5	5	5	4	4	5	4	5						
200	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	3	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	1	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	5	1	5
201	5	5	4	4	5	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	2	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4				
202	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	5	5	5	5	4	4	4	5	5	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4				
203	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4					
204	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	2	4	4	4	3	2	4	4	4	4	4	4	5	4	5	5	4	4	5	4	4	4	4	3	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5			
205	5	5	5	4	4	5	4	4	5	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	4	3	4	4	5	4	4	5	5	5	4	1	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	3	4	4	5	4				
206	4	5	5	4	5	5	4	5	5	4	3	4	4	3	4	3	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	3	4	5	4	5	5	4	5	4	5	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	4	3	4	5	4				
207	4	5	4	5	4	5	5	4	5	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	4	4	5	3	4	4	5	4	5	4	4	3	5	3	3	4	4	3	5	3	5	3	4	4	5	4	5		



238	4	4	4	5	4	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	4	3	3	5	4	3	3	3	5	4	3	2	3	2	3	5	5	5	4	5	5	5	3	2	3	3	5	4	3	2	3	4	3	2	3	5	5	5				
239	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	4	3	4	3	3	3	4	4	3	3	3	4	4	3	2	3	4	4	4	4	4	4	5	5	4	3	2	3	3	4	4	3	2	3	4	3	4	4	4	4	4				
240	3	3	3	3	4	3	3	4	3	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	5	4	5	4	3	5	3	4	4	5	3	4	5	4	4	4	5	4	5	4	5	4	5	4	3	5	3				
241	5	4	4	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	5	5	4	5	4	5	4	4	5	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	5	5	4	5	4					
242	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	3	3	2	2	4	4	2	2	2	4	4	2	2	2	3	4	4	5	4	4	4	4	4	2	2	2	2	4	4	2	2	2	5	2	3	4	4	5	4				
243	4	4	4	3	3	4	3	3	4	1	1	2	1	1	1	1	3	2	2	4	4	2	2	2	4	4	2	4	2	4	4	3	5	3	3	1	5	4	2	4	2	2	4	4	2	4	2	5	2	4	4	3	5	3				
244	5	4	5	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	4	2	2	2	3	4	2	2	2	3	3	4	4	4	4	4	3	4	4	2	2	2	2	3	4	2	2	2	5	2	3	3	4	4	4				
245	5	5	4	5	4	5	5	4	5	4	3	3	4	3	4	3	4	4	4	5	5	4	4	4	5	5	4	2	4	5	4	5	4	5	4	4	5	5	4	2	4	4	5	5	4	2	4	5	4	5	4	5	4	5				
246	5	5	4	5	2	4	5	2	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	3	3	2	5	2	3	3	5	5	5	2	5	5	4	2	5	2	2	3	3	2	5	2	4	2	3	3	5	5	5				
247	5	2	5	2	3	3	2	3	3	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	2	5	2	4	2	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	5	2	4	2				
248	5	4	4	3	4	4	3	4	4	5	3	5	5	3	5	3	1	5	5	5	3	5	5	5	5	3	5	4	5	5	3	3	5	3	4	3	4	4	5	4	5	5	5	3	5	4	5	5	5	5	3	3	5	3				
249	4	4	5	4	4	5	4	4	5	5	2	5	5	2	5	2	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	5	4	4	5	3	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4			
250	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4			
251	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	3	3	4	3	4	3	3	3	3	2	2	3	3	3	2	2	3	4	3	3	4	5	4	5	5	5	4	5	3	4	3	3	2	2	3	4	3	5	3	3	4	5	4	5				
252	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	3	5	5	4	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	4	5	5	3	5		
253	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	4	4	5	4	5	2	4	5	4	5	5	4	4	5	5	4	5	5	4	4	5	4	5	4	5	2	4	5	4	5					
254	4	4	5	5	4	4	5	4	4	5	5	4	5	5	5	5	4	2	2	5	5	2	2	2	5	5	2	4	2	5	5	5	4	5	4	5	4	4	2	4	2	2	5	5	2	4	2	3	2	5	5	5	4	5				
255	4	5	5	5	4	4	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	2	2	3	3	2	2	2	3	3	2	3	2	4	4	5	4	5	4	4	5	4	2	3	2	2	3	3	2	3	2	4	2	4	4	5	4	5				
256	4	4	3	4	4	4	4	4	4	2	4	4	2	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4			
257	5	5	5	4	4	5	4	4	5	3	4	2	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4
258	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	3	5	5	5	5	5	3	3	4	4	3	3	3	4	4	3	4	3	4	4	4	5	4	4	4	3	4	3	4	3	3	4	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	5	4			
259	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4		
260	5	5	4	4	4	4	4	4	5	5	2	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	3	3	4	4	4	4	5	4	4	4	2	4	4	4	4	4	2	4	5	4	3	3	4	4	4		
261	4	4	3	4	4	4	4	4	4	2	4	4	2	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4		
262	5	5	5	4	4	5	4	4	5	3	4	2	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	5	4	4	4	
263	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	3	5	5	5	5	5	3	3	4	4	3	3	3	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3	3	4	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4		
264	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	2	4	3	4	3	3	4	4	4			
265	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	3	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	
266	5	5	4	4	5	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	3	4	4	4	4	5	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	5	4		
267	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	



298	5	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	4	4	2	2	4	4	4	2	2	4	4	4	3	2	2	2	2	2	3	4	2	4	4	4	4	2	2	4	4	4	3	4	3	2	2	2	2			
299	4	4	4	3	3	4	3	3	4	3	4	4	3	4	3	4	3	2	2	3	3	2	2	2	3	3	2	4	2	2	4	3	3	3	3	5	2	4	2	4	2	2	3	3	2	4	2	2	2	2	4	3	3	3			
300	4	3	4	4	4	5	4	4	5	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	5	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	4	4	4	4	4

## Lampiran 4: Bio Data Responden

## Statistics

		Jenis Kelamin	Usia	Pendidikan akhir	Lama Bekerja
N	Valid	300	300	300	300
	Missing	0	0	0	0

## Jenis Kelamin

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	192	64.0	64.0	64.0
	2	108	36.0	36.0	100.0
	Total	300	100.0	100.0	

## Usia

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	27	1	.3	.3	.3
	30	13	4.3	4.3	4.7
	31	11	3.7	3.7	8.3
	32	16	5.3	5.3	13.7
	33	15	5.0	5.0	18.7
	34	23	7.7	7.7	26.3
	35	38	12.7	12.7	39.0
	36	23	7.7	7.7	46.7
	37	13	4.3	4.3	51.0
	38	8	2.7	2.7	53.7
	39	13	4.3	4.3	58.0
	40	28	9.3	9.3	67.3
	41	16	5.3	5.3	72.7
	42	19	6.3	6.3	79.0
	43	5	1.7	1.7	80.7
	44	1	.3	.3	81.0
	45	19	6.3	6.3	87.3
	46	1	.3	.3	87.7
	47	5	1.7	1.7	89.3
	48	5	1.7	1.7	91.0
	49	12	4.0	4.0	95.0
	50	12	4.0	4.0	99.0
	52	1	.3	.3	99.3
	54	1	.3	.3	99.7
	55	1	.3	.3	100.0
	Total	300	100.0	100.0	

## Pendidikan akhir

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	33	11.0	11.0	11.0
	2	52	17.3	17.3	28.3
	3	161	53.7	53.7	82.0
	4	54	18.0	18.0	100.0
	Total	300	100.0	100.0	

## Lama Bekerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	17	5.7	5.7	5.7
	2	26	8.7	8.7	14.3
	3	34	11.3	11.3	25.7
	4	39	13.0	13.0	38.7
	5	38	12.7	12.7	51.3
	6	33	11.0	11.0	62.3
	7	36	12.0	12.0	74.3
	8	28	9.3	9.3	83.7
	9	19	6.3	6.3	90.0
	10	28	9.3	9.3	99.3
	12	2	.7	.7	100.0
	Total	300	100.0	100.0	

## Lampiran 5: Validitas dan Reliabilitas

		Correlations		
		x1	x2	X1.1
x1	Pearson Correlation	1	.437*	.896**
	Sig. (2-tailed)		.016	.000
	N	30	30	30
x2	Pearson Correlation	.437*	1	.790**
	Sig. (2-tailed)	.016		.000
	N	30	30	30
X1.1	Pearson Correlation	.896**	.790**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	
	N	30	30	30

\*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

\*\*. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

		Correlations		
		x3	x4	X1.2
x3	Pearson Correlation	1	.598**	.874**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000
	N	30	30	30
x4	Pearson Correlation	.598**	1	.912**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000
	N	30	30	30
X1.2	Pearson Correlation	.874**	.912**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	
	N	30	30	30

\*\*. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

		Correlations		
		x5	x6	X1.3
x5	Pearson Correlation	1	.366*	.750**
	Sig. (2-tailed)		.047	.000
	N	30	30	30
x6	Pearson Correlation	.366*	1	.890**
	Sig. (2-tailed)	.047		.000
	N	30	30	30
X1.3	Pearson Correlation	.750**	.890**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	
	N	30	30	30

\*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

\*\*. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

		Correlations		
		x7	x8	X1.4
x7	Pearson Correlation	1	.457*	.895**
	Sig. (2-tailed)		.011	.000
	N	30	30	30
x8	Pearson Correlation	.457*	1	.805**
	Sig. (2-tailed)	.011		.000
	N	30	30	30
X1.4	Pearson Correlation	.895**	.805**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	
	N	30	30	30

\*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

\*\*. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

		Correlations		
		x9	x10	X1.5
x9	Pearson Correlation	1	.670**	.898**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000
	N	30	30	30
x10	Pearson Correlation	.670**	1	.929**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000



	N	30	30	30
X1.5	Pearson Correlation	.898**	.929**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	
	N	30	30	30

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

#### Correlations

		x11	x12	X1.6
x11	Pearson Correlation	1	.367*	.734**
	Sig. (2-tailed)		.046	.000
	N	30	30	30
x12	Pearson Correlation	.367*	1	.901**
	Sig. (2-tailed)	.046		.000
	N	30	30	30
X1.6	Pearson Correlation	.734**	.901**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	
	N	30	30	30

\*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

#### Correlations

		x13	x14	X2.1
x13	Pearson Correlation	1	.653**	.884**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000
	N	30	30	30
x14	Pearson Correlation	.653**	1	.932**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000
	N	30	30	30
X2.1	Pearson Correlation	.884**	.932**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	
	N	30	30	30

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

#### Correlations

		x15	x16	X2.2
x15	Pearson Correlation	1	.671**	.895**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000
	N	30	30	30
x16	Pearson Correlation	.671**	1	.931**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000
	N	30	30	30
X2.2	Pearson Correlation	.895**	.931**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	
	N	30	30	30

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

#### Correlations

		x17	x18	X2.3
x17	Pearson Correlation	1	.002	.643**
	Sig. (2-tailed)		.992	.000
	N	30	30	30
x18	Pearson Correlation	.002	1	.841**
	Sig. (2-tailed)	.992		.000
	N	30	30	30
X2.3	Pearson Correlation	.643**	.841**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	
	N	30	30	30

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

**Correlations**

		x19	x20	X2.4
x19	Pearson Correlation	1	.014	.927**
	Sig. (2-tailed)		.941	.000
	N	30	30	30
x20	Pearson Correlation	.014	1	.864
	Sig. (2-tailed)	.941		.000
	N	30	30	30
X2.4	Pearson Correlation	.927**	.864	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	
	N	30	30	30

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

**Correlations**

		x21	x22	X3.1
x21	Pearson Correlation	1	.381*	.638
	Sig. (2-tailed)		.038	.000
	N	30	30	30
x22	Pearson Correlation	.381*	1	.668**
	Sig. (2-tailed)	.038		.000
	N	30	30	30
X3.1	Pearson Correlation	.638	.668**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	
	N	30	30	30

\*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

**Correlations**

		x23	x24	X3.2
x23	Pearson Correlation	1	-.286	.770
	Sig. (2-tailed)		.125	.000
	N	30	30	30
x24	Pearson Correlation	-.286	1	.791**
	Sig. (2-tailed)	.125		.000
	N	30	30	30
X3.2	Pearson Correlation	.770	.791**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	
	N	30	30	30

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

**Correlations**

		x25	x26	X3.3
x25	Pearson Correlation	1	-.014	.633**
	Sig. (2-tailed)		.941	.000
	N	30	30	30
x26	Pearson Correlation	-.014	1	.733**
	Sig. (2-tailed)	.941		.000
	N	30	30	30
X3.3	Pearson Correlation	.633**	.733**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	
	N	30	30	30

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

**Correlations**

		x27	x28	X3.4
x27	Pearson Correlation	1	.007	.816**
	Sig. (2-tailed)		.971	.000
	N	30	30	30
x28	Pearson Correlation	.007	1	.684**

	Sig. (2-tailed)	.971		.000
	N	30	30	30
X3.4	Pearson Correlation	.816**	.684**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	
	N	30	30	30

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

#### Correlations

		x29	x30	Z1.1
x29	Pearson Correlation	1	-.081	.790**
	Sig. (2-tailed)		.672	.000
	N	30	30	30
x30	Pearson Correlation	-.081	1	.905**
	Sig. (2-tailed)	.672		.000
	N	30	30	30
Z1.1	Pearson Correlation	.790**	.905**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	
	N	30	30	30

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

#### Correlations

		x31	x32	Z1.2
x31	Pearson Correlation	1	-.116	.758**
	Sig. (2-tailed)		.541	.000
	N	30	30	30
x32	Pearson Correlation	-.116	1	.661**
	Sig. (2-tailed)	.541		.000
	N	30	30	30
Z1.2	Pearson Correlation	.758**	.661**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	
	N	30	30	30

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

#### Correlations

		x33	x34	Z1.3
x33	Pearson Correlation	1	-.035	.800**
	Sig. (2-tailed)		.853	.000
	N	30	30	30
x34	Pearson Correlation	-.035	1	.921**
	Sig. (2-tailed)	.853		.000
	N	30	30	30
Z1.3	Pearson Correlation	.800**	.921**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	
	N	30	30	30

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

#### Correlations

		x35	x36	Z1.4
x35	Pearson Correlation	1	.036	.625**
	Sig. (2-tailed)		.851	.000
	N	30	30	30
x36	Pearson Correlation	.036	1	.802**
	Sig. (2-tailed)	.851		.000
	N	30	30	30
Z1.4	Pearson Correlation	.625**	.802**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	
	N	30	30	30

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

**Correlations**

		x37	x38	Z1.5
x37	Pearson Correlation	1	-.168	.648**
	Sig. (2-tailed)		.375	.000
	N	30	30	30
x38	Pearson Correlation	-.168	1	.642**
	Sig. (2-tailed)	.375		.000
	N	30	30	30
Z1.5	Pearson Correlation	.648**	.642**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	
	N	30	30	30

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

**Correlations**

		X39	X40	Z2.1
X39	Pearson Correlation	1	.007	.816**
	Sig. (2-tailed)		.971	.000
	N	30	30	30
X40	Pearson Correlation	.007	1	.584**
	Sig. (2-tailed)	.971		.000
	N	30	30	30
Z2.1	Pearson Correlation	.816**	.684**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	
	N	30	30	30

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

**Correlations**

		X41	X42	Z2.2
X41	Pearson Correlation	1	-.286	.628**
	Sig. (2-tailed)		.125	.000
	N	30	30	30
X42	Pearson Correlation	-.286	1	.666**
	Sig. (2-tailed)	.125		.000
	N	30	30	30
Z2.2	Pearson Correlation	.628**	.666**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	
	N	30	30	30

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

**Correlations**

		X43	X44	Z2.3
X43	Pearson Correlation	1	-.014	.761**
	Sig. (2-tailed)		.941	.000
	N	30	30	30
X44	Pearson Correlation	-.014	1	.638**
	Sig. (2-tailed)	.941		.000
	N	30	30	30
Z2.3	Pearson Correlation	.761**	.638**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	
	N	30	30	30

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

**Correlations**

		X45	X46	Z2.4
X45	Pearson Correlation	1	.210	.854**
	Sig. (2-tailed)		.265	.000
	N	30	30	30
X46	Pearson Correlation	.210	1	.688**
	Sig. (2-tailed)	.265		.000

	N	30	30	30
Z2.4	Pearson Correlation	.854**	.688**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	
	N	30	30	30

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

		Correlations		
		X47	X48	Y1
X47	Pearson Correlation	1	-.136	.662**
	Sig. (2-tailed)		.473	.000
	N	30	30	30
X48	Pearson Correlation	-.136	1	.652**
	Sig. (2-tailed)	.473		.000
	N	30	30	30
Y1	Pearson Correlation	.662**	.652**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	
	N	30	30	30

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

		Correlations		
		X49	X50	Y2
X49	Pearson Correlation	1	.098	.668**
	Sig. (2-tailed)		.605	.000
	N	30	30	30
X50	Pearson Correlation	.098	1	.898**
	Sig. (2-tailed)	.605		.000
	N	30	30	30
Y2	Pearson Correlation	.668**	.898**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	
	N	30	30	30

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

		Correlations		
		X51	X52	Y3
X51	Pearson Correlation	1	.040	.704**
	Sig. (2-tailed)		.835	.000
	N	30	30	30
X52	Pearson Correlation	.040	1	.677**
	Sig. (2-tailed)	.835		.000
	N	30	30	30
Y3	Pearson Correlation	.704**	.677**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	
	N	30	30	30

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

		Correlations		
		X53	X54	Y4
X53	Pearson Correlation	1	.184	.697**
	Sig. (2-tailed)		.331	.000
	N	30	30	30
X54	Pearson Correlation	.184	1	.686**
	Sig. (2-tailed)	.331		.000
	N	30	30	30
Y4	Pearson Correlation	.697**	.686**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	
	N	30	30	30

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

**Reliability**  
Scale: ALL VARIABLES

**Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	30	100.0

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

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.715	6

**Item-Total Statistics**

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X1.1	20.0167	7.370	.322	.718
X1.2	20.0833	6.622	.529	.649
X1.3	19.8333	7.282	.548	.652
X1.4	20.0000	7.000	.455	.674
X1.5	20.0167	6.767	.493	.661
X1.6	19.8000	7.890	.373	.697

Scale: ALL VARIABLES

**Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	30	100.0

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

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.650	4

**Item-Total Statistics**

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X2.1	12.9056	3.578	.283	.690
X2.2	12.7222	3.326	.348	.648
X2.3	12.8222	3.690	.604	.517
X2.4	11.7167	2.891	.596	.454

Scale: ALL VARIABLES

**Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	30	100.0

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

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.845	4

**Item-Total Statistics**

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X3.1	11.4167	2.915	.495	.875
X3.2	11.3000	2.476	.706	.792
X3.3	11.3000	2.131	.817	.738
X3.4	11.3833	2.512	.723	.786

Scale: ALL VARIABLES

**Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	30	100.0

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

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.632	5

**Item-Total Statistics**

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Z1.1	15.4333	3.530	.036	.726
Z1.2	15.7167	2.977	.310	.614
Z1.3	15.3167	2.146	.574	.463
Z1.4	15.1333	2.671	.539	.510
Z1.5	15.4667	2.516	.533	.502

Scale: ALL VARIABLES

**Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	30	100.0

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

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.682	4

**Item-Total Statistics**

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Z2.1	11.8000	1.148	.511	.164
Z2.2	11.8167	1.388	.295	.394
Z2.3	11.4667	1.723	.151	.510
Z2.4	11.5667	1.444	.189	.505

Scale: ALL VARIABLES

**Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	30	100.0

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

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.744	4

**Item-Total Statistics**

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Y1	11.3667	1.723	.487	.356
Y2	11.2667	1.668	.451	.371
Y3	11.5500	2.109	.129	.626
Y4	11.1667	1.592	.311	.499

## Lampiran 6: Descriptives Variables

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
X1.1	300	1.00	5.00	4.1042	.62665
X1.2	300	1.00	5.00	3.9756	.69796
X1.3	300	1.00	5.00	3.9414	.80530
X1.4	300	1.00	5.00	3.8974	.73879
X1.5	300	1.00	5.00	3.9495	.75509
X1.6	300	1.00	5.00	3.7052	.84709
Valid N (listwise)	300				

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
X2.1	300	1.00	5.00	3.7752	.87446
X2.2	300	1.00	5.00	3.8094	.79233
X2.3	300	1.00	5.00	3.5749	.82303
X2.4	300	1.33	6.67	4.8350	1.01473
Valid N (listwise)	300				

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
X3.1	300	1.00	5.00	3.5423	.87063
X3.2	300	1.00	5.00	3.7231	.72753
X3.3	300	1.00	5.00	3.6857	.68817
X3.4	300	1.50	5.00	3.5798	.69262
Valid N (listwise)	300				

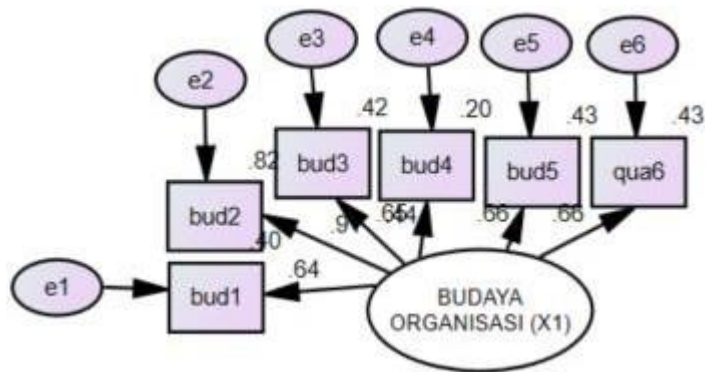
Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Z1.1	300	1.50	5.00	3.8876	.60869
Z1.2	300	2.00	5.00	3.7948	.70496
Z1.3	300	1.50	5.00	3.8746	.75065
Z1.4	300	1.50	5.00	3.9625	.62966
Z1.5	300	1.00	5.00	3.8024	.73124
Valid N (listwise)	300				

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Z2.1	300	1.50	5.00	3.5798	.69262
Z2.2	300	1.50	5.00	3.5782	.76403
Z2.3	300	1.00	5.00	3.9121	.69104
Z2.4	300	1.50	5.00	3.6710	.66611
Valid N (listwise)	300				

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Y1	300	2.00	5.00	3.7573	.57642
Y2	300	1.50	5.00	3.8917	.60579
Y3	300	2.00	5.00	3.7933	.71226
Y4	300	1.50	5.00	3.8733	.75666
Valid N (listwise)	300				

## Lampiran 7: CFA Variabel



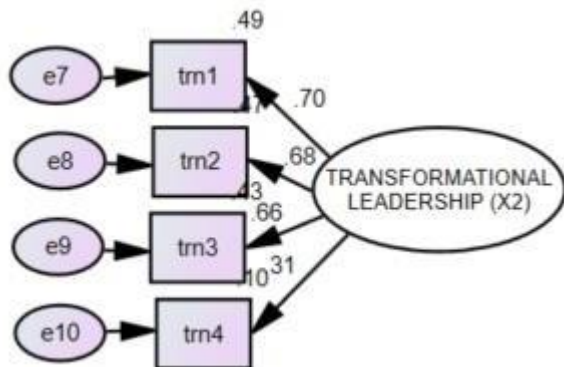


Regression Weights: (Group number 1 - Default model)

	Estimate	S.E.	C.R.	P	Label
bud5 <--- BUD	.748	.085	8.850	***	par_1
qua6 <--- BUD	.905	.105	8.623	***	par_2
bud1 <--- BUD	1.000				
bud3 <--- BUD	1.165	.136	8.568	***	par_3
bud4 <--- BUD	.680	.106	6.416	***	par_4
bud2 <--- BUD	1.333	.118	11.313	***	par_5

Standardized Regression Weights: (Group number 1 - Default model)

	Estimate
bud5 <--- BUD	.659
qua6 <--- BUD	.656
bud1 <--- BUD	.635
bud3 <--- BUD	.651
bud4 <--- BUD	.443
bud2 <--- BUD	.908

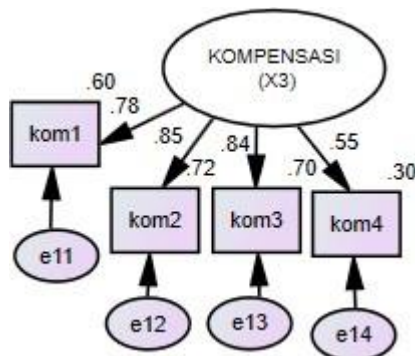


Regression Weights: (Group number 1 - Default model)

	Estimate	S.E.	C.R.	P	Label
trn1 <--- TRN	1.000				
trn3 <--- TRN	.853	.130	6.585	***	par_1
trn2 <--- TRN	.803	.100	8.055	***	par_2
trn4 <--- TRN	.421	.117	3.586	***	par_3

Standardized Regression Weights: (Group number 1 - Default model)

	Estimate
trn1 <--- TRN	.702
trn3 <--- TRN	.658
trn2 <--- TRN	.683
trn4 <--- TRN	.308

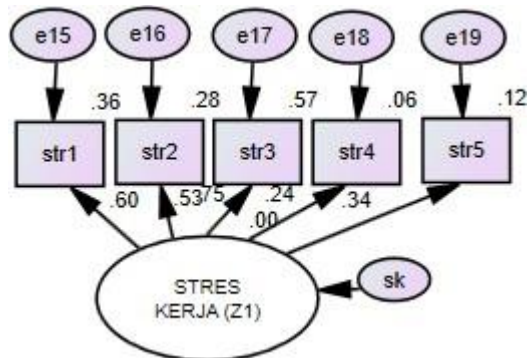


Regression Weights: (Group number 1 - Default model)

	Estimate	S.E.	C.R.	P	Label
kom1 <--- KOM	1.000				
kom2 <--- KOM	1.244	.093	13.355	***	par_1
kom3 <--- KOM	1.030	.078	13.253	***	par_2
kom4 <--- KOM	.791	.091	8.723	***	par_3

Standardized Regression Weights: (Group number 1 - Default model)

	Estimate
kom1 <--- KOM	.776
kom2 <--- KOM	.847
kom3 <--- KOM	.839
kom4 <--- KOM	.552

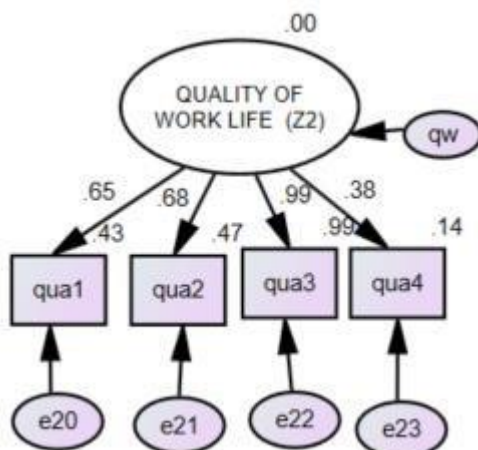


Regression Weights: (Group number 1 - Default model)

	Estimate	S.E.	C.R.	P	Label
str1 <--- STR	1.000				
str2 <--- STR	.985	.171	5.752	***	par_1
str3 <--- STR	1.587	.236	6.729	***	par_2
str4 <--- STR	.539	.177	3.050	***	par_3
str5 <--- STR	.831	.203	4.083	***	par_4

Standardized Regression Weights: (Group number 1 - Default model)

	Estimate
str1 <--- STR	.598
str2 <--- STR	.529
str3 <--- STR	.753
str4 <--- STR	.540
str5 <--- STR	.341

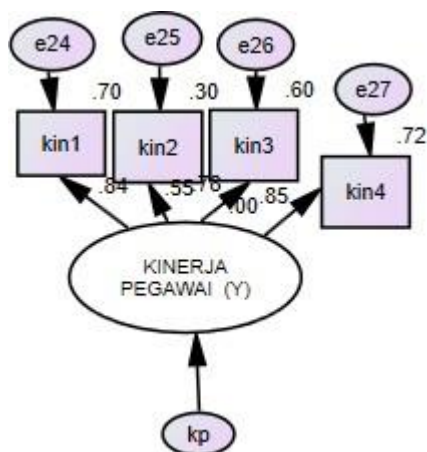


Regression Weights: (Group number 1 - Default model)

	Estimate	S.E.	C.R.	P	Label
qua1 <--- QUA	1.000				
qua3 <--- QUA	1.157	.108	10.703	***	par_1
qua4 <--- QUA	.515	.088	5.845	***	par_2
qua2 <--- QUA	1.070	.105	10.164	***	par_3

Standardized Regression Weights: (Group number 1 - Default model)

	Estimate
qua1 <--- QUA	.654
qua3 <--- QUA	.995
qua4 <--- QUA	.378
qua2 <--- QUA	.684



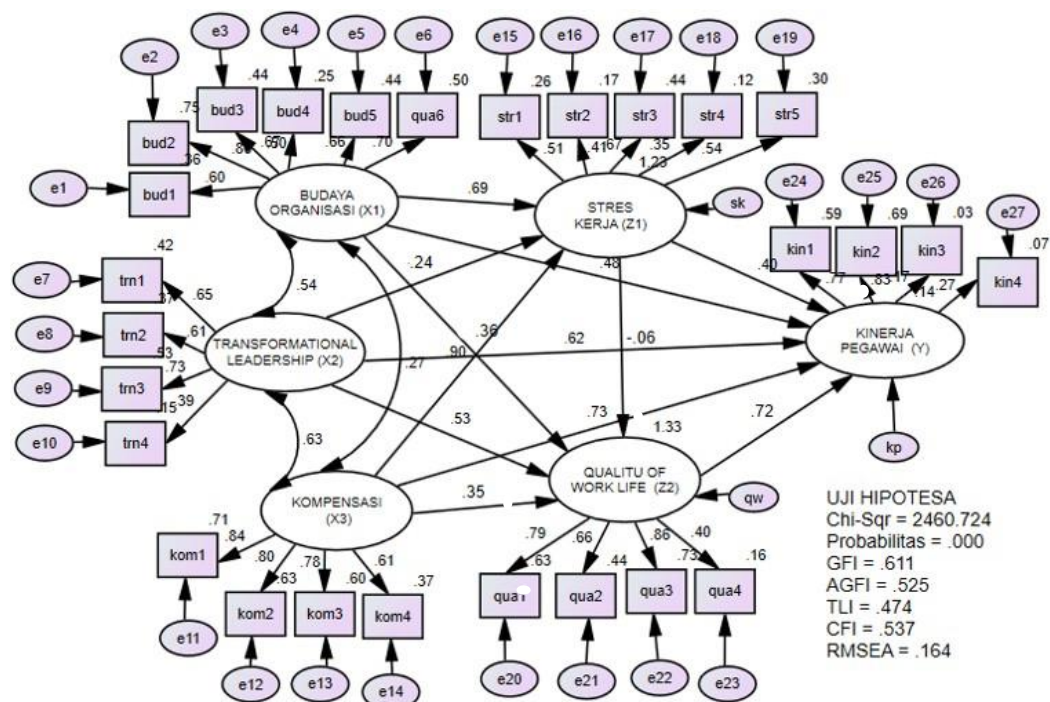
Regression Weights: (Group number 1 - Default model)

	Estimate	S.E.	C.R.	P	Label
kin3 <--- KIN	.971	.073	13.253	***	par_1
kin2 <--- KIN	.768	.087	8.837	***	par_2
kin1 <--- KIN	1.000				
kin4 <--- KIN	1.208	.081	14.834	***	par_3

Standardized Regression Weights: (Group number 1 - Default model)

	Estimate
kin3 <--- KIN	.776
kin2 <--- KIN	.552
kin1 <--- KIN	.839
kin4 <--- KIN	.847

Lampiran 8. Proposed Model



## Analysis

### Summary Date and Time

Date: Wednesday, May 20, 2020

Time: 2:00:44 PM

### Title

PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP, DAN KOMPENSASI TERHADAP STRES KERJA, *QUALITY OF WORK LIFE*, DAN KINERJA PEGAWAI DIREKTORAT JENDERAL BEA DAN CUKAI KANTOR WILAYAH JAWA TIMUR I

### Notes for Group (Group number 1)

The model is recursive.

Sample size = 300

### Variable Summary (Group number 1)

Your model contains the following variables (Group number 1)

Observed, endogenous variables

qua3

kin3

kin2

kin1

qua1

qua4

bud4

bud3

bud2

trn1

trn2

trn3

kom2

kom3

kom4

qua2

kom1  
 bud5  
 qua6  
 str3  
 bud1  
 str4  
 str1  
 str2  
 kin4  
 str5  
 trn4  
 Unobserved, endogenous variables  
 KIN  
 QUA  
 STR  
 Unobserved, exogenous variables  
 e22  
 e26  
 e25  
 e24  
 e20  
 e23  
 e4  
 e3  
 e2  
 e7  
 e8  
 e9  
 e12  
 e13  
 e14  
 kp  
 e21  
 e11  
 BUD  
 e17  
 e1  
 e18  
 TRN  
 e6  
 e5  
 e15  
 e16  
 KOM  
 e27  
 e19  
 e10  
 sk  
 qw

**Variable counts (Group number 1)**

Number of variables in your model:	63
Number of observed variables:	27
Number of unobserved variables:	36
Number of exogenous variables:	33
Number of endogenous variables:	30

## Parameter Summary (Group number 1)

	Weights	Covariances	Variances	Means	Intercepts	Total
Fixed	36	0	0	0	0	36
Labeled	0	0	0	0	0	0
Unlabeled	33	3	33	0	0	69
Total	69	3	33	0	0	105

## Assessment of normality (Group number 1)

Variable	min	max	skew	c.r.	kurtosis	c.r.
trn4	1.000	5.000	-.729	-4.799	.379	1.248
str5	1.000	5.000	-.664	-4.373	-.023	-.077
kin4	1.333	5.000	-.629	-4.140	.411	1.352
str2	1.000	5.000	-.652	-4.290	.484	1.592
str1	2.000	5.000	-.303	-1.994	.231	.760
str4	1.000	5.000	-.862	-5.676	.778	2.559
bud1	1.000	5.000	-1.199	-7.890	1.842	6.061
str3	1.000	5.000	-.917	-6.039	1.246	4.102
qua6	1.000	5.000	-1.094	-7.199	1.573	5.176
bud5	1.000	5.000	-1.348	-8.872	4.210	13.857
kom1	1.500	5.000	-.628	-4.134	.560	1.843
qua2	1.000	5.000	-.758	-4.988	.321	1.057
kom4	1.000	5.000	-.559	-3.682	.837	2.756
kom3	1.000	5.000	-.958	-6.306	2.170	7.143
kom2	1.000	5.000	-.879	-5.787	1.460	4.805
trn3	1.000	5.000	-1.045	-6.881	1.551	5.105
trn2	1.000	5.000	-.664	-4.374	.899	2.958
trn1	1.000	5.000	-.433	-2.850	-.512	-1.686
bud2	1.000	5.000	-.834	-5.489	.763	2.511
bud3	1.000	5.000	-1.000	-6.585	.471	1.551
bud4	1.000	5.000	-.457	-3.009	.059	.194
qua4	1.000	5.000	-.690	-4.539	.577	1.899
qua1	1.000	5.000	-.679	-4.472	-.081	-.266
kin1	1.000	5.000	-.445	-2.930	-.243	-.801
kin2	1.000	5.000	-.425	-2.795	.134	.440
kin3	1.000	5.000	-.971	-6.392	.564	1.856
qua3	2.000	5.000	-.715	-4.704	.424	1.395
Multivariate					201.786	41.110

## Observations farthest from the centroid (Mahalanobis distance) (Group number 1)

Observation number	Mahalanobis d-squared	p1	p2
43	96.768	.000	.000
16	93.517	.000	.000
6	88.525	.000	.000
167	72.532	.000	.000
97	68.694	.000	.000
22	63.365	.000	.000
240	62.182	.000	.000
21	62.124	.000	.000
245	61.326	.000	.000
232	61.276	.000	.000
229	60.081	.000	.000

Observation number	Mahalanobis d-squared	p1	p2
216	59.646	.000	.000
54	59.388	.000	.000
193	58.404	.000	.000
217	55.351	.001	.000
4	55.142	.001	.000
14	54.379	.001	.000
93	54.277	.001	.000
140	53.796	.002	.000
161	52.078	.003	.000
28	50.403	.004	.000
180	49.921	.005	.000
37	49.895	.005	.000
13	48.431	.007	.000
56	48.419	.007	.000
145	48.199	.007	.000
129	46.699	.011	.000
46	45.881	.013	.000
89	45.804	.013	.000
69	45.749	.014	.000
96	45.384	.015	.000
25	44.935	.017	.000
100	44.788	.017	.000
116	44.321	.019	.000
176	44.188	.020	.000
189	43.617	.023	.000
228	43.579	.023	.000
81	43.135	.025	.000
88	42.801	.027	.000
255	42.762	.028	.000
246	42.328	.031	.000
113	41.999	.033	.000
213	41.641	.036	.000
11	41.394	.038	.000
146	41.188	.040	.000
132	40.567	.045	.000
128	40.518	.046	.000
26	40.476	.046	.000
178	40.049	.051	.000
230	39.973	.052	.000
33	39.849	.053	.000
247	39.814	.053	.000
63	39.259	.060	.000
20	39.211	.061	.000
150	38.365	.072	.000
223	38.347	.073	.000
103	38.305	.073	.000
62	37.187	.092	.000
182	37.067	.094	.000



Observation number	Mahalanobis d-squared	p1	p2
31	36.174	.112	.000
29	36.106	.113	.000
123	35.883	.118	.000
237	35.594	.124	.000
17	35.453	.128	.000
222	35.291	.132	.000
76	35.089	.137	.000
238	34.746	.145	.000
166	34.450	.153	.000
170	34.151	.162	.000
172	34.144	.162	.000
211	34.122	.163	.000
12	33.877	.170	.000
10	33.831	.171	.000
1	33.363	.185	.000
130	33.289	.188	.000
212	32.930	.199	.000
210	32.611	.210	.001
234	32.556	.212	.001
215	32.208	.224	.002
251	31.347	.257	.038
5	30.703	.284	.175
169	30.519	.291	.215
86	30.504	.292	.184
244	30.497	.292	.153
188	30.417	.296	.151
138	30.341	.299	.147
214	29.958	.316	.280
249	29.745	.326	.353
72	29.730	.326	.314
117	29.281	.347	.540
39	29.100	.356	.604
122	29.064	.358	.576
52	29.025	.360	.550
221	28.836	.369	.620
235	28.520	.385	.757
224	28.349	.393	.803
204	28.027	.410	.897
199	28.010	.410	.878
102	27.898	.416	.890
95	27.628	.430	.940

**Sample Moments (Group number 1)**

**Sample Covariances (Group number 1)**

Condition number = 86.920

Eigenvalues

5.286 2.450 1.772 1.299 .956 .708 .674 .627 .500 .452 .395 .309 .293 .262 .233 .207 .181 .159  
.153 .136 .123 .106 .101 .086 .083 .067 .061

Determinant of sample covariance matrix = .010

**Sample Correlations (Group number 1)**

Condition number = 96.645

Eigenvalues

7.953 3.548 2.942 1.943 1.418 1.136 .923 .839 .710 .670 .598 .526 .507 .477 .408 .352 .309 .284  
.255 .227 .190 .171 .158 .143 .124 .106 .082

Notes for Model (Default model)

Computation of degrees of freedom (Default model)

Number of distinct sample moments: 378  
Number of distinct parameters to be estimated: 69  
Degrees of freedom (378 - 69): 309

Minimum was achieved

Chi-square = 2460.724

Degrees of freedom = 309

Probability level = .000

Result (Default model)

Estimates (Group number 1 - Default model)

Scalar Estimates (Group number 1 - Default  
model) Generalized Least Squares Estimates

Regression Weights: (Group number 1 - Default model)

	Estimate	S.E.	C.R.	P	Label
STR <--- BUD	.431	.077	5.578	***	par_16
STR <--- TRN	.132	.059	2.225	.026	par_17
STR <--- KOM	.512	.082	6.250	***	par_34
QUA <--- TRN	1.803	.225	8.023	***	par_15
QUA <--- KOM	.421	.205	2.058	.040	par_23
QUA <--- STR	-.136	.413	-.329	.742	par_24
QUA <--- BUD	.487	.183	2.656	.008	par_33
KIN <--- QUA	.656	.238	2.756	.006	par_13
KIN <--- KOM	.811	.336	2.411	.016	par_14
KIN <--- STR	.783	.581	1.349	.177	par_28
KIN <--- TRN	.666	.338	1.969	.049	par_35
KIN <--- BUD	.589	.292	2.017	.044	par_36
kin3 <--- KIN	.249	.112	2.231	.026	par_1
kin2 <--- KIN	1.000	.099	10.061	***	par_2
kin1 <--- KIN	1.000				
bud5 <--- BUD	.799	.095	8.391	***	par_3
qua6 <--- BUD	1.034	.124	8.315	***	par_4
bud1 <--- BUD	1.000				
trn1 <--- TRN	1.000				
bud3 <--- BUD	1.271	.154	8.257	***	par_5
bud4 <--- BUD	.819	.123	6.678	***	par_6
bud2 <--- BUD	1.352	.131	10.295	***	par_7
trn3 <--- TRN	1.020	.103	9.915	***	par_8
trn2 <--- TRN	.774	.087	8.860	***	par_9
qua1 <--- QUA	1.000				
qua3 <--- QUA	.822	.065	12.597	***	par_10
qua4 <--- QUA	.449	.077	5.867	***	par_11
qua2 <--- QUA	.854	.090	9.444	***	par_12
trn4 <--- TRN	.575	.095	6.075	***	par_18
kin4 <--- KIN	.297	.079	3.769	***	par_19
kom1 <--- KOM	1.000				

			Estimate	S.E.	C.R.	P	Label
kom2	<---	KOM	1.075	.078	13.745	***	par_25
kom3	<---	KOM	.876	.066	13.363	***	par_26
kom4	<---	KOM	.801	.078	10.232	***	par_27
str1	<---	STR	1.000				
str2	<---	STR	.898	.154	5.848	***	par_29
str3	<---	STR	1.655	.206	8.046	***	par_30
str4	<---	STR	.918	.207	4.424	***	par_31
str5	<---	STR	1.565	.268	5.837	***	par_32

Standardized Regression Weights: (Group number 1 - Default model)

			Estimate
STR	<---	BUD	.688
STR	<---	TRN	.238
STR	<---	KOM	.903
QUA	<---	TRN	1.526
QUA	<---	KOM	.348
QUA	<---	STR	.064
QUA	<---	BUD	.364
KIN	<---	QUA	.720
KIN	<---	KOM	.735
KIN	<---	STR	.403
KIN	<---	TRN	.618
KIN	<---	BUD	.482
kin3	<---	KIN	.166
kin2	<---	KIN	.833
kin1	<---	KIN	.768
bud5	<---	BUD	.661
qua6	<---	BUD	.704
bud1	<---	BUD	.596
trn1	<---	TRN	.652
bud3	<---	BUD	.667
bud4	<---	BUD	.501
bud2	<---	BUD	.865
trn3	<---	TRN	.730
trn2	<---	TRN	.611
qua1	<---	QUA	.792
qua3	<---	QUA	.856
qua4	<---	QUA	.399
qua2	<---	QUA	.661
trn4	<---	TRN	.392
kin4	<---	KIN	.273
kom1	<---	KOM	.844
kom2	<---	KOM	.797
kom3	<---	KOM	.776
kom4	<---	KOM	.609
str1	<---	STR	.506
str2	<---	STR	.408
str3	<---	STR	.665
str4	<---	STR	.346

	Estimate
str5 <--- STR	.545

## Covariances: (Group number 1 - Default model)

	Estimate	S.E.	C.R.	P	Label
BUD <--> TRN	.168	.031	5.350	***	par_20
TRN <--> KOM	.215	.035	6.209	***	par_21
BUD <--> KOM	.082	.024	3.465	***	par_22

## Correlations: (Group number 1 - Default model)

	Estimate
BUD <--> TRN	.542
TRN <--> KOM	.628
BUD <--> KOM	.271

## Variances: (Group number 1 - Default model)

	Estimate	S.E.	C.R.	P	Label
BUD	.274	.056	4.905	***	par_37
TRN	.352	.064	5.503	***	par_38
KOM	.335	.042	7.996	***	par_39
sk	-.025	.008	-3.315	***	par_40
qw	-.161	.051	-3.158	.002	par_41
kp	.351	.073	4.832	***	par_42
e22	.121	.021	5.870	***	par_43
e26	.890	.079	11.245	***	par_44
e25	.180	.040	4.554	***	par_45
e24	.284	.042	6.827	***	par_46
e20	.292	.038	7.693	***	par_47
e23	.523	.047	11.013	***	par_48
e4	.547	.051	10.718	***	par_49
e3	.553	.055	10.090	***	par_50
e2	.169	.027	6.319	***	par_51
e7	.476	.048	9.949	***	par_52
e8	.354	.033	10.862	***	par_53
e9	.321	.033	9.603	***	par_54
e12	.223	.027	8.242	***	par_55
e13	.169	.020	8.640	***	par_56
e14	.364	.035	10.504	***	par_57
e21	.460	.049	9.370	***	par_58
e11	.135	.018	7.432	***	par_59
e17	.372	.047	7.988	***	par_60
e1	.496	.048	10.254	***	par_61
e18	.667	.060	11.189	***	par_62
e6	.298	.032	9.442	***	par_63
e5	.225	.022	10.204	***	par_64
e15	.312	.030	10.418	***	par_65
e16	.433	.040	10.943	***	par_66
e27	.447	.040	11.052	***	par_67
e19	.625	.060	10.380	***	par_68
e10	.642	.056	11.440	***	par_69

## Squared Multiple Correlations: (Group number 1 - Default model)

	Estimate
STR	1.234
QUA	1.328
KIN	.140
trn4	.153
str5	.297
kin4	.074
str2	.167
str1	.256
str4	.120
bud1	.356
str3	.442
qua6	.495
bud5	.438
kom1	.713
qua2	.437
kom4	.371
kom3	.603
kom2	.635
trn3	.532
trn2	.373
trn1	.425
bud2	.748
bud3	.444
bud4	.251
qua4	.159
qua1	.627
kin1	.589
kin2	.693
kin3	.028
qua3	.732

Standardized Total Effects (Group number 1 - Default model)

	KOM	TRN	BUD	STR	QUA	KIN
STR	.903	-.238	.688	.000	.000	.000
QUA	-.406	1.541	-.407	-.064	.000	.000
KIN	.080	.586	-.088	-.448	.720	.000
trn4	.000	.392	.000	.000	.000	.000
str5	.492	-.130	.374	.545	.000	.000
kin4	.022	.160	-.024	-.122	.196	.273
str2	.369	-.097	.281	.408	.000	.000
str1	.457	-.120	.348	.506	.000	.000
str4	.312	-.082	.238	.346	.000	.000
bud1	.000	.000	.596	.000	.000	.000
str3	.600	-.158	.457	.665	.000	.000
qua6	.000	.000	.704	.000	.000	.000
bud5	.000	.000	.661	.000	.000	.000
kom1	.844	.000	.000	.000	.000	.000
qua2	-.268	1.019	-.269	-.042	.661	.000

	KOM	TRN	BUD	STR	QUA	KIN
kom4	.609	.000	.000	.000	.000	.000
kom3	.776	.000	.000	.000	.000	.000
kom2	.797	.000	.000	.000	.000	.000
trn3	.000	.730	.000	.000	.000	.000
trn2	.000	.611	.000	.000	.000	.000
trn1	.000	.652	.000	.000	.000	.000
bud2	.000	.000	.865	.000	.000	.000
bud3	.000	.000	.667	.000	.000	.000
bud4	.000	.000	.501	.000	.000	.000
qua4	-.162	.615	-.162	-.025	.399	.000
qua1	-.321	1.220	-.323	-.051	.792	.000
kin1	.061	.450	-.067	-.344	.553	.768
kin2	.066	.488	-.073	-.373	.599	.833
kin3	.013	.097	-.015	-.075	.120	.166
qua3	-.347	1.319	-.349	-.055	.856	.000

## Standardized Direct Effects (Group number 1 - Default model)

	KOM	TRN	BUD	STR	QUA	KIN
STR	.903	-.238	.688	.000	.000	.000
QUA	-.348	1.526	-.364	-.064	.000	.000
KIN	.735	-.618	.482	-.403	.720	.000
trn4	.000	.392	.000	.000	.000	.000
str5	.000	.000	.000	.545	.000	.000
kin4	.000	.000	.000	.000	.000	.273
str2	.000	.000	.000	.408	.000	.000
str1	.000	.000	.000	.506	.000	.000
str4	.000	.000	.000	.346	.000	.000
bud1	.000	.000	.596	.000	.000	.000
str3	.000	.000	.000	.665	.000	.000
qua6	.000	.000	.704	.000	.000	.000
bud5	.000	.000	.661	.000	.000	.000
kom1	.844	.000	.000	.000	.000	.000
qua2	.000	.000	.000	.000	.661	.000
kom4	.609	.000	.000	.000	.000	.000
kom3	.776	.000	.000	.000	.000	.000
kom2	.797	.000	.000	.000	.000	.000
trn3	.000	.730	.000	.000	.000	.000
trn2	.000	.611	.000	.000	.000	.000
trn1	.000	.652	.000	.000	.000	.000
bud2	.000	.000	.865	.000	.000	.000
bud3	.000	.000	.667	.000	.000	.000
bud4	.000	.000	.501	.000	.000	.000
qua4	.000	.000	.000	.000	.399	.000
qua1	.000	.000	.000	.000	.792	.000
kin1	.000	.000	.000	.000	.000	.768
kin2	.000	.000	.000	.000	.000	.833
kin3	.000	.000	.000	.000	.000	.166
qua3	.000	.000	.000	.000	.856	.000

## Standardized Indirect Effects (Group number 1 - Default model)

	KOM	TRN	BUD	STR	QUA	KIN
STR	.000	.000	.000	.000	.000	.000
QUA	-.058	.015	-.044	.000	.000	.000
KIN	-.655	1.205	-.570	-.046	.000	.000
trn4	.000	.000	.000	.000	.000	.000
str5	.492	-.130	.374	.000	.000	.000
kin4	.022	.160	-.024	-.122	.196	.000
str2	.369	-.097	.281	.000	.000	.000
str1	.457	-.120	.348	.000	.000	.000
str4	.312	-.082	.238	.000	.000	.000
bud1	.000	.000	.000	.000	.000	.000
str3	.600	-.158	.457	.000	.000	.000
qua6	.000	.000	.000	.000	.000	.000
bud5	.000	.000	.000	.000	.000	.000
kom1	.000	.000	.000	.000	.000	.000
qua2	-.268	1.019	-.269	-.042	.000	.000
kom4	.000	.000	.000	.000	.000	.000
kom3	.000	.000	.000	.000	.000	.000
kom2	.000	.000	.000	.000	.000	.000
trn3	.000	.000	.000	.000	.000	.000
trn2	.000	.000	.000	.000	.000	.000
trn1	.000	.000	.000	.000	.000	.000
bud2	.000	.000	.000	.000	.000	.000
bud3	.000	.000	.000	.000	.000	.000
bud4	.000	.000	.000	.000	.000	.000
qua4	-.162	.615	-.162	-.025	.000	.000
qua1	-.321	1.220	-.323	-.051	.000	.000
kin1	.061	.450	-.067	-.344	.553	.000
kin2	.066	.488	-.073	-.373	.599	.000
kin3	.013	.097	-.015	-.075	.120	.000
qua3	-.347	1.319	-.349	-.055	.000	.000

### Model Fit

#### Summary CMIN

Model	NPAR	CMIN	DF	P	CMIN/DF
Default model	69	2460.724	309	.000	7.964
Saturated model	378	.000	0		
Independence model	27	4994.023	351	.000	14.228

#### RMR, GFI

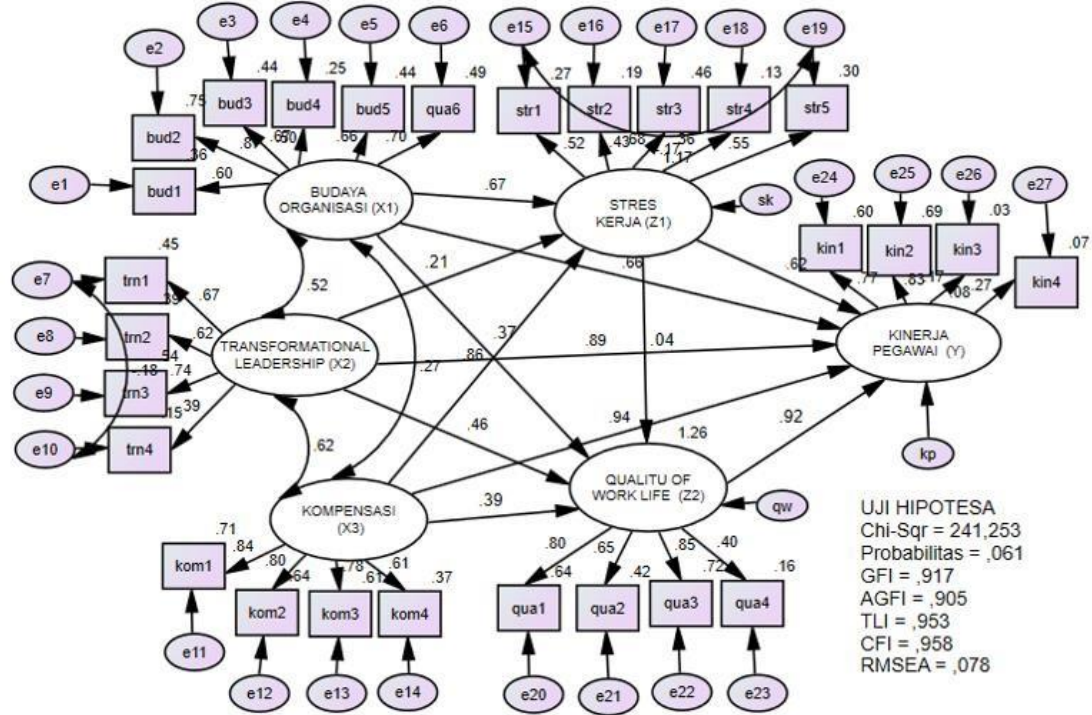
Model	RMR	GFI	AGFI	PGFI
Default model	.108	.611	.525	.500
Saturated model	.000	1.000		
Independence model	.199	.281	.226	.261

#### Baseline Comparisons

Model	NFI	RFI	IFI	TLI	CFI
	Delta1	rho1	Delta2	rho2	
Default model	.507	.440	.541	.474	.537
Saturated model	1.000		1.000		1.000
Independence model	.000	.000	.000	.000	.000

#### Parsimony-Adjusted Measures

Model	PRATIO	PNFI	PCFI
Default model	.880	.447	.472
Saturated model	.000	.000	.000



ECVI

Model	ECVI	LO 90	HI 90	MECVI
Default model	10.034	9.438	10.658	10.098
Saturated model	2.919	2.919	2.919	3.273
Independence model	19.490	18.622	20.387	19.516

HOELTER

Model	HOELTER	HOELTER
	.05	.01
Default model	37	39
Independence model	21	22

Execution time summary

Minimization:	.047
Miscellaneous:	1.234
Bootstrap:	.000
Total:	1.281

Lampiran 9: Final Model



## Analysis

### Summary Date and Time

Date: Wednesday, Mey 20, 2020

Time: 1:42:25 PM

### Title

PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP, DAN  
KOMPENSASI TERHADAP STRES KERJA, QUALITY OF WORK LIFE, DAN KINERJA  
PEGAWAI DIREKTORAT JENDERAL BEA DAN CUKAI KANTOR WILAYAH JAWA  
TIMUR I

### Notes for Group (Group number 1)

The model is recursive.

Sample size = 300

### Variable Summary (Group number 1)

Your model contains the following variables (Group number 1)

Observed, endogenous variables

qua3

kin3

kin2

kin1

qua4

bud4

bud3

bud2

trn1

trn2

trn3

kom2

kom4  
bud5  
qua6  
str3  
bud1  
str4  
str2  
qua1  
qua2  
str5  
trn4  
kin4  
kom1  
kom3  
str1  
Unobserved, endogenous variables  
KIN  
QUA  
STR  
Unobserved, exogenous variables  
e22  
e26  
e25  
e24  
e23  
e4  
e3  
e2  
e7  
e8  
e9  
e12  
e14  
kp  
BUD  
e17  
e1  
e18  
TRN  
e6  
e5  
e16  
KOM  
e19  
e10  
sk  
qw  
e15  
e21  
e20  
e11  
e13  
e27

Variable counts (Group number 1)

Number of variables in your model: 63

Number of observed variables: 27  
 Number of unobserved variables: 36  
 Number of exogenous variables: 33  
 Number of endogenous variables: 30

#### Parameter Summary (Group number 1)

	Weights	Covariances	Variances	Means	Intercepts	Total
Fixed	36	0	0	0	0	36
Labeled	0	0	0	0	0	0
Unlabeled	33	5	33	0	0	71
Total	69	5	33	0	0	107

#### Assessment of normality (Group number 1)

Variable	min	max	skew	c.r.	kurtosis	c.r.
str1	2.000	5.000	-.303	-1.994	.231	.760
kom3	1.000	5.000	-.958	-6.306	2.170	7.143
kom1	1.500	5.000	-.628	-4.134	.560	1.843
kin4	1.333	5.000	-.629	-4.140	.411	1.352
trn4	1.000	5.000	-.729	-4.799	.379	1.248
str5	1.000	5.000	-.664	-4.373	-.023	-.077
qua2	1.000	5.000	-.758	-4.988	.321	1.057
qua1	1.000	5.000	-.679	-4.472	-.081	-.266
str2	1.000	5.000	-.652	-4.290	.484	1.592
str4	1.000	5.000	-.862	-5.676	.778	2.559
bud1	1.000	5.000	-1.199	-7.890	1.842	6.061
str3	1.000	5.000	-.917	-6.039	1.246	4.102
qua6	1.000	5.000	-1.094	-7.199	1.573	5.176
bud5	1.000	5.000	-1.348	-8.872	4.210	13.857
kom4	1.000	5.000	-.559	-3.682	.837	2.756
kom2	1.000	5.000	-.879	-5.787	1.460	4.805
trn3	1.000	5.000	-1.045	-6.881	1.551	5.105
trn2	1.000	5.000	-.664	-4.374	.899	2.958
trn1	1.000	5.000	-.433	-2.850	-.512	-1.686
bud2	1.000	5.000	-.834	-5.489	.763	2.511
bud3	1.000	5.000	-1.000	-6.585	.471	1.551
bud4	1.000	5.000	-.457	-3.009	.059	.194
qua4	1.000	5.000	-.690	-4.539	.577	1.899
kin1	1.000	5.000	-.445	-2.930	-.243	-.801
kin2	1.000	5.000	-.425	-2.795	.134	.440
kin3	1.000	5.000	-.971	-6.392	.564	1.856
qua3	2.000	5.000	-.715	-4.704	.424	1.395
Multivariate					201.786	41.110

#### Observations farthest from the centroid (Mahalanobis distance) (Group number 1)

Observation number	Mahalanobis d-squared	p1	p2
43	96.768	.000	.000
16	93.517	.000	.000
6	88.525	.000	.000
167	72.532	.000	.000
97	68.694	.000	.000
22	63.365	.000	.000
240	62.182	.000	.000

Observation number	Mahalanobis d-squared	p1	p2
21	62.124	.000	.000
245	61.326	.000	.000
232	61.276	.000	.000
229	60.081	.000	.000
216	59.646	.000	.000
54	59.388	.000	.000
193	58.404	.000	.000
217	55.351	.001	.000
4	55.142	.001	.000
14	54.379	.001	.000
93	54.277	.001	.000
140	53.796	.002	.000
161	52.078	.003	.000
28	50.403	.004	.000
180	49.921	.005	.000
37	49.895	.005	.000
13	48.431	.007	.000
56	48.419	.007	.000
145	48.199	.007	.000
129	46.699	.011	.000
46	45.881	.013	.000
89	45.804	.013	.000
69	45.749	.014	.000
96	45.384	.015	.000
25	44.935	.017	.000
100	44.788	.017	.000
116	44.321	.019	.000
176	44.188	.020	.000
189	43.617	.023	.000
228	43.579	.023	.000
81	43.135	.025	.000
88	42.801	.027	.000
255	42.762	.028	.000
246	42.328	.031	.000
113	41.999	.033	.000
213	41.641	.036	.000
11	41.394	.038	.000
146	41.188	.040	.000
132	40.567	.045	.000
128	40.518	.046	.000
26	40.476	.046	.000
178	40.049	.051	.000
230	39.973	.052	.000
33	39.849	.053	.000
247	39.814	.053	.000
63	39.259	.060	.000
20	39.211	.061	.000
150	38.365	.072	.000

Observation number	Mahalanobis d-squared	p1	p2
223	38.347	.073	.000
103	38.305	.073	.000
62	37.187	.092	.000
182	37.067	.094	.000
31	36.174	.112	.000
29	36.106	.113	.000
123	35.883	.118	.000
237	35.594	.124	.000
17	35.453	.128	.000
222	35.291	.132	.000
76	35.089	.137	.000
238	34.746	.145	.000
166	34.450	.153	.000
170	34.151	.162	.000
172	34.144	.162	.000
211	34.122	.163	.000
12	33.877	.170	.000
10	33.831	.171	.000
1	33.363	.185	.000
130	33.289	.188	.000
212	32.930	.199	.000
210	32.611	.210	.001
234	32.556	.212	.001
215	32.208	.224	.002
251	31.347	.257	.038
5	30.703	.284	.175
169	30.519	.291	.215
86	30.504	.292	.184
244	30.497	.292	.153
188	30.417	.296	.151
138	30.341	.299	.147
214	29.958	.316	.280
249	29.745	.326	.353
72	29.730	.326	.314
117	29.281	.347	.540
39	29.100	.356	.604
122	29.064	.358	.576
52	29.025	.360	.550
221	28.836	.369	.620
235	28.520	.385	.757
224	28.349	.393	.803
204	28.027	.410	.897
199	28.010	.410	.878
102	27.898	.416	.890
95	27.628	.430	.940

**Sample Moments (Group number 1)**

**Sample Covariances (Group number 1)**

Condition number = 86.920

## Eigenvalues

5.286 2.450 1.772 1.299 .956 .708 .674 .627 .500 .452 .395 .309 .293 .262 .233 .207 .181 .159  
.153 .136 .123 .106 .101 .086 .083 .067 .061

Determinant of sample covariance matrix = .010

**Sample Correlations (Group number 1)**

Condition number = 96.645

## Eigenvalues

7.953 3.548 2.942 1.943 1.418 1.136 .923 .839 .710 .670 .598 .526 .507 .477 .408 .352 .309 .284  
.255 .227 .190 .171 .158 .143 .124 .106 .082

## Notes for Model (Default model)

## Computation of degrees of freedom (Default model)

Number of distinct sample moments: 278

Number of distinct parameters to be estimated: 71

Degrees of freedom (278 - 71): 207

**Result (Default model)**

Minimum was achieved

Chi-square = 241.253

Degrees of freedom = 207

Probability level = .061

## Estimates (Group number 1 - Default model)

## Scalar Estimates (Group number 1 - Default

## model) Generalized Least Squares Estimates

## Regression Weights: (Group number 1 - Default model)

	Estimate	S.E.	C.R.	P	Label
STR <--- BUD	.431	.073	5.860	***	par_16
STR <--- TRN	.116	.053	2.165	***	par_17
STR <--- KOM	.501	.077	6.484	***	par_34
QUA <--- TRN	.696	.196	8.664	***	par_15
QUA <--- KOM	.478	.255	5.873	***	par_23
QUA <--- STR	.093	.541	0.172	.863	par_24
QUA <--- BUD	.505	.221	6.289	***	par_33
KIN <--- QUA	.838	.346	8.422	***	par_13
KIN <--- KOM	1.052	.534	13.970	***	par_14
KIN <--- STR	.788	.940	8.264	***	par_28
KIN <--- TRN	.943	.514	15.834	***	par_35
KIN <--- BUD	.815	.470	12.736	***	par_36
kin3 <--- KIN	.248	.111	2.232	.026	par_1
kin2 <--- KIN	.989	.098	10.121	***	par_2
kin1 <--- KIN	1.000				
bud5 <--- BUD	.799	.095	8.412	***	par_3
qua6 <--- BUD	1.030	.123	8.346	***	par_4
bud1 <--- BUD	1.000				
trn1 <--- TRN	1.000				
bud3 <--- BUD	1.270	.154	8.268	***	par_5
bud4 <--- BUD	.817	.122	6.699	***	par_6
bud2 <--- BUD	1.356	.131	10.329	***	par_7
trn3 <--- TRN	1.001	.099	10.134	***	par_8
trn2 <--- TRN	.771	.084	9.173	***	par_9
qua1 <--- QUA	1.000				
qua3 <--- QUA	.806	.063	12.780	***	par_10
qua4 <--- QUA	.451	.075	6.007	***	par_11

		Estimate	S.E.	C.R.	P	Label
qua2	<--- QUA	.830	.089	9.365	***	par_12
trn4	<--- TRN	.556	.099	5.596	***	par_18
kin4	<--- KIN	.295	.078	3.768	***	par_19
kom1	<--- KOM	1.000				
kom2	<--- KOM	1.085	.079	13.776	***	par_25
kom3	<--- KOM	.884	.066	13.400	***	par_26
kom4	<--- KOM	.799	.079	10.140	***	par_27
str1	<--- STR	1.000				
str2	<--- STR	.925	.153	6.046	***	par_29
str3	<--- STR	1.643	.202	8.122	***	par_30
str4	<--- STR	.927	.202	4.589	***	par_31
str5	<--- STR	1.539	.269	5.725	***	par_32

Standardized Regression Weights: (Group number 1 - Default model)

		Estimate
STR	<--- BUD	.668
STR	<--- TRN	.208
STR	<--- KOM	.857
QUA	<--- TRN	.459
QUA	<--- KOM	.389
QUA	<--- STR	.044
QUA	<--- BUD	.374
KIN	<--- QUA	.924
KIN	<--- KOM	.944
KIN	<--- STR	.625
KIN	<--- TRN	.894
KIN	<--- BUD	.664
kin3	<--- KIN	.166
kin2	<--- KIN	.828
kin1	<--- KIN	.772
bud5	<--- BUD	.662
qua6	<--- BUD	.701
bud1	<--- BUD	.597
trn1	<--- TRN	.669
bud3	<--- BUD	.666
bud4	<--- BUD	.500
bud2	<--- BUD	.867
trn3	<--- TRN	.736
trn2	<--- TRN	.625
qua1	<--- QUA	.800
qua3	<--- QUA	.848
qua4	<--- QUA	.405
qua2	<--- QUA	.650
trn4	<--- TRN	.389
kin4	<--- KIN	.273
kom1	<--- KOM	.841
kom2	<--- KOM	.801
kom3	<--- KOM	.781
kom4	<--- KOM	.605

			Estimate
str1	<---	STR	.521
str2	<---	STR	.433
str3	<---	STR	.679
str4	<---	STR	.359
str5	<---	STR	.551

## Covariances: (Group number 1 - Default model)

		Estimate	S.E.	C.R.	P	Label
BUD	<--> TRN	.166	.031	5.278	***	par_20
TRN	<--> KOM	.217	.035	6.250	***	par_21
BUD	<--> KOM	.082	.024	3.455	***	par_22
e7	<--> e10	-.098	.035	-2.777	.005	par_37
e19	<--> e15	-.075	.029	-2.602	.009	par_38

## Correlations: (Group number 1 - Default model)

		Estimate
BUD	<--> TRN	.520
TRN	<--> KOM	.619
BUD	<--> KOM	.270
e7	<--> e10	-.180
e19	<--> e15	-.173

## Variances: (Group number 1 - Default model)

	Estimate	S.E.	C.R.	P	Label
BUD	.274	.056	4.920	***	par_39
TRN	.371	.066	5.647	***	par_40
KOM	.332	.042	7.942	***	par_41
sk	-.019	.007	-2.724	.006	par_42
qw	-.130	.044	-2.952	.003	par_43
kp	.379	.091	4.179	***	par_44
e22	.127	.021	6.150	***	par_45
e26	.890	.079	11.245	***	par_46
e25	.185	.039	4.748	***	par_47
e24	.279	.042	6.700	***	par_48
e23	.520	.047	11.009	***	par_49
e4	.548	.051	10.743	***	par_50
e3	.553	.055	10.102	***	par_51
e2	.166	.026	6.275	***	par_52
e7	.457	.047	9.654	***	par_53
e8	.344	.032	10.869	***	par_54
e9	.315	.032	9.730	***	par_55
e12	.219	.027	8.180	***	par_56
e14	.367	.035	10.520	***	par_57
e17	.359	.042	8.485	***	par_58
e1	.496	.048	10.290	***	par_59
e18	.660	.059	11.122	***	par_60
e6	.300	.032	9.510	***	par_61
e5	.224	.022	10.212	***	par_62
e16	.423	.039	10.952	***	par_63
e19	.620	.060	10.260	***	par_64
e10	.643	.057	11.336	***	par_65



	Estimate	S.E.	C.R.	P	Label
e15	.306	.030	10.338	***	par_66
e21	.472	.050	9.426	***	par_67
e20	.282	.037	7.694	***	par_68
e11	.138	.018	7.507	***	par_69
e13	.166	.019	8.599	***	par_70
e27	.447	.040	11.060	***	par_71

Squared Multiple Correlations: (Group number 1 - Default model)

	Estimate
STR	.566
QUA	.760
KIN	.880
str1	.271
kom3	.609
kom1	.707
kin4	.074
trn4	.151
str5	.303
qua2	.422
qua1	.640
str2	.187
str4	.129
bud1	.356
str3	.461
qua6	.492
bud5	.438
kom4	.366
kom2	.641
trn3	.541
trn2	.390
trn1	.448
bud2	.752
bud3	.444
bud4	.250
qua4	.164
kin1	.596
kin2	.686
kin3	.028
qua3	.718

Standardized Total Effects (Group number 1 - Default model)

	KOM	TRN	BUD	STR	QUA	KIN
STR	.857	-.208	.668	.000	.000	.000
QUA	-.351	1.450	-.344	.044	.000	.000
KIN	.085	.576	-.070	-.584	.924	.000
str1	.446	-.109	.348	.521	.000	.000
kom3	.781	.000	.000	.000	.000	.000
kom1	.841	.000	.000	.000	.000	.000
kin4	.023	.157	-.019	-.159	.252	.273

	KOM	TRN	BUD	STR	QUA	KIN
trn4	.000	.389	.000	.000	.000	.000
str5	.472	-.115	.368	.551	.000	.000
qua2	-.228	.942	-.223	.029	.650	.000
qua1	-.281	1.160	-.275	.036	.800	.000
str2	.371	-.090	.289	.433	.000	.000
str4	.308	-.075	.240	.359	.000	.000
bud1	.000	.000	.597	.000	.000	.000
str3	.582	-.142	.453	.679	.000	.000
qua6	.000	.000	.701	.000	.000	.000
bud5	.000	.000	.662	.000	.000	.000
kom4	.605	.000	.000	.000	.000	.000
kom2	.801	.000	.000	.000	.000	.000
trn3	.000	.736	.000	.000	.000	.000
trn2	.000	.625	.000	.000	.000	.000
trn1	.000	.669	.000	.000	.000	.000
bud2	.000	.000	.867	.000	.000	.000
bud3	.000	.000	.666	.000	.000	.000
bud4	.000	.000	.500	.000	.000	.000
qua4	-.142	.587	-.139	.018	.405	.000
kin1	.065	.445	-.054	-.451	.713	.772
kin2	.070	.477	-.058	-.483	.765	.828
kin3	.014	.096	-.012	-.097	.154	.166
qua3	-.298	1.229	-.291	.038	.848	.000

## Standardized Direct Effects (Group number 1 - Default model)

	KOM	TRN	BUD	STR	QUA	KIN
STR	.857	-.208	.668	.000	.000	.000
QUA	-.389	1.459	-.374	.044	.000	.000
KIN	.944	-.894	.664	-.625	.924	.000
str1	.000	.000	.000	.521	.000	.000
kom3	.781	.000	.000	.000	.000	.000
kom1	.841	.000	.000	.000	.000	.000
kin4	.000	.000	.000	.000	.000	.273
trn4	.000	.389	.000	.000	.000	.000
str5	.000	.000	.000	.551	.000	.000
qua2	.000	.000	.000	.000	.650	.000
qua1	.000	.000	.000	.000	.800	.000
str2	.000	.000	.000	.433	.000	.000
str4	.000	.000	.000	.359	.000	.000
bud1	.000	.000	.597	.000	.000	.000
str3	.000	.000	.000	.679	.000	.000
qua6	.000	.000	.701	.000	.000	.000
bud5	.000	.000	.662	.000	.000	.000
kom4	.605	.000	.000	.000	.000	.000
kom2	.801	.000	.000	.000	.000	.000
trn3	.000	.736	.000	.000	.000	.000
trn2	.000	.625	.000	.000	.000	.000
trn1	.000	.669	.000	.000	.000	.000
bud2	.000	.000	.867	.000	.000	.000

	KOM	TRN	BUD	STR	QUA	KIN
bud3	.000	.000	.666	.000	.000	.000
bud4	.000	.000	.500	.000	.000	.000
qua4	.000	.000	.000	.000	.405	.000
kin1	.000	.000	.000	.000	.000	.772
kin2	.000	.000	.000	.000	.000	.828
kin3	.000	.000	.000	.000	.000	.166
qua3	.000	.000	.000	.000	.848	.000

Standardized Indirect Effects (Group number 1 - Default model)

	KOM	TRN	BUD	STR	QUA	KIN
STR	.000	.000	.000	.000	.000	.000
QUA	.038	-.009	.030	.000	.000	.000
KIN	-.860	1.470	-.735	.041	.000	.000
str1	.446	-.109	.348	.000	.000	.000
kom3	.000	.000	.000	.000	.000	.000
kom1	.000	.000	.000	.000	.000	.000
kin4	.023	.157	-.019	-.159	.252	.000
trn4	.000	.000	.000	.000	.000	.000
str5	.472	-.115	.368	.000	.000	.000
qua2	-.228	.942	-.223	.029	.000	.000
qua1	-.281	1.160	-.275	.036	.000	.000
str2	.371	-.090	.289	.000	.000	.000
str4	.308	-.075	.240	.000	.000	.000
bud1	.000	.000	.000	.000	.000	.000
str3	.582	-.142	.453	.000	.000	.000
qua6	.000	.000	.000	.000	.000	.000
bud5	.000	.000	.000	.000	.000	.000
kom4	.000	.000	.000	.000	.000	.000
kom2	.000	.000	.000	.000	.000	.000
trn3	.000	.000	.000	.000	.000	.000
trn2	.000	.000	.000	.000	.000	.000
trn1	.000	.000	.000	.000	.000	.000
bud2	.000	.000	.000	.000	.000	.000
bud3	.000	.000	.000	.000	.000	.000
bud4	.000	.000	.000	.000	.000	.000
qua4	-.142	.587	-.139	.018	.000	.000
kin1	.065	.445	-.054	-.451	.713	.000
kin2	.070	.477	-.058	-.483	.765	.000
kin3	.014	.096	-.012	-.097	.154	.000
qua3	-.298	1.229	-.291	.038	.000	.000

Model Fit

Summary CMIN

Model	NPAR	CMIN	DF	P	CMIN/DF
Default model	71	241.253	207	.061	1.165
Saturated model	378	.000	0		
Independence model	27	4994.023	351	.000	14.228

RMR, GFI

Model	RMR	GFI	AGFI	PGFI
Default model	.108	.917	.905	.899

Model	RMR	GFI	AGFI	PGFI
Saturated model	.000	1.000		
Independence model	.199	.281	.226	.261

#### Baseline Comparisons

Model	NFI Delta1	RFI rho1	IFI Delta2	TLI rho2	CFI
Default model	.510	.840	.944	.953	.958
Saturated model	1.000		1.000		1.000
Independence model	.000	.000	.000	.000	.000

#### Parsimony-Adjusted Measures

Model	PRATIO	PNFI	PCFI
Default model	.875	.446	.472
Saturated model	.000	.000	.000
Independence model	1.000	.000	.000

#### NCP

Model	NCP	LO 90	HI 90
Default model	2138.792	1984.943	2300.051
Saturated model	.000	.000	.000
Independence model	4643.023	4418.206	4875.106

#### FMIN

Model	FMIN	F0	LO 90	HI 90
Default model	9.443	8.258	7.664	8.881
Saturated model	.000	.000	.000	.000
Independence model	19.282	17.927	17.059	18.823

#### RMSEA

Model	RMSEA	LO 90	HI 90	PCLOSE
Default model	.087	.158	.170	.000
Independence model	.226	.220	.232	.000

#### AIC

Model	AIC	BCC	BIC	CAIC
Default model	2587.792	2605.004	2840.600	2911.600
Saturated model	756.000	847.636	2101.938	2479.938
Independence model	5048.023	5054.568	5144.161	5171.161

#### ECVI

Model	ECVI	LO 90	HI 90	MECVI
Default model	9.991	9.397	10.614	10.058
Saturated model	2.919	2.919	2.919	3.273
Independence model	19.490	18.622	20.387	19.516

#### HOELTER

Model	HOELTER .05	HOELTER .01
Default model	37	39
Independence model	21	22

#### Execution time summary

Minimization:	.047
Miscellaneous:	1.390
Bootstrap:	.000
Total:	1.437