

## LAMPIRAN

## Lampiran 1 Mapping Penelitian Terdahulu

No	Judul, Tahun, Penulis	Tujuan Penelitian	Variabel yang digunakan	Metode Penelitian	Hasil
1.	Judul: Pengaruh <i>Workload</i> Terhadap Kinerja Dengan Dimediasi Stres Karyawan Ojk Regional Bengkulu Tahun: 2020 Penulis: Andriyani Prawitasari	Untuk menganalisis pengaruh <i>workload</i> dan stres pada kinerja karyawan OJK regional Bengkulu	<i>Workload</i> , Kinerja Karyawan, Stres	Metode penelitian <i>Quantitative</i> . Teknik Analisa penelitian PLS dan SEM	Persamaan pengaruh <i>workload</i> terhadap <i>workstress</i> berdampak signifikan
2.	Judul: <i>Effect of Work Overload on Job Satisfaction through Burnout</i> Tahun: 2021 Penulis: Sofia Prima Dewi, Merry Susanti, Sufiyati, Cokki	Penelitian ini mengusulkan untuk mencari hubungan antara kelebihan beban kerja, <i>burnout</i> , dan kepuasan kerja bagi dosen.	Beban Kerja, <i>Burnout</i> , dan Kepuasan Kerja	Pengolahan data menggunakan PLS	Temuan membuktikan bahwa kelebihan beban kerja berpengaruh positif terhadap <i>burnout</i> , tetapi kelebihan beban kerja dan <i>burnout</i> tidak berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja.
3.	Judul: <i>Analysis of The Impact of Risk and Workload on Motivation and Impact on Employee Performance</i> Tahun: 2021	Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh risiko dan beban kerja terhadap motivasi dan kinerja	Risiko, Beban Kerja, Motivasi, Kinerja Karyawan,	Sampel yang digunakan sebanyak 137 orang. Analisis menggunakan SEM	Hasil penelitian membuktikan bahwa risiko kerja tidak berpengaruh terhadap motivasi atau kinerja, beban kerja berpengaruh terhadap motivasi

No	Judul, Tahun, Penulis	Tujuan Penelitian	Variabel yang digunakan	Metode Penelitian	Hasil
	Penulis: Eti Rusmiati, Dikdik Harjadi, Lili Karmela Fitriani	karyawan, serta menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.			dan kinerja karyawan. Motivasi kerja mempengaruhi kinerja karyawan.
4.	Judul: <i>Supervisor support for employee performance in Australia: mediating role of work-life balance, job, and life attitude</i> Tahun: 2021 Penulis: Mominul Haque Talukder dan Maria Carmen Galang	Menyelidiki hubungan antara dukungan supervisor dan kinerja karyawan dan efek mediasi keseimbangan kehidupan kerja (WLB), kepuasan kerja dan kehidupan, dan komitmen organisasi	Dukungan Supervisor, Kinerja Karyawan, Keseimbangan Kehidupan Kerja	Sampel yang digunakan sebanyak 305 orang.	Pada gilirannya, WLB, kepuasan kerja dan hidup, dan komitmen organisasi secara positif terkait dengan kinerja karyawan. Temuan menunjukkan mediasi yang signifikan antara dukungan supervisor dan kinerja karyawan hanya melalui WLB dan komitmen organisasi. Implikasi untuk teori dan praktek dibahas.

No	Judul, Tahun, Penulis	Tujuan Penelitian	Variabel yang digunakan	Metode Penelitian	Hasil
5.	Judul: Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja (Studi Pada Medical Representatif Di Kota Kudus) Tahun: 2020 Penulis: Dhini Rama Dhamia	Tujuan dari penelitian ini untuk mengetahui Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja (Studi Pada Medical Representatif Di Kota Kudus)	Stres Kerja, Beban Kerja, Kepuasan Kerja	Metode penelitian kuantitatif. Teknik Analisa penelitian menggunakan software SPSS dan Amos	Pengaruh <i>Workload</i> terhadap <i>Work stress</i> berdapak signifikan.
6.	Judul: <i>The Influence of Integrity on Employee Performance</i> Tahun: 2021 Penulis: Ratu Mira Ferial, Syamsir	Penelitian ini mencoba menganalisis pengaruh integritas terhadap kinerja pegawai rumah sakit di Rumah Sakit X Kota Padang, Indonesia.	Integritas, Kinerja Pegawai	Metodologi menggunakan metode kuantitatif	Hasil penelitian ini membuktikan bahwa integritas mempengaruhi kinerja pegawai.
7.	Judul: <i>The Importance of Leader Integrity on Family Restaurant Employees' Engagement and Organizational Citizenship Behaviors: Exploring Sustainability of Employees' Generational</i>	Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menyelidiki bagaimana persepsi karyawan <i>foodservice</i> tentang integritas pemimpin	Persepsi Karyawan, Integritas Pemimpin, Keterlibatan Kerja	Penelitian ini dilakukan kepada 218 karyawan <i>foodservice</i> menggunakan kuesioner yang dikelola sendiri. Validitas dan	Hasil penelitian membuktikan bahwa integritas pemimpin berpengaruh positif signifikan terhadap keterikatan kerja karyawan, dan perilaku kewargaan organisasi,

No	Judul, Tahun, Penulis	Tujuan Penelitian	Variabel yang digunakan	Metode Penelitian	Hasil
	<p><i>Differences</i> Tahun: 2021 Penulis: Hyo Sun Jung, Kyung Hwa Seo, and Hye Hyun Yoon</p>	<p>mereka mempengaruhi keterlibatan kerja dan perilaku kewarganegaraan organisasi mereka, dengan tujuan memoderasi bukti empiris perbedaan generasi.</p>		<p>reliabilitas item yang diukur ditinjau menggunakan analisis faktor konfirmatori (CFA), dan diverifikasi menggunakan pemodelan persamaan struktural (SEM).</p>	<p>sedangkan keterikatan karyawan yang diinduksi oleh integritas pemimpin meningkatkan perilaku kewargaan organisasi (OCB). Juga, hasil menemukan bahwa efek integritas pemimpin pada OCB lebih kuat untuk pekerja Generasi Y daripada pekerja Generasi X.</p>
8.	<p>Judul: <i>The Impact of Workload and Fatigue on Performance. Communications in Computer and Information Science</i> Tahun: 2021 Penulis: Jialin Fan, Andre P. Smith</p>	<p>Tujuan dari penelitian ini untuk menganalisis pengaruh beban kerja dan kelelahan terhadap kinerja.</p>	<p>Beban Kerja, Kelelahan, Kinerja</p>	<p>Analisis data menggunakan SPSS 23</p>	<p>Hasil penelitian membuktikan bahwa integritas pemimpin berpengaruh positif signifikan terhadap keterikatan kerja karyawan, dan perilaku kewargaan organisasi, sedangkan keterikatan karyawan yang diinduksi oleh integritas pemimpin meningkatkan perilaku kewargaan organisasi (OCB). Juga, hasil menemukan bahwa</p>

No	Judul, Tahun, Penulis	Tujuan Penelitian	Variabel yang digunakan	Metode Penelitian	Hasil
					<p>efek integritas pemimpin pada OCB lebih kuat untuk pekerja Generasi Y daripada pekerja Generasi X</p>
9.	<p>Judul: <i>Factors for enhancing OCB (Organizational Citizenship Behavior)</i></p> <p>Tahun: 2020</p> <p>Penulis: Retno Sri Purwanti, S. Martono, Vini Wiratno Putri, Angga Pandu Wijaya</p>	<p>Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menguji pengaruh kelebihan beban kerja dan ketahanan diri pada OCB melalui komitmen organisasional sebagai variabel mediasi.</p>	<p>Kelebihan Beban Kerja, Ketahanan Diri, OCB, Komitmen Organisasional</p>	<p>Penelitian dilakukan dengan mengumpulkan 91 sampel dari berbagai sektor perusahaan di kota Muscat. Data dianalisis dengan menggunakan regresi berganda, korelasi, Chi-square dan rata-rata tertimbang</p>	<p>Hasil penelitian membuktikan bahwa kelebihan beban kerja mempunyai pengaruh tidak signifikan pada komitmen organisasional dan OCB. Ketahanan diri memiliki pengaruh signifikan pada komitmen organisasional dan OCB. Komitmen organisasional juga memiliki pengaruh signifikan pada OCB. Sementara itu, komitmen organisasional memiliki pengaruh tidak signifikan dalam mediasi hubungan kelebihan beban kerja pada OCB. Kemudian komitmen organisasional memiliki</p>

No	Judul, Tahun, Penulis	Tujuan Penelitian	Variabel yang digunakan	Metode Penelitian	Hasil
10.	<p>Judul: Kinerja OCB pada guru PAUD ditinjau dari <i>Educational leadership</i> dan integritas</p> <p>Tahun: 2020</p> <p>Penulis: Tuti Rosyati, Saprudin, Ahmad Syukron</p>	<p>Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui kinerja OCB (perilaku warga organisasi) dalam hal kepemimpinan pendidikan, dan integritas pada guru anak usia dini di Kabupaten Bogor.</p>	<p>Kinerja OCB, Kepemimpinan Pendidikan, Integritas</p>	<p>Sampel sebanyak 94 orang. Analisis data menggunakan regresi linear berganda</p>	<p>pengaruh signifikan dalam memediasi hubungan ketahanan diri pada OCB.</p> <p><i>Educational leadership</i> tidak sendiri mempengaruhi kinerja <i>organizational citizenship behavior</i> (OCB), tetapi juga tergantung pada integritas guru PAUD. Terdapat hubungan signifikan antara <i>Educational leadership</i> dan integritas guru PAUD dengan kinerja <i>organizational citizenship behavior</i> (OCB)</p>
11.	<p>Judul: <i>The effect of workload on organizational citizenship behavior (OCB) with work motivation in Islamic perspective as a mediating variable</i></p> <p>Tahun: 2020</p>	<p>Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh langsung beban kerja terhadap <i>Organizational Citizenship Behavior</i> (OCB) dan peran mediasi motivasi kerja</p>	<p>Beban Kerja, <i>Organizational Citizenship Behavior</i>, Motivasi Kerja</p>	<p>Pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner dan wawancara. Alat analisis yang digunakan adalah SmartPLS 3.2 outer model dan inner model.</p>	<p>Hasil penelitian membuktikan bahwa secara langsung beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB yang artinya peningkatan beban kerja karyawan seiring dengan peningkatan perilaku OCB pada karyawan. Selain hal tersebut</p>

No	Judul, Tahun, Penulis	Tujuan Penelitian	Variabel yang digunakan	Metode Penelitian	Hasil
	Penulis: Sutrisno, Muatiara Indriasari	Islam pada pengaruh beban kerja terhadap OCB.			motivasi kerja dalam perspektif Islam memediasi secara <i>competitive partial mediation</i> yang artinya motivasi kerja Islam memediasi secara sebagian hubungan antara beban kerja terhadap OCB.
12.	<p>Judul: <i>How Is the Impact of Employee Performance Influenced by Organizational Commitment, Integrity and Leadership</i></p> <p>Tahun: 2020</p> <p>Penulis: Charles Bohlen Purba, Heru Prasetyo</p>	<p>Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan dan integritas terhadap kinerja pegawai dengan komitmen organisasi sebagai variabel intervening.</p>	<p>Kepemimpinan, Integritas, Kinerja Pegawai, Komitmen Organisasi</p>	<p>Metode pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan kuesioner dengan 120 pegawai tetap pada Departemen Pengelolaan Uang Bank Indonesia. Analisis data menggunakan statistik deskriptif menggunakan SPSS dan Structural Equation Modeling (SEM). Metode analisis yang digunakan adalah analisis deskriptif, dan</p>	<p>Hasil penelitian membuktikan bahwa kepemimpinan dan integritas berpengaruh signifikan dan signifikan terhadap komitmen organisasional dan juga terhadap kinerja karyawan. Dan komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.</p>

No	Judul, Tahun, Penulis	Tujuan Penelitian	Variabel yang digunakan	Metode Penelitian	Hasil
13.	<p>Judul: <i>Work Stress among Chinese Nurses to Support Wuhan in Fighting Against COVID-19 Epidemic.</i></p> <p>Tahun: 2020</p> <p>Penulis: Yuanyuan Mo, Lan Deng, Liyan Zhang, Quiyan Lang, Chunyan Liao, Nannan Wang, Mingqin, Huiqioa Huang</p>	<p>Untuk menyelidiki stres kerja di antara perawat Tiongkok yang mendukung Wuhan dalam memerangi infeksi Penyakit Coronavirus 2019 (COVID-19) dan untuk mengeksplorasi faktor-faktor pengaruh yang relevan.</p>	<p>anak-anak, jam kerja per minggu dan kecemasan, stres.</p>	<p>instrumen tes menggunakan SEM AMOS. Dalam penelitian ini menggunakan empat variabel, dua belas dimensi dan dua puluh empat indikator.</p> <p>Sebuah survei cross-sectional. Kuesioner online diselesaikan oleh 180 perawat anti-epidemi dari Guangxi. Alat pengumpulan data, termasuk versi China dari <i>Stress Overload Scale</i> (SOS) dan <i>Self-rating Anxiety Scale</i> (SAS), digunakan. Korelasi faktor tunggal deskriptif dan analisis regresi berganda</p>	<p>Analisis regresi berganda menunjukkan bahwa hanya anak-anak, jam kerja per minggu dan kecemasan merupakan faktor utama yang mempengaruhi stres perawat</p>



No	Judul, Tahun, Penulis	Tujuan Penelitian	Variabel yang digunakan	Metode Penelitian	Hasil
				digunakan dalam mengeksplorasi faktor-faktor yang mempengaruhi terkait.	
14.	<p>Judul: <i>The Influence of Integrity and Commitment Organizational on Employee Performance</i></p> <p>Tahun: 2020</p> <p>Penulis: Dita Febrina, Syamsir</p>	<p>Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh integritas dan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai.</p>	<p>Integritas, Komitmen Organisasi, Kinerja</p>	<p>Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif asosiatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai negeri sipil di Kantor Sekretariat Sawahlunto Sumatera Barat. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 108 responden dari Kantor Sekretariat Sawahlunto dan Data dikumpulkan melalui kuesioner. Analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis</p>	<p>Hasil penelitian ini membuktikan sumber daya: 1) Integritas berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. 2) Komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. 3) Integritas dan komitmen organisasi secara simultan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja.</p>

No	Judul, Tahun, Penulis	Tujuan Penelitian	Variabel yang digunakan	Metode Penelitian	Hasil
15.	<p>Judul: <i>Effect of Motivation, Leadership, and Organizational Culture on Satisfaction and Employee Performance</i></p> <p>Tahun: 2020</p> <p>Penulis: Maartje Paais, Jozef R. Pattiruhu</p>	<p>Studi ini menyelidiki dengan metode empiris pengaruh motivasi, kepemimpinan, dan budaya organisasi terhadap kepuasan kerja, dan kinerja karyawan di Wahana Resources Ltd Kecamatan Seram Utara, Kabupaten Maluku Tengah, Indonesia.</p>	<p>Motivasi, Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Kepuasan Kerja, Kinerja Karyawan</p>	<p>regresi linier berganda.</p> <p>Sampel penelitian terdiri dari 155 karyawan yang dipilih menggunakan metode <i>Proportionate Stratified Random Sampling</i>. Sementara itu, pengumpulan data menggunakan kuesioner kemudian dianalisis menggunakan <i>Structural Equation Modeling</i> pada Amos.</p>	<p>Hasil analisis data membuktikan bahwa motivasi kerja dan organisasi budaya berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, tetapi tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Sedangkan kepemimpinan berdampak besar terhadap kepuasan kerja karyawan, tidak mempengaruhi kinerja.</p>
16.	<p>Judul: <i>Islamic Leadership, Islamic Work Culture, and Employee Performance: The Mediating Role of Work Motivation and Job Satisfaction</i>. <i>Journal of Asian Finance</i></p> <p>Tahun: 2020</p>	<p>Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh kepemimpinan Islam dan budaya kerja Islami terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja dan</p>	<p>Kepemimpinan Islam, Budaya Kerja Islami, Kinerja Karyawan, Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja</p>	<p>Teknik analisis penelitian ini menggunakan regresi linier berganda.</p>	<p>Hasilnya mengungkap bahwa dari delapan hipotesis yang diajukan, enam hipotesis diterima. Kepemimpinan Islam dan budaya kerja Islam ditemukan tidak memiliki pengaruh langsung tentang kinerja karyawan. Disamping</p>

No	Judul, Tahun, Penulis	Tujuan Penelitian	Variabel yang digunakan	Metode Penelitian	Hasil
	Penulis: Sih Darmi Astuti, Ali Shodikin, Maaz Ud-din	kepuasan kerja			itu motivasi kerja dan kepuasan kerja menjadi faktor penting yang memediasi kepemimpinan Islam dan budaya kerja Islami terhadap kinerja karyawan.
17.	Judul: <i>Working to Help or Helping to Work? Work-Ovrload and Allocentrism as Predictors of Organizational Citizenship Behavior</i>  Tahun: 2019  Penulis: Shamala Kumar, F. Hansiya Abdul Rauf, Hasara Rathnasekara	Peneliti menguji prediksi bahwa beban kerja yang berlebihan memiliki hubungan yang berbeda dengan perilaku kewargaan organisasi (OCB) tergantung pada siapa yang terutama diuntungkan dari perilaku tersebut dan sejauh mana individu bersifat <i>allocentric</i> .	OCB, beban kerja,	Pengambilan sampel menggunakan metode stratified random sampling, menggunakan strata berdasarkan jenis kelamin, posisi, dan universitas, digunakan untuk memilih peserta. Peserta secara individual dihubungi dan janji dibuat dengan salah satu penulis. Sampel akhir terdiri dari 193 pria dan 107 wanita	Hasil membuktikan beban kerja yang lebih besar dikaitkan dengan OCB yang lebih rendah tetapi OCB yang lebih tinggi dan bahwa alosentrisme memoderasi hubungan kelebihan beban-OCBI. Implikasi terhadap kesejahteraan karyawan dan konseptualisasi OCB dibahas.
18.	Judul: Analisis Efek <i>Organizational</i>	Untuk mengetahui efek	<i>Organizational</i>	Sampel pada penelitian	Hasilnya membuktikan

No	Judul, Tahun, Penulis	Tujuan Penelitian	Variabel yang digunakan	Metode Penelitian	Hasil
	<p><i>Citizenship Behavior</i> dan Komunikasi Organisasi Terhadap Stres Kerja</p> <p>Tahun: 2019</p> <p>Penulis: Andreanus Pungkas Rubiyandono</p>	<p><i>organizational citizenship behavior</i> dan komunikasi organisasi terhadap stres kerja.</p>	<p><i>Citizenship Behavior</i>, Komunikasi Organisasi, Stres Kerja</p>	<p>ini adalah perusahaan manufaktur dengan skala besar di Kota Semarang. Tidak tersedianya data untuk jumlah manajer maka penentuan sampel dilakukan dengan menggunakan rumus Slovin. Sampel pada penelitian ini berjumlah 37 perusahaan manufaktur di kota semarang. Data yang digunakan dalam penelitian ini merupakan data primer</p>	<p>komunikasi organisasi merupakan persepsi individu terhadap komunikasi yang dilakukan oleh atasan dalam deskripsi pekerjaan, komitmen maupun koordinasi kepada bawahan tidak berpengaruh terhadap persepsi individu tentang hubungan interpersonal dalam hal kerelaan membantu tanpa adanya paksaan diantara atasan dan bawahan.</p>
19.	<p>Judul: <i>Analysis of the Effect of Workload on Employee Performance of the Production Operator in Pem Plant Pt. Schneider Electric Manufacturing Batam</i></p>	<p>Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan operator</p>	<p>Beban Kerja, Kinerja Karyawan</p>	<p>Analisis data menggunakan analisis regresi linear berganda</p>	<p>Dari hasil regresi linier berganda membuktikan bahwa secara parsial terdapat pengaruh variabel beban kerja eksternal terhadap kinerja karyawan dan</p>

No	Judul, Tahun, Penulis	Tujuan Penelitian	Variabel yang digunakan	Metode Penelitian	Hasil
	<p>Tahun: 2019</p> <p>Penulis: Grace Lina Situmorang, Rahmat Hidayat</p>	<p>produksi pada PEM Plant PT. Schneider Electric Manufacturing Batam.</p>			<p>tidak terdapat pengaruh variabel beban kerja internal terhadap kinerja karyawan. Secara simultan terdapat pengaruh variabel beban kerja eksternal dan beban kerja internal terhadap kinerja pegawai.</p>
20.	<p>Judul: <i>The Effect Of Workload and Work Environment On Job Stress and its Impact on The Performance of Nurse Inpatient Rooms at Mataram City General Hospita'l</i></p> <p>Tahun: 2019</p> <p>Penulis: Afrina Susiarty, Lalu Suparman, Mukmin Suryatni</p>	<p>Tujuan penelitian ini sebagai berikut untuk mengkaji dan menganalisis pengaruh beban kerja dan lingkungan kerja terhadap stres kerja serta dampaknya terhadap kinerja perawat ruang rawat inap di RSUD Kota Mataram.</p>	<p>Beban Kerja, Lingkungan Kerja, Stres Kerja, Kinerja Perawat</p>	<p>Jenis penelitian ini adalah kusal. Responden adalah seluruh pegawai yang berstatus sebagai perawat di unit rawat inap RSUD Kota Mataram sebanyak 128 perawat. Pengumpulan data menggunakan kuesioner. Analisis data dan pengujian hipotesis dilakukan dengan pendekatan penelitian</p>	<p>Hasil penelitian membuktikan bahwa (1) Beban Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Stres Kerja. (2) Lingkungan Kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Stres Kerja. (3) Beban kerja berpengaruh negatif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja. (4) Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. (5) Stres Kerja berpengaruh negatif dan</p>

No	Judul, Tahun, Penulis	Tujuan Penelitian	Variabel yang digunakan	Metode Penelitian	Hasil
21.	<p>Judul: Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Stres Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan Kontrak Proyek</p> <p>Tahun: 2019</p> <p>Penulis: Rosalendro Eddy Nugroho</p>	<p>Penelitian ini bertujuan mengetahui Pengaruh Stres Kerja, Gaya Kepemimpinan, dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan Kontrak Proyek di PT. Jaya Konstruksi MP.</p>	<p>Stres Kerja, Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Kinerja Karyawan</p>	<p>ini Partial Least Square (PLS) menggunakan software SmartPLS versi 3.0.</p> <p>Penelitian ini merupakan <i>non probability sampling</i> dilakukan kepada 98 (sampel) karyawan kontrak proyek di Jakarta, dari jumlah karyawan di Jakarta 686 (Populasi) karyawan. Alat analisa yang digunakan adalah regresi berganda</p>	<p>signifikan terhadap kinerja.</p> <p>Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan tiga variabel bebas tersebut memiliki pengaruh sebesar 35,1%, Dari hasil uji parsial didapatkan hasil bahwa budaya organisasi berpengaruh lemah, stres kerja berpengaruh moderat dan gaya kepemimpinan berpengaruh kuat.</p>
22.	<p>Judul: <i>Effect of Knowledge Management and Integrity on Organizational Performance through Organizational Commitment Pt. Bhinneka Mentari Dimensi</i></p>	<p>Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh <i>knowledge management</i> dan integritas terhadap kinerja organisasi</p>	<p><i>Knowledge Management, Integritas, Kinerja Organisasi, Komitmen</i></p>	<p>Pengambilan sampel menggunakan sampel jenuh yang melibatkan 128 karyawan di seluruh bagian organisasi. Analisis</p>	<p>Berdasarkan analisis data diketahui bahwa variabel <i>knowledge management</i> dan <i>integrity</i> berpengaruh terhadap kinerja organisasi secara simultan. Variabel manajemen</p>

No	Judul, Tahun, Penulis	Tujuan Penelitian	Variabel yang digunakan	Metode Penelitian	Hasil
	<p>Tahun: 2019</p> <p>Penulis: Gamaliel Bilhan Hartanto, Abdul Rivai, and Suharto</p>	<p>secara simultan, mengetahui pengaruh <i>knowledge management</i> terhadap kinerja organisasi secara parsial, mengetahui pengaruh integritas terhadap kinerja organisasi secara parsial, mengetahui pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja organisasi secara parsial, mengetahui pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja organisasi secara parsial, mengetahui pengaruh manajemen pengetahuan terhadap kinerja organisasi melalui komitmen organisasi, mengetahui pengaruh terhadap kinerja organisasi</p>	<p>Organisasi, Manajemen Pengetahuan</p>	<p>data menggunakan analisis jalur.</p>	<p>pengetahuan mempengaruhi kinerja organisasi secara parsial. Variabel integritas mempengaruhi kinerja organisasi secara parsial. Variabel komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja organisasi secara parsial. Komitmen terhadap organisasi dapat memberikan dampak peningkatan manajemen pengetahuan dan integritas kinerja organisasi</p>

No	Judul, Tahun, Penulis	Tujuan Penelitian	Variabel yang digunakan	Metode Penelitian	Hasil
23.	<p>Judul: <i>Effect of Workload on Job Satisfaction</i></p> <p>Tahun: 2021</p> <p>Penulis: Sofia Prima Dewi, Merry Susanti, Sufiyati, Cokki</p>	<p>melalui variabel komitmen organisasi.</p> <p>Tujuan penelitian ini mengusulkan untuk mencari hubungan antara kelebihan beban kerja, <i>burnout</i>, dan kepuasan kerja bagi dosen.</p>	<p>Kelebihan Beban Kerja, <i>Burnout</i>, dan Kepuasan Kerja</p>	<p>Metode penelitian kuantitatif sedangkan Teknik Analisa PLS dan SEM</p>	<p>Persamaan penelitian <i>Workload</i> sangat berpengaruh signifikan terhadap kinerja,</p>
24.	<p>Judul: <i>The Effect and Implications of Work Stress and Workload on Job Satisfaction</i></p> <p>Tahun: 2019</p> <p>Penulis: Fatwa Tentama, Pusparina Arum Rahmawati, Pipih Muhopilah</p>	<p>Penelitian ini bertujuan untuk menguji secara empiris pengaruh stres kerja dan beban kerja terhadap kepuasan kerja karyawan.</p>	<p>Stres Kerja, Beban Kerja, Kepuasan Kerja Karyawan</p>	<p>Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan skala kepuasan kerja, skala stres kerja, dan skala beban kerja dengan model skala diferensial semantik dan skala Likert. Analisis data menggunakan analisis regresi linier berganda yang didukung dengan</p>	<p>Hasil analisis data membuktikan bahwa stres kerja dan beban kerja secara simultan berpengaruh terhadap kepuasan kerja, terdapat pengaruh yang sangat signifikan antara stres kerja terhadap kepuasan kerja, terdapat pula pengaruh beban kerja yang sangat signifikan terhadap kepuasan kerja.</p>



No	Judul, Tahun, Penulis	Tujuan Penelitian	Variabel yang digunakan	Metode Penelitian	Hasil
				uji asumsi yang meliputi uji normalitas, uji linieritas, dan uji multikolinearitas.	
25.	Judul: Pengaruh terhadap Kinerja Auditor Inspektorat Aceh Tahun: 2012 Penulis: Erina	Berdasarkan beberapa pandangan mengenai <i>job demand</i> , <i>work-family conflict</i> , <i>supervisor support</i> dan <i>employee engagement</i> diyakini memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan di dalam sebuah organisasi. Tetapi, terdapat beberapa penelitian yang menemukan hasil yang berbeda-beda. Melihat adanya perbedaan-perbedaan pada hasil penelitian dan <i>research</i>	<i>Job Demand</i> , <i>Work-Family Conflict</i> , <i>Supervisor Support</i> dan <i>Employee Engagement</i>	Pada penelitian ini data dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner kepada 94 perawat di RS PKU Muhammadiyah Temanggung berdasarkan metode pengambilan sampel <i>purposive sampling</i> . Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan <i>Partial Least Square</i> dengan bantuan <i>software SmartPLS 3.2.7</i> untuk mengetahui koefisien	Hasil penelitian <i>supervisor support</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap <i>employee engagement</i> , <i>employee engagement</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, <i>supervisor support</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dan <i>job demand</i> tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Selain itu diketahui bahwa <i>employee engagement</i> terbukti memediasi hubungan antara <i>job demand</i> , <i>work-family conflict</i> dan <i>supervisor support</i> terhadap kinerja karyawan.

No	Judul, Tahun, Penulis	Tujuan Penelitian	Variabel yang digunakan	Metode Penelitian	Hasil
		<p>gap diantara penelitian satu dengan penelitian lain, maka penulis bermaksud melakukan penelitian lebih lanjut untuk mengetahui bagaimana pengaruh dan keterkaitan antara <i>employee engagement</i> dengan <i>job demand</i>, <i>work-family conflict</i>, dan <i>supervisor support</i> dalam mempengaruhi kinerja karyawan.</p>		<p>jalur, serta pengaruh langsung maupun tidak langsung dari variabel eksogen terhadap variabel endogen.</p>	
26.	<p>Judul: <i>The Effect of Workload and Work Environment on Job Burnout (Case Study at Eye Hospital Sulawesi Utara)</i> Tahun: 2018 Penulis: Zaneta Devina Viona</p>	<p>Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh beban kerja dan lingkungan kerja terhadap kelelahan kerja.</p>	<p>beban kerja, lingkungan kerja, kelelahan kerja.</p>	<p>Penelitian ini merupakan jenis penelitian kausal dengan pendekatan kuantitatif.</p>	<p>Hasil temuan menunjukkan bahwa nilai uji koefisien determinasi adalah 78,5%. Selain itu, hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel beban kerja dan lingkungan kerja secara simultan mempengaruhi <i>job burnout</i>,</p>

No	Judul, Tahun, Penulis	Tujuan Penelitian	Variabel yang digunakan	Metode Penelitian	Hasil
	Dondokambey, David P.E. Saerang, Merinda H. Ch. Pandowo				beban kerja berpengaruh parsial terhadap <i>job burnout</i> , sedangkan lingkungan kerja tidak berpengaruh parsial terhadap <i>job burnout</i> .
27.	Judul: <i>Effect of Self Efficacy and Integrity to Organizational Performance through Commitment Organization in PT ReKayasa Engineering Jakarta</i> Tahun: 2018 Penulis: Marlinang Irene CM, Akhmad Sodikin, Guswandi	Mengetahui dan menganalisis pengaruh efikasi diri dan integritas terhadap kinerja organisasi melalui variabel komitmen organisasi.	Efikasi Diri, Integritas, Kinerja Organisasi, Komitmen Organisasi.	Analisis data menggunakan <i>path analysis</i>	Berdasarkan hasil survei diketahui bahwa variabel efikasi diri dan integritas berpengaruh terhadap kinerja organisasi melalui komitmen organisasi. Pengaruh langsung efikasi diri dan integritas terhadap kinerja organisasi lebih kecil dibandingkan pengaruh tidak langsung sehingga dapat dikatakan variabel komitmen organisasi sebagai variabel intervening.
28.	Judul: Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan oada PT. Asuransi Jiwasraya Cabang Manado Kota	Permasalahan yang ingin dijawab dalam penelitian ini yaitu tentang apakah beban	Beban Kerja, Kinerja Karyawan	Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan korelasi dan	Hasil dari penelitian ini membuktikan bahwa beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja

No	Judul, Tahun, Penulis	Tujuan Penelitian	Variabel yang digunakan	Metode Penelitian	Hasil
	<p>Tahun: 2018</p> <p>Penulis: Jeky K R Rolos, Sofia A P Sambul, Wehelmina Rumawas</p>	<p>kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Perusahaan Asuransi Jiwasraya Cabang Manado.</p>		<p>regresi sederhana.</p>	<p>karyawan pada PT. Asuransi Jiwasraya Cabang Manado Kota, hal ini menjelaskan bahwa jika beban kerja meningkat maka akan mengurangi potensi kinerja karyawan dan jika sebaliknya beban kerja menurun maka akan meningkatkan potensi kinerja karyawan, dengan adanya beban kerja seperti sistem pencapaian target, membuat brosur penjualan sendiri, memberi bimbingan dan pembinaan terhadap calon agen baru sehingga dapat mengurangi potensi kinerja karyawan.</p>
29.	<p>Judul: <i>The Effect of Work Stress, Work Load and Work Environment on Job Satisfaction And It's Implication on The Employee</i></p>	<p>Tujuan dari penelitian adalah untuk mengetahui pengaruh stres kerja, beban kerja</p>	<p>Stres Kerja, Beban Kerja, Lingkungan Kerja,</p>	<p>Data dikumpulkan dengan kuesioner, dan model persamaan struktural (SEM)</p>	<p>Hasil penelitian menemukan bahwa stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja dan kinerja</p>

No	Judul, Tahun, Penulis	Tujuan Penelitian	Variabel yang digunakan	Metode Penelitian	Hasil
	<p><i>Performance of Aceh Investment And One Stop Services Agency</i> Tahun: 2018 Penulis: Aris Munandar, Said Musnadi, Sulaiman</p>	<p>dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja serta dampaknya terhadap kinerja pegawai DPMPPTSP Aceh.</p>	<p>Kepuasan Kerja, Kinerja Pegawai</p>	<p>dioperasikan untuk menganalisis data</p>	<p>karyawan. Sebaliknya beban kerja dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan. Selanjutnya kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Adanya kepuasan kerja memediasi pengaruh beban kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Sebaliknya, variabel tersebut tidak memediasi pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan.</p>
30.	<p>Judul: Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Pengelola IT Center Manado Tahun: 2018</p>	<p>Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan di Kantor</p>	<p>Stres Kerja, Kinerja Karyawan</p>	<p>Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dan regresi sederhana, dengan menggunakan teknik angket dan observasi</p>	<p>Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa stres kerja terhadap kerja karyawan menunjukkan pengaruh negatif, karena nilai koefisien regresi bertanda negatif yaitu 0,34.</p>

No	Judul, Tahun, Penulis	Tujuan Penelitian	Variabel yang digunakan	Metode Penelitian	Hasil
	Penulis: Rachel Natalya Massié, William A. Areros, Wehelmina Rumawas	Pengelola IT Center Manado.		untuk mendapatkan data dan jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 32 pekerja.	Efek negatif ini berarti stres kerja semakin berkurang mempengaruhi peningkatan kerja karyawan.
31.	Judul: Pengaruh Budaya Kerja, Integritas dan Kepercayaan Terhadap <i>Organizational Citizenship Behavior</i> pada Dosen Universitas Negeri Jakarta  Tahun: 2017  Penulis: Endang Sri Rahayu	Penelitian ini bertujuan untuk memperoleh informasi mengenai pengaruh budaya kerja, integritas, dan kepercayaan terhadap perilaku kewargaan organisasi guru.	Budaya Kerja, Integritas, Kepercayaan, Perilaku Kewargaan Organisasi	Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan metode survei dengan analisis jalur dalam menguji hipotesis. Dalam penelitian ini, 115 dari 950 guru guru dipilih secara random sampling.	Hasil analisis disimpulkan bahwa (1) terdapat pengaruh langsung positif budaya kerja terhadap perilaku kewargaan organisasi; (2) terdapat pengaruh langsung positif integritas terhadap perilaku kewargaan organisasi; (3) terdapat pengaruh langsung positif kepercayaan terhadap organisasi perilaku kewargaan; (4) ada pengaruh langsung positif budaya kerja terhadap kepercayaan; (5) ada pengaruh langsung positif integritas terhadap kepercayaan, dan ada pengaruh langsung positif

No	Judul, Tahun, Penulis	Tujuan Penelitian	Variabel yang digunakan	Metode Penelitian	Hasil
32.	<p>Judul: Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Guru Di SMP Negeri 3 Batusangkar</p> <p>Tahun: 2017</p> <p>Penulis: Alisyah Pitri</p>	<p>Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja guru di Sekolah Menengah Pertama Negeri 3 Batusangkar.</p>	<p>Kompensasi, Kinerja</p>	<p>Alat analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah regresi linier sederhana, koefisien determinan, dan uji t. Pengolahan data menggunakan SPSS statistik 20 for windows.</p>	<p>pekerjaan terhadap integritas budaya.</p> <p>Hasil uji linier sederhana diperoleh nilai konstanta sebesar 100.008 dan nilai koefisien kompensasi sebesar 0,378 hal ini membuktikan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan dan positif terhadap kinerja guru di Sekolah Menengah Pertama Negeri 3 Batusangkar.</p>
33.	<p>Judul: <i>Workload on Employee Performance with Burnout. Journal of Applied Accounting and Taxation</i></p> <p>Tahun: 2016</p> <p>Penulis: Arie Fajriana, Dovy Septiari</p>	<p>Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis apakah <i>burnout</i> memediasi pengaruh beban kerja terhadap kinerja pegawai.</p>	<p><i>Burnout</i>, Beban Kerja, Kinerja Pegawai</p>	<p>Menggunakan kuesioner yang kemudian akan dibagikan kepada karyawan yang bekerja di perusahaan manufaktur di Batam. Populasi perusahaan manufaktur di Batam adalah 276 perusahaan.</p>	<p>Berdasarkan hasil pengujian tersebut, dapat disimpulkan bahwa <i>Voice behavior</i> tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja individu. <i>Work engagement</i> tidak berpengaruh terhadap kinerja individu (karyawan). Keterlibatan kerja disini berarti manajemen bank tidak serta merta melibatkan</p>

No	Judul, Tahun, Penulis	Tujuan Penelitian	Variabel yang digunakan	Metode Penelitian	Hasil
				<p>Metode pengambilan sampel menggunakan rumus slovin, sehingga sampel yang digunakan adalah 163 perusahaan manufaktur di Batam.</p>	<p>karyawannya dalam setiap kegiatan perusahaan, hanya karyawan tertentu saja yang terlibat. Motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Dengan semangat kerja yang tinggi (motivasi yang tinggi), karyawan dapat mengeluarkan kemampuannya semaksimal mungkin guna mewujudkan tujuan bersama.</p>
34.	<p>Judul: <i>The Effect of Job Satisfaction, Integrity and Motivation on Performance</i>  Tahun: 2016  Penulis: Ishak Awaludin, La Ode Bahana Adam, Sri Wiyati Mahrami</p>	<p>Tujuan penelitian ini adalah untuk mendeskripsikan dan menganalisis pengaruh Kepuasan Kerja, Integritas dan Motivasi terhadap Kinerja.</p>	<p>Kepuasan Kerja, Integritas dan Motivasi, Kinerja.</p>	<p>Metode pengambilan sampel menggunakan metode sensus yaitu total sampling mengambil semua anggota populasi untuk menjadi anggota sampel. Metode Analisis Data menggunakan Analisis</p>	<p>Hasil penelitian ini membuktikan bahwa; 1) secara simultan kepuasan kerja, integritas dan motivasi petugas kesehatan berpengaruh signifikan terhadap kinerja petugas kesehatan, 2) kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja petugas kesehatan di Rumah</p>



No	Judul, Tahun, Penulis	Tujuan Penelitian	Variabel yang digunakan	Metode Penelitian	Hasil
				Regresi Berganda.	Sakit Pemerintah Kota Kendari, 3) Integritas berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja petugas kesehatan di Rumah Sakit Pemerintah Kota Kendari, 4) motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja petugas kesehatan di Rumah Sakit Pemerintah Kota Kendari
35.	<p>Judul: Analisis Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Dosen Politeknik Pelayaran Surabaya Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel <i>Intervening</i></p> <p>Tahun: 2016</p> <p>Penulis: Indah Ayu Johanda Putri, Djohan Mashudi</p>	<p>Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh pendidikan dan pelatihan, pengaruh pendidikan dan pelatihan melalui motivasi kerja, terhadap kinerja dosen pada Politeknik Pelayaran Surabaya.</p>	<p>Pendidikan, Pelatihan, Motivasi Kerja, Kinerja Dosen</p>	<p>Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh dosen di Politeknik Pelayaran Surabaya yang berjumlah 66 dosen. Data dianalisis menggunakan analisis regresi dengan pendekatan Partial Least Square (PLS) untuk menganalisis</p>	<p>Hasil penelitian membuktikan bahwa pendidikan dan pelatihan (X) berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja dosen (Y) dengan koefisien jalur sebesar 0,275. Pendidikan dan pelatihan (X) melalui motivasi (Z) berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja dosen (Y) dengan koefisien jalur sebesar 0,423.</p>

No	Judul, Tahun, Penulis	Tujuan Penelitian	Variabel yang digunakan	Metode Penelitian	Hasil
				pengaruh pendidikan dan pelatihan, motivasi dan kinerja dosen	

### Lampiran 2 Kuesioner Penelitian

No.	Variabel	Menurut Ahli	Definisi Konseptual	Indikator	Item Pertanyaan	Nilai	Pilihan Jawaban				
							SS	S	N	TS	STS
1.	<i>Workload</i> ( $X_1$ )	<ol style="list-style-type: none"> <li>Dhania (2010)</li> <li>Moekijat (2004)</li> <li>Haryono (2004)</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>Kumpulan atau lebih dari satu kegiatan yang semestinya di-kerjakan oleh unit kerja tertentu dalam perusahaan atau oleh pemangku jabatan tertentu untuk suatu periode waktu tertentu</li> <li>Volume dari hasil kerja atau catatan tentang hasil pekerjaan yang dapat menunjukkan volume yang dihasilkan oleh sejumlah pegawai dalam suatu bagian tertentu.</li> <li>Jumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh seseorang ataupun sekelompok orang selama periode waktu tertentu dalam keadaan normal</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li><i>General psychological demands</i></li> <li><i>Role ambiguity</i></li> <li><i>Concentration</i></li> <li><i>Mental work disruption</i></li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>Saya harus menyelesaikan lebih dari satu kerjaan setiap hari.</li> <li>Saya mengerjakan tugas yang seharusnya dikerjakan oleh orang lain.</li> <li>Saya membutuhkan konsentrasi tinggi untuk menyelesaikan tugasnya.</li> <li>Saya harus</li> </ol>						

		<p>4. Astianto (2014)</p> <p>5. Hart &amp; Steveland (2011)</p> <p>6. Karasek dan Theorell (1990)</p>	<p>4. Suatu perbedaan antara kapasitas atau kemampuan pekerja dengan tuntutan pekerjaan yang harus dihadapi.</p> <p>5. suatu yang muncul dari interaksi antara tuntutan tugas-tugas lingkungan kerja dimana digunakan sebagai tempat kerja, keterampilan dan per-sepsi dari pekerja.</p> <p>6. Berat atau tidaknya pekerjaan yang dilakukannya seseorang, dan apa-kah pekerjaan yang dilakukan berlebih, atau lebih banyak dari des-kripsi kerja yang diberikan</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Kode etik profesional</li> <li>2. Mengatasi <i>conflict of interest</i></li> <li>3. Wewenang</li> <li>4. Akuntabilita</li> </ol>	<p>1. Saya memahami kode etik profesional dalam menjalankan tugas.</p>	<p>mampu menyelesaikan tugas meski dengan tingkat kesulitan yang tinggi.</p>											
--	--	---	---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

		<p>kukan komitmen tersebut pada setiap situasi tanpa melihat adanya peluang atau paksaan untuk keluar dari prinsip.</p> <p>2. Dapat menerima kesalahan yang tidak disengaja dan perbedaan pendapat yang jujur tetapi tidak dapat menerima kecurangan atau peniadaan prinsip.</p> <p>3. integritas menguatkan kepercayaan dan karenanya menjadi dasar bagi penilaian atas kinerja mereka namun integritas merupakan suatu elemen karakter yang mendasari timbulnya pergakuan profesional.</p> <p>4. Bagaimana seseorang diharapkan mampu bertugas dan bersikap sesuai pada aturan tugas yang telah ditetapkan</p>	<p>s dan tanggung jawab</p>	<p>2. Saya berusaha dengan baik mengatasi konflik kepentingan dalam menjalankan tugas.</p> <p>3. Saya menjalankan tugas yang diberikan sesuai dengan kewenangannya.</p> <p>4. Saya memperhatikan akuntabilitas saya dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepada Saya</p> <p>5. Saya memperhatikan tanggung</p>						
<p>2. Mulyadi (2002)</p>										
<p>3. Rai (2008)</p>										
<p>4. Minner</p>										



4.	<i>Work Stress</i> (Y)	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Mangkune gara (2008)</li> <li>2. Salleh, Bakar dan Keong (2008)</li> <li>3. Benyamin Molan (2006)</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Sebuah perasaan tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan.</li> <li>2. Suatu tekanan, kekuatan atau suatu kecenderungan maupun suatu upaya mental yang dilakukan seseorang terhadap pekerjaannya.</li> <li>3. Kondisi yang muncul dari interaksi antara manusia dan pekerjaan serta dikarakteristikan oleh perubahan manusia yang memaksa mereka untuk menyimpang dari fungsi normal mereka</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Tuntutan tugas;</li> <li>2. Tuntutan peran;</li> <li>3. Tuntutan antar pribadi;</li> <li>4. Struktur organisasi</li> </ol> <p>(Robbins, 2006)</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Tuntutan tugas yang diberikan kepada Saya ter-lalu tinggi.</li> <li>2. Tuntutan peran dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepada Saya terlalu berat.</li> <li>3. Adanya konflik dengan rekan kerja membuat Saya tidak nyaman dalam menjalankan tugas.</li> <li>4. Tugas yang diberikan kepada Saya tidak sesuai dengan tanggung jawab pada struktur</li> </ol>				
----	------------------------	--	--	---	--	--	--	--	--

5.	<i>Organizational Citizenship Behavior (Y)</i>	<p>Organizational (1988)</p> <p>Turnipseed dan Russell (2005)</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>Perilaku individu yang tidak terikat (bebas), yang tidak secara langsung diakui oleh sistem pemberian penghargaan.</li> <li>Perilaku ekstra dari seseorang yang menguntungkan organisasi.</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li><i>Conscientiousness</i></li> <li><i>Sportmanship</i></li> <li><i>Courtesy</i></li> <li><i>Civic Virtue</i></li> </ol>	<p>organisasi.</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>Saya akan mem-bantu apabila sewaktu-waktu teman kerja Saya membutuhkan bantuan terkait pekerjaannya.</li> <li>Saya menyelesaikan tugas berda-sarkan prosedur organisasi.</li> <li>Saya akan me-nyelesaikan pe-kerjaan tambahan yang diberikan oleh atasan deng-an sungguh-sungguh.</li> <li>Saya sering men-ceritakan</li> </ol>		
----	--	---	---	---	--	--	--



					<p>hal-hal baik mengenai organisasi Saya. 5. Saya sering memberikan masukan kepada atasan.</p>			
<p>6. Kinerja (Z)</p>	<p>1. Rivai dan Basi dalam Runtuwene dkk (2016)  2. Mangkune gara (2013)</p>	<p>1. Kinerja merupakan suatu hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria.  2. Hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang dibebankan</p>	<p>1. <i>Quantity of work</i> 2. <i>Quality of work</i> 3. <i>Job knowledge</i> 4. <i>Creativeness</i> 5. <i>Cooperation</i> 6. <i>Dependability</i> 7. <i>Initiative</i> 8. <i>Personal qualities</i> (Whitemore, 2002)</p>	<p>1. Saya dapat menyelesaikan pekerjaan Saya sesuai dengan jumlah pekerjaan yang telah dituntaskan. 2. Saya dapat menyelesaikan pekerjaan Saya sesuai dengan kualitas hasil kerja yang telah</p>				

		<p>3. Priansa (2017)</p>	<p>kepadanya.  3. Perwujudan kemampuan dalam bentuk karya nyata atau merupakan hasil kerja yang dicapai pegawai dalam mengemban tugas dan pekerjaan yang berasal dari perusahaan</p>		<p>ditentukan.  3. Kualitas kerja yang baik dapat menghindari tingkat kesalahan dalam penyelesaian pekerjaan Saya.  4. Saya memiliki pengetahuan yang memadai dalam melanjutkannya tugas.  5. Saya memiliki kemampuan Kerjasama yang tinggi dalam menjalankan tugas.  6. Saya bisa diandalkan dalam</p>				
--	--	--------------------------	--	--	---	--	--	--	--

menjalankan tugasnya. 7. Saya memiliki inisiatif yang baik dalam menjalankan tugas.
8. Saya memiliki nilai-nilai personal yang baik dalam menjalankan tugas.

### Lampiran 3 Tabulasi Data Hasil Penyebaran Kuesioner

No	Karakteristik Responden				
	Gender	Usia	Instansi	Masa Kerja pada Akun	Jabatan pada Akun
1	Laki-laki	31 s/d 40 Tahun	Satfib	Kurang dari 10 Tahun	Buku
2	Laki-laki	41 s/d 50 Tahun	Rsal	10 s/d 20 Tahun	Penata muda
3	Laki-laki	31 s/d 40 Tahun	Srena Mabesal	Kurang dari 10 Tahun	Bendahara Pegeluaran (BP)
4	Laki-laki	31 s/d 40 Tahun	DisinfoLahtal	Kurang dari 10 Tahun	Kasubbagku
5	Laki-laki	41 s/d 50 Tahun	TNI Al	Kurang dari 10 Tahun	Juru bayar
6	Perempuan	51 s/d 60 Tahun	Akun Denma Koarmada II	Kurang dari 10 Tahun	Pa Ur Data
7	Perempuan	41 s/d 50 Tahun	RSPAL Dr. Ramelan	41 s/d 50 Tahun	-
8	Laki-laki	20 s/d 30 Tahun	Akun satfib	Kurang dari 10 Tahun	Ur data
9	Laki-laki	51 s/d 60 Tahun	RSPAL dr Ramelan Jangklin Radioterapi	10 s/d 20 Tahun	Radiografer Mahir
10	Perempuan	41 s/d 50 Tahun	RSPAL dr.Ramelan Surabaya	10 s/d 20 Tahun	Radiografer Mahir
11	Perempuan	41 s/d 50 Tahun	RSAL	10 s/d 20 Tahun	3B
12	Perempuan	31 s/d 40 Tahun	Lantamal V	Kurang dari 10 Tahun	Bupu
13	Laki-laki	41 s/d 50 Tahun	Akun Batuporong	10 s/d 20 Tahun	Operator sakti
14	Perempuan	51 s/d 60 Tahun	Akun Puspenerbal	31 s/d 40 Tahun	Kaur verifikasi
15	Laki-laki	31 s/d 40 Tahun	Akun STTAL	10 s/d 20 Tahun	Ur verifikasi
16	Laki-laki	51 s/d 60 Tahun	Akun Mako Kodiklatal	10 s/d 20 Tahun	Ur silta
17	Laki-laki	31 s/d 40 Tahun	Disminpersal	Kurang dari 10 Tahun	Bendahara Pengeluaran
18	Laki-laki	41 s/d 50 Tahun	Akun Denmako Koarmada II	10 s/d 20 Tahun	Ur sil PNS Akun Denmako

No	Karakteristik Responden				
	Gender	Usia	Instansi	Masa Kerja pada Akun	Jabatan pada Akun
					Koarmada II
19	Perempuan	51 s/d 60 Tahun	Akun Satfib Koarmada II	21 s/d 30 Tahun	Kaur Non APBN sub si Yar Akun Satfib
20	Laki-laki	41 s/d 50 Tahun	Akun Satfib Koarmada II	Kurang dari 10 Tahun	Ur APK 2
21	Perempuan	51 s/d 60 Tahun	Lanal Banyuwangi	10 s/d 20 Tahun	BP
22	Laki-laki	51 s/d 60 Tahun	Akun Satfib Koarmada II	Kurang dari 10 Tahun	Ur Verifikasi/Ur Uji 1
23	Laki-laki	41 s/d 50 Tahun	Akun Denma Koarmada II	10 s/d 20 Tahun	Arsiparis Mahir
24	Perempuan	51 s/d 60 Tahun	PNS KOARMADA II Akun Satfib	21 s/d 30 Tahun	Kaur BPABP
25	Laki-laki	51 s/d 60 Tahun	Akun Satfib Koarmada II	21 s/d 30 Tahun	Anggota Sie Penghasilan Anggota
26	Laki-laki	31 s/d 40 Tahun	Akun Dopusbektim	21 s/d 30 Tahun	Akun Dopusbek
27	Perempuan	41 s/d 50 Tahun	Akun Denmako	21 s/d 30 Tahun	Ur Tu
28	Laki-laki	41 s/d 50 Tahun	TNI AL	21 s/d 30 Tahun	Ur sil TNI
29	Laki-laki	41 s/d 50 Tahun	SATFIB KOARMADA II	41 s/d 50 Tahun	UR TU
30	Laki-laki	41 s/d 50 Tahun	Akun Labinkimat	10 s/d 20 Tahun	Ur silta
31	Laki-laki	31 s/d 40 Tahun	Satlinlamil surabaya	10 s/d 20 Tahun	Ur yar 2
32	Laki-laki	41 s/d 50 Tahun	Akun Labinkimat	Kurang dari 10 Tahun	Ur verifikasi
33	Laki-laki	41 s/d 50 Tahun	Akun SATFIB KOARMADA II	Kurang dari 10 Tahun	Anggota uji
34	Laki-laki	51 s/d 60 Tahun	SMK INDO BARUNA SURABAYA	10 s/d 20 Tahun	Waka Humas

No	Karakteristik Responden				
	Gender	Usia	Instansi	Masa Kerja pada Akun	Jabatan pada Akun
35	Laki-laki	20 s/d 30 Tahun	Labinkimat maabesal	Kurang dari 10 Tahun	Aksi paris
36	Perempuan	51 s/d 60 Tahun	Akun Denma Koarmada II	Kurang dari 10 Tahun	Ur Apk 3
37	Perempuan	31 s/d 40 Tahun	Denma	10 s/d 20 Tahun	Paur
38	Perempuan	41 s/d 50 Tahun	Satkapal 1	10 s/d 20 Tahun	Verifikasi
39	Laki-laki	41 s/d 50 Tahun	AAL	10 s/d 20 Tahun	AAL
40	Laki-laki	41 s/d 50 Tahun	STTAL	21 s/d 30 Tahun	Akun
41	Laki-laki	31 s/d 40 Tahun	ARSENAL	10 s/d 20 Tahun	Verifikasi
42	Laki-laki	31 s/d 40 Tahun	PASMAR2	10 s/d 20 Tahun	Verifikasi
43	Laki-laki	41 s/d 50 Tahun	Dapusbektim	10 s/d 20 Tahun	Mayor
44	Perempuan	Kurang dari 20 Tahun	Satharmattim	Kurang dari 10 Tahun	BUPU
45	Laki-laki	41 s/d 50 Tahun	LABINKIMAT	10 s/d 20 Tahun	KAPTEN
46	Laki-laki	41 s/d 50 Tahun	LABINKIMAT	10 s/d 20 Tahun	VERIFIKASI
47	Laki-laki	41 s/d 50 Tahun	LABINLEK	10 s/d 20 Tahun	YAR
48	Perempuan	31 s/d 40 Tahun	LABINKIMAT	Kurang dari 10 Tahun	VERIFIKASI
49	Laki-laki	41 s/d 50 Tahun	SATLINLAMIL SURABAYA	Kurang dari 10 Tahun	SILTA
50	Perempuan	31 s/d 40 Tahun	RSPAL RAMELAN	Kurang dari 10 Tahun	YAR
51	Laki-laki	41 s/d 50 Tahun	LAKESTA	41 s/d 50 Tahun	VERIFIKASI
52	Perempuan	41 s/d 50 Tahun	RSPAL RAMELAN	Kurang dari 10 Tahun	VERIFIKASI
53	Perempuan	41 s/d 50 Tahun	LASKESLA	10 s/d 20 Tahun	YAR

No	Karakteristik Responden				
	Gender	Usia	Instansi	Masa Kerja pada Akun	Jabatan pada Akun
		Tahun		Tahun	
54	Laki-laki	41 s/d 50 Tahun	LAKESLA	Kurang dari 10 Tahun	BUPU
55	Laki-laki	31 s/d 40 Tahun	BALUR JATIM	Kurang dari 10 Tahun	BUPU
56	Laki-laki	31 s/d 40 Tahun	LABINKIMAT	Kurang dari 10 Tahun	YAR
57	Laki-laki	31 s/d 40 Tahun	LABINLEK	Kurang dari 10 Tahun	BUPU
58	Perempuan	41 s/d 50 Tahun	DAPUSBEKTIM	Kurang dari 10 Tahun	VERIFIKASI
59	Perempuan	41 s/d 50 Tahun	DAPUSBEKTIM	10 s/d 20 Tahun	YAR
60	Perempuan	31 s/d 40 Tahun	SATLAIKMATTIM	10 s/d 20 Tahun	YAR
61	Laki-laki	41 s/d 50 Tahun	SATLAIKMATTIM	Kurang dari 10 Tahun	BUPU
62	Perempuan	31 s/d 40 Tahun	KODIKMAR	Kurang dari 10 Tahun	BUPU
63	Perempuan	31 s/d 40 Tahun	KODIKOPSLA	Kurang dari 10 Tahun	BUPU
64	Laki-laki	31 s/d 40 Tahun	KODIKMAR	Kurang dari 10 Tahun	VERIFIKASI
65	Perempuan	41 s/d 50 Tahun	AAL	Kurang dari 10 Tahun	VERIFIKASI
66	Laki-laki	41 s/d 50 Tahun	AAL	10 s/d 20 Tahun	VERIFIKASI
67	Laki-laki	31 s/d 40 Tahun	KOLATMAR	Kurang dari 10 Tahun	BUPU
68	Laki-laki	41 s/d 50 Tahun	KODIKLATAL	Kurang dari 10 Tahun	YAR
69	Perempuan	41 s/d 50 Tahun	KODIKMAR	Kurang dari 10 Tahun	BUPU
70	Perempuan	31 s/d 40 Tahun	STTAL	Kurang dari 10 Tahun	YAR
71	Perempuan	31 s/d 40 Tahun	STTAL	Kurang dari 10 Tahun	SILTA

No	Karakteristik Responden				
	Gender	Usia	Instansi	Masa Kerja pada Akun	Jabatan pada Akun
72	Perempuan	41 s/d 50 Tahun	SATHARMATTIM	10 s/d 20 Tahun	MAYOR
73	Perempuan	41 s/d 50 Tahun	SATLAIKMATTIM	Kurang dari 10 Tahun	BUPU
74	Perempuan	31 s/d 40 Tahun	PUPUNERBAL	Kurang dari 10 Tahun	VERIFIKASI
75	Laki-laki	31 s/d 40 Tahun	PUPUNERBAL	Kurang dari 10 Tahun	VERIFIKASI
76	Laki-laki	31 s/d 40 Tahun	SATLINLAMIL SURABAYA	Kurang dari 10 Tahun	VERIFIKASI
77	Laki-laki	41 s/d 50 Tahun	PUPUNERBAL	Kurang dari 10 Tahun	BUPU
78	Perempuan	31 s/d 40 Tahun	PUPUNERBAL	10 s/d 20 Tahun	SILTA
79	Perempuan	31 s/d 40 Tahun	LAKESLA	Kurang dari 10 Tahun	YAR
80	Perempuan	31 s/d 40 Tahun	BALUR JATIM	Kurang dari 10 Tahun	VERIFIKASI
81	Laki-laki	31 s/d 40 Tahun	LABINLEK	Kurang dari 10 Tahun	BUPU
82	Laki-laki	31 s/d 40 Tahun	PUSKOPASKA	Kurang dari 10 Tahun	BUPU
83	Perempuan	41 s/d 50 Tahun	MAKO KOLINLAMIL	Kurang dari 10 Tahun	BUPU
84	Laki-laki	41 s/d 50 Tahun	MAKO KOLINLAMI	Kurang dari 10 Tahun	BUPU
85	Laki-laki	41 s/d 50 Tahun	SAT KAPAL I	10 s/d 20 Tahun	VERIFIKASI
86	Laki-laki	41 s/d 50 Tahun	MAKO KOARMADA II	Kurang dari 10 Tahun	BUPU
87	Laki-laki	31 s/d 40 Tahun	LABINSEN	Kurang dari 10 Tahun	SILTA
88	Laki-laki	41 s/d 50 Tahun	DENMAKO ARMADA	10 s/d 20 Tahun	VERIFIKASI
89	Laki-laki	41 s/d 50 Tahun	SAT KAPAL I	10 s/d 20 Tahun	BUPU
90	Perempuan	41 s/d 50	SAT KAPAL I	10 s/d 20	YAR



No	Karakteristik Responden				
	Gender	Usia	Instansi	Masa Kerja pada Akun	Jabatan pada Akun
		Tahun		Tahun	
91	Laki-laki	41 s/d 50 Tahun	LANMAR SURABAYA	10 s/d 20 Tahun	YAR
92	Laki-laki	41 s/d 50 Tahun	LABINSEN	10 s/d 20 Tahun	YAR
93	Laki-laki	31 s/d 40 Tahun	DENMAKO ARMADA	10 s/d 20 Tahun	BUPU
94	Laki-laki	41 s/d 50 Tahun	LANMAR SURABAYA	Kurang dari 10 Tahun	MAYOR
95	Laki-laki	41 s/d 50 Tahun	SAT KAPAL II	10 s/d 20 Tahun	VERIFIKASI
96	Perempuan	41 s/d 50 Tahun	LANMAR SURABAYA	41 s/d 50 Tahun	BUPU
97	Laki-laki	41 s/d 50 Tahun	PASMAR 2	Kurang dari 10 Tahun	BUPU
98	Laki-laki	41 s/d 50 Tahun	PASMAR 2	10 s/d 20 Tahun	YAR
99	Laki-laki	31 s/d 40 Tahun	DENMAKO ARMADA	Kurang dari 10 Tahun	SILTA
100	Perempuan	31 s/d 40 Tahun	PUSKOPASKA	31 s/d 40 Tahun	BUPU
101	Perempuan	31 s/d 40 Tahun	MAKO KOARMADA II	Kurang dari 10 Tahun	VERIFIKASI
102	Laki-laki	31 s/d 40 Tahun	ARSENAL	Kurang dari 10 Tahun	BUPU
103	Laki-laki	31 s/d 40 Tahun	ARSENAL	Kurang dari 10 Tahun	SILTA
104	Laki-laki	41 s/d 50 Tahun	PUSKOPASKA	10 s/d 20 Tahun	YAR
105	Laki-laki	41 s/d 50 Tahun	LABINSEN	10 s/d 20 Tahun	YAR
106	Laki-laki	41 s/d 50 Tahun	PASMAR	Kurang dari 10 Tahun	VERIFIKASI
107	Perempuan	41 s/d 50 Tahun	LABINSEN	10 s/d 20 Tahun	BUPU
108	Perempuan	41 s/d 50 Tahun	SATKAPAL I	10 s/d 20 Tahun	KAPTEN

No	Karakteristik Responden				
	Gender	Usia	Instansi	Masa Kerja pada Akun	Jabatan pada Akun
109	Laki-laki	41 s/d 50 Tahun	SATKAPAL II	10 s/d 20 Tahun	BUPU
110	Perempuan	41 s/d 50 Tahun	MAKO KOARMADA II	10 s/d 20 Tahun	BUPU
111	Perempuan	31 s/d 40 Tahun	LABINSEN	10 s/d 20 Tahun	YAR
112	Laki-laki	41 s/d 50 Tahun	AAL	Kurang dari 10 Tahun	VERIFIKASI
113	Laki-laki	41 s/d 50 Tahun	BRIGIF 4	Kurang dari 10 Tahun	VERIFIKASI
114	Laki-laki	41 s/d 50 Tahun	MAKO LANTAMAL V	10 s/d 20 Tahun	VERIFIKASI
115	Laki-laki	41 s/d 50 Tahun	KODIKLATAL	Kurang dari 10 Tahun	YAR
116	Laki-laki	31 s/d 40 Tahun	AAL	Kurang dari 10 Tahun	BUPU
117	Laki-laki	41 s/d 50 Tahun	KODIKOPSILA	Kurang dari 10 Tahun	BUPU
118	Laki-laki	41 s/d 50 Tahun	KODIKDUKUM	Kurang dari 10 Tahun	VERIFIKASI
119	Laki-laki	41 s/d 50 Tahun	AAL	10 s/d 20 Tahun	MAYOR
120	Laki-laki	41 s/d 50 Tahun	LANAL MALANG	10 s/d 20 Tahun	KAPTEN
121	Perempuan	41 s/d 50 Tahun	STTAL	Kurang dari 10 Tahun	VERIFIKASI
122	Perempuan	41 s/d 50 Tahun	KOLATMAR	10 s/d 20 Tahun	VERIFIKASI
123	Laki-laki	41 s/d 50 Tahun	BRIGIF 4	Kurang dari 10 Tahun	YAR
124	Laki-laki	41 s/d 50 Tahun	LANAL BATU PARON	10 s/d 20 Tahun	KAPTEN
125	Laki-laki	41 s/d 50 Tahun	PUSLATDIKSARMIL	Kurang dari 10 Tahun	BUPU
126	Laki-laki	31 s/d 40 Tahun	MAKO LANTAMAL V	Kurang dari 10 Tahun	VERIFIKASI
127	Laki-laki	41 s/d 50	Pasmar 1	21 s/d 30	Akun

No	Karakteristik Responden				
	Gender	Usia	Instansi	Masa Kerja pada Akun	Jabatan pada Akun
		Tahun		Tahun	
128	Laki-laki	41 s/d 50 Tahun	MAKO LANTAMAL V	Kurang dari 10 Tahun	KAUR
129	Laki-laki	41 s/d 50 Tahun	LANAL MALANG	10 s/d 20 Tahun	BUPU
130	Laki-laki	41 s/d 50 Tahun	LANAL BATU PARON	Kurang dari 10 Tahun	AKUN
131	Laki-laki	41 s/d 50 Tahun	LANAL MALANG	Kurang dari 10 Tahun	AKUN
132	Laki-laki	41 s/d 50 Tahun	KOLATMAR	10 s/d 20 Tahun	KAUR
133	Laki-laki	31 s/d 40 Tahun	KODIKOPSILA	Kurang dari 10 Tahun	VERIFIKASI
134	Laki-laki	41 s/d 50 Tahun	PUSLATDIKSARMIL	Kurang dari 10 Tahun	AKUN
135	Laki-laki	41 s/d 50 Tahun	STTAL	10 s/d 20 Tahun	AKUN
136	Laki-laki	41 s/d 50 Tahun	STTAL	10 s/d 20 Tahun	AKUN
137	Perempuan	41 s/d 50 Tahun	KODIKLATAL	Kurang dari 10 Tahun	KAUR
138	Laki-laki	31 s/d 40 Tahun	KODIKDUKUM	Kurang dari 10 Tahun	AKUN
139	Laki-laki	31 s/d 40 Tahun	KODIKOPSLA	Kurang dari 10 Tahun	KAUR
140	Perempuan	31 s/d 40 Tahun	KODIKOPSLA	Kurang dari 10 Tahun	TAUD
141	Laki-laki	31 s/d 40 Tahun	KODIKDUKUM	Kurang dari 10 Tahun	KAUR
142	Perempuan	31 s/d 40 Tahun	KODIKLATAL	Kurang dari 10 Tahun	AKUN
143	Laki-laki	41 s/d 50 Tahun	PUSLATDIKSARMIL	Kurang dari 10 Tahun	KAUR
144	Laki-laki	41 s/d 50 Tahun	MAKO LANTAMAL V	Kurang dari 10 Tahun	AKUN
145	Laki-laki	41 s/d 50 Tahun	AAL	10 s/d 20 Tahun	MAYOR

No	Karakteristik Responden				
	Gender	Usia	Instansi	Masa Kerja pada Akun	Jabatan pada Akun
146	Perempuan	31 s/d 40 Tahun	KOLATMAR	Kurang dari 10 Tahun	AKUN
147	Perempuan	31 s/d 40 Tahun	MAKO LANTAMAL V	Kurang dari 10 Tahun	KAUR
148	Perempuan	41 s/d 50 Tahun	LANAL MALANG	10 s/d 20 Tahun	KAPTEN
149	Laki-laki	31 s/d 40 Tahun	LANAL MALANG	Kurang dari 10 Tahun	KAUR
150	Laki-laki	41 s/d 50 Tahun	BRIGIF 4	10 s/d 20 Tahun	AKUN
151	Laki-laki	41 s/d 50 Tahun	BRIGIF 4	10 s/d 20 Tahun	MAYOR
152	Laki-laki	31 s/d 40 Tahun	LANAL MALANG	Kurang dari 10 Tahun	KAUR
153	Perempuan	41 s/d 50 Tahun	BALUR JALTIM	Kurang dari 10 Tahun	AKUN
154	Perempuan	31 s/d 40 Tahun	BALUR JALTIM	Kurang dari 10 Tahun	TAUD
155	Laki-laki	41 s/d 50 Tahun	MAKO KODIKLATAL	Kurang dari 10 Tahun	AKUN
156	Laki-laki	41 s/d 50 Tahun	KODIKMAR	10 s/d 20 Tahun	AKUN
157	Laki-laki	41 s/d 50 Tahun	KODIKLATAL	Kurang dari 10 Tahun	KAUR
158	Laki-laki	41 s/d 50 Tahun	KODIKLATAL	Kurang dari 10 Tahun	KAUR
159	Laki-laki	31 s/d 40 Tahun	KODIKOPSLA	Kurang dari 10 Tahun	TAUD
160	Laki-laki	41 s/d 50 Tahun	BRIGIF 4	Kurang dari 10 Tahun	KAUR
161	Laki-laki	41 s/d 50 Tahun	LANAL BATU PORON	Kurang dari 10 Tahun	KAUR
162	Perempuan	41 s/d 50 Tahun	LABINKIMAT	10 s/d 20 Tahun	AKUN
163	Laki-laki	41 s/d 50 Tahun	SATLAINLAMIL	10 s/d 20 Tahun	AKUN
164	Perempuan	41 s/d 50	SATLAIKMATTIM	41 s/d 50	TAUD

No	Karakteristik Responden				
	Gender	Usia	Instansi	Masa Kerja pada Akun	Jabatan pada Akun
		Tahun		Tahun	
165	Perempuan	41 s/d 50 Tahun	MAKO LANTAMAL V	Kurang dari 10 Tahun	KAUR
166	Laki-laki	41 s/d 50 Tahun	MAKO KOARMADA II	Kurang dari 10 Tahun	AKUN
167	Laki-laki	31 s/d 40 Tahun	DENMAKO ARMADA	Kurang dari 10 Tahun	AKUN
168	Laki-laki	31 s/d 40 Tahun	AAL	Kurang dari 10 Tahun	AKUN
169	Laki-laki	41 s/d 50 Tahun	MAKO KOLINLAMIL	Kurang dari 10 Tahun	AKUN
170	Perempuan	41 s/d 50 Tahun	STTAL	10 s/d 20 Tahun	MAYOR
171	Laki-laki	31 s/d 40 Tahun	STTAL	Kurang dari 10 Tahun	TAUD
172	Laki-laki	41 s/d 50 Tahun	DOPUSBEKTIM	10 s/d 20 Tahun	AKUN
173	Perempuan	31 s/d 40 Tahun	KODIKMAR	Kurang dari 10 Tahun	TAUD
174	Laki-laki	41 s/d 50 Tahun	AAL	10 s/d 20 Tahun	BUPU
175	Perempuan	41 s/d 50 Tahun	SATKAPAL I	Kurang dari 10 Tahun	AKUN
176	Perempuan	41 s/d 50 Tahun	LANMAR SURABAYA	Kurang dari 10 Tahun	KAUR
177	Laki-laki	31 s/d 40 Tahun	LANMAR SURABAYA	Kurang dari 10 Tahun	TAUD
178	Laki-laki	41 s/d 50 Tahun	LANMAR SURABAYA	10 s/d 20 Tahun	MAYOR
179	Laki-laki	20 s/d 30 Tahun	LANMAR SURABAYA	10 s/d 20 Tahun	KAPTEN
180	Perempuan	51 s/d 60 Tahun	LANMAR SURABAYA	10 s/d 20 Tahun	SILTA
181	Laki-laki	41 s/d 50 Tahun	ARSENAL	10 s/d 20 Tahun	AKUN
182	Laki-laki	41 s/d 50 Tahun	PASMOR 2	10 s/d 20 Tahun	MAYOR

No	Karakteristik Responden				
	Gender	Usia	Instansi	Masa Kerja pada Akun	Jabatan pada Akun
183	Laki-laki	31 s/d 40 Tahun	LABINSEN	Kurang dari 10 Tahun	AKUN
184	Perempuan	41 s/d 50 Tahun	PUSKOPASKA	10 s/d 20 Tahun	KAPTEN
185	Perempuan	41 s/d 50 Tahun	PUSKOPASKA	10 s/d 20 Tahun	AKUN
186	Perempuan	31 s/d 40 Tahun	KODIKOPSLA	Kurang dari 10 Tahun	AKUN
187	Laki-laki	41 s/d 50 Tahun	DENMAKO ARMADA	10 s/d 20 Tahun	VERIFIKASI
188	Laki-laki	41 s/d 50 Tahun	SATKAPAL I	Kurang dari 10 Tahun	BUPU
189	Perempuan	41 s/d 50 Tahun	SATKAPAL II	Kurang dari 10 Tahun	BUPU
190	Laki-laki	41 s/d 50 Tahun	SATKAPAL I	10 s/d 20 Tahun	MAYOR
191	Laki-laki	41 s/d 50 Tahun	PUPUNERBAL	10 s/d 20 Tahun	AKUN
192	Laki-laki	41 s/d 50 Tahun	LABINSEN	10 s/d 20 Tahun	VERIFIKASI
193	Perempuan	41 s/d 50 Tahun	LABINSEN	10 s/d 20 Tahun	TAUD
194	Laki-laki	41 s/d 50 Tahun	MAKO KOLINLAMIL	10 s/d 20 Tahun	KAUR
195	Perempuan	41 s/d 50 Tahun	SATKAPAL II	10 s/d 20 Tahun	AKUN
196	Perempuan	31 s/d 40 Tahun	PUSKOPASKA	Kurang dari 10 Tahun	TAUD
197	Perempuan	31 s/d 40 Tahun	PASMAR 2	Kurang dari 10 Tahun	KAUR
198	Laki-laki	31 s/d 40 Tahun	Lanal batuporon	10 s/d 20 Tahun	Verifikasi
199	Laki-laki	41 s/d 50 Tahun	DOPUSBEKTIM	10 s/d 20 Tahun	MAYOR
200	Perempuan	31 s/d 40 Tahun	LABINLEK	Kurang dari 10 Tahun	AKUN
201	Laki-laki	41 s/d 50 Tahun	LABINLEK	10 s/d 20 Tahun	MAYOR

No	Karakteristik Responden				
	Gender	Usia	Instansi	Masa Kerja pada Akun	Jabatan pada Akun
		Tahun		Tahun	
202	Laki-laki	41 s/d 50 Tahun	RSPAL RAMELAN	10 s/d 20 Tahun	BUKU
203	Perempuan	31 s/d 40 Tahun	RSPAL RAMELAN	10 s/d 20 Tahun	BUKU
204	Laki-laki	41 s/d 50 Tahun	LAKESLA	10 s/d 20 Tahun	VERIFIKASI
205	Laki-laki	41 s/d 50 Tahun	RSPAL RAMELAN	10 s/d 20 Tahun	KAUR
206	Perempuan	41 s/d 50 Tahun	LABINKIMAT	Kurang dari 10 Tahun	BUKU
207	Perempuan	41 s/d 50 Tahun	LABINKIMAT	10 s/d 20 Tahun	KAPTEN
208	Laki-laki	31 s/d 40 Tahun	SATHARMATTIM	10 s/d 20 Tahun	AKUN
209	Laki-laki	41 s/d 50 Tahun	SATHARMATTIM	10 s/d 20 Tahun	YAR
210	Perempuan	31 s/d 40 Tahun	SAPAL RAMELAN	10 s/d 20 Tahun	AKUN
211	Perempuan	31 s/d 40 Tahun	PUPUNERBAL	Kurang dari 10 Tahun	BUKU
212	Perempuan	31 s/d 40 Tahun	SATLAIKMATTIM	Kurang dari 10 Tahun	AKUN
213	Laki-laki	41 s/d 50 Tahun	DOPUSBEKTIM	10 s/d 20 Tahun	VERIFIKASI
214	Laki-laki	31 s/d 40 Tahun	DOPUSBEKTIM	Kurang dari 10 Tahun	AKUN
215	Perempuan	41 s/d 50 Tahun	LAKESLA	41 s/d 50 Tahun	BUKU
216	Perempuan	41 s/d 50 Tahun	SATLAIKMATTIM	10 s/d 20 Tahun	KAPTEN
217	Laki-laki	41 s/d 50 Tahun	RSPAL RAMELAN	10 s/d 20 Tahun	MAYOR
218	Laki-laki	41 s/d 50 Tahun	DOPUSBEKTIM	10 s/d 20 Tahun	VERIFIKASI
219	Perempuan	41 s/d 50 Tahun	STTAL	10 s/d 20 Tahun	KAUR

No	Karakteristik Responden				
	Gender	Usia	Instansi	Masa Kerja pada Akun	Jabatan pada Akun
220	Laki-laki	41 s/d 50 Tahun	KODIKLATAL	Kurang dari 10 Tahun	TAUD
221	Laki-laki	31 s/d 40 Tahun	LANAL BATU PORON	Kurang dari 10 Tahun	KAUR
222	Perempuan	41 s/d 50 Tahun	BRIGIF 4	Kurang dari 10 Tahun	TAUD
223	Laki-laki	41 s/d 50 Tahun	KOLATMAR	Kurang dari 10 Tahun	TAUD
224	Laki-laki	41 s/d 50 Tahun	KOLATMAR	Kurang dari 10 Tahun	YAR
225	Laki-laki	41 s/d 50 Tahun	MAKO LANTAMAL V	10 s/d 20 Tahun	KAUR
226	Perempuan	41 s/d 50 Tahun	AAL	Kurang dari 10 Tahun	VERIFIKASI
227	Laki-laki	41 s/d 50 Tahun	KODIKDUKUM	10 s/d 20 Tahun	BUPU
228	Perempuan	41 s/d 50 Tahun	PUSLATDIKSARMIL	10 s/d 20 Tahun	BUPU
229	Laki-laki	41 s/d 50 Tahun	PUSLAT DIKSARMIL	Kurang dari 10 Tahun	SILTA
230	Laki-laki	41 s/d 50 Tahun	AAL	10 s/d 20 Tahun	VERIFIKASI
231	Laki-laki	41 s/d 50 Tahun	LAKESLA	Kurang dari 10 Tahun	KAUR
232	Perempuan	41 s/d 50 Tahun	BALUR JALTIM	Kurang dari 10 Tahun	KAUR
233	Laki-laki	Kurang dari 20 Tahun	ARSENAL	Kurang dari 10 Tahun	TAUD
234	Laki-laki	41 s/d 50 Tahun	ARSENAL	10 s/d 20 Tahun	YAR
235	Perempuan	41 s/d 50 Tahun	AAL	10 s/d 20 Tahun	SILTA
236	Laki-laki	31 s/d 40 Tahun	DOPUSBEKTIM	Kurang dari 10 Tahun	BUPU
237	Laki-laki	31 s/d 40 Tahun	SATLAIKMATTIM	Kurang dari 10 Tahun	YAR
238	Laki-laki	41 s/d 50	SATLAIKMATTIM	Kurang dari	VERIFIKASI



No	Karakteristik Responden				
	Gender	Usia	Instansi	Masa Kerja pada Akun	Jabatan pada Akun
		Tahun		10 Tahun	
239	Laki-laki	41 s/d 50 Tahun	BRIGIF 4	Kurang dari 10 Tahun	VERIFIKASI
240	Laki-laki	41 s/d 50 Tahun	KODIKMAR	Kurang dari 10 Tahun	BUPU
241	Perempuan	31 s/d 40 Tahun	PASMAR	Kurang dari 10 Tahun	VERIFIKASI
242	Perempuan	41 s/d 50 Tahun	PUPUNERBAL	10 s/d 20 Tahun	YAR
243	Laki-laki	41 s/d 50 Tahun	MAKO KOARMADA II	10 s/d 20 Tahun	TAUD
244	Laki-laki	41 s/d 50 Tahun	LANMAR SURABAYA	Kurang dari 10 Tahun	KAUR
245	Perempuan	41 s/d 50 Tahun	MAKO KOARMADA II	Kurang dari 10 Tahun	KAUR
246	Laki-laki	41 s/d 50 Tahun	LABINLEK	Kurang dari 10 Tahun	BUKU
247	Laki-laki	41 s/d 50 Tahun	LABINKIMAT	Kurang dari 10 Tahun	VERIFIKASI
248	Laki-laki	31 s/d 40 Tahun	SATLINLAMIL SURABAYA	Kurang dari 10 Tahun	BUPU
249	Perempuan	41 s/d 50 Tahun	SATLINLAMIL SURABAYA	10 s/d 20 Tahun	TAUD
250	Perempuan	41 s/d 50 Tahun	SATKAPAL II	10 s/d 20 Tahun	SILTA
251	Perempuan	41 s/d 50 Tahun	Akun Satkapal I Koarmada II	21 s/d 30 Tahun	Ur Apk 2
252	Perempuan	51 s/d 60 Tahun	Keuangan	31 s/d 40 Tahun	PPABP

Workload (X1)					Integrity (X2)					Supervisor Support (X3)			Work Stress (Z1)			
X1.1	X1.2	X1.3	X1.4		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X3.1	X3.2	X3.3	Z1.1	Z1.2	Z1.3	Z1.4
3	3	2	2		3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2
5	3	4	4		4	4	5	4	4	5	4	4	4	2	4	2
4	5	4	4		4	4	4	3	4	3	4	3	2	2	3	4
4	2	5	4		5	5	5	5	5	4	4	5	2	1	2	1
4	2	4	4		4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	2	2
4	2	4	4		4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	2	3
5	4	5	5		5	5	5	5	5	3	3	3	4	4	4	2
3	2	5	2		4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	2	2
4	4	5	4		5	4	4	4	4	4	4	5	2	3	3	3
4	3	4	4		5	5	5	4	5	5	5	5	2	2	4	1
3	2	4	3		4	4	5	5	4	5	4	4	3	2	4	2
3	1	5	3		5	5	5	4	4	5	5	4	5	5	4	2
4	3	4	4		4	4	3	4	4	5	4	4	5	3	3	3
3	3	2	3		4	4	4	4	3	4	3	3	3	3	4	4
5	5	5	5		3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	4	5	5		5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	1	5	5		5	5	5	5	5	5	5	5	3	3	3	1
4	4	4	5		4	4	4	3	4	5	4	5	4	3	4	4
4	4	4	4		5	4	4	4	4	5	5	5	2	2	3	4
3	4	3	4		4	3	3	4	4	3	4	3	4	3	4	4

Workload (X1)					Integrity (X2)					Supervisor Support (X3)			Work Stress (Z1)			
X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X3.1	X3.2	X3.3	Z1.1	Z1.2	Z1.3	Z1.4	
4	2	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	
4	3	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	3	2	4	2	
4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	
4	3	2	2	2	4	5	4	5	4	4	4	4	4	2	4	
5	5	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	2	2	2	
5	4	5	4	4	4	5	5	5	5	5	4	4	4	3	4	
5	3	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	3	4	1	5	
3	2	5	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	
4	4	3	4	4	4	4	4	5	4	4	4	3	3	3	3	
5	5	4	4	4	4	3	3	3	4	5	3	5	4	3	4	
3	3	3	4	4	4	5	5	5	3	4	3	4	4	1	3	
4	3	3	3	4	3	4	3	4	4	3	4	4	3	4	3	
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	2	4	2	
2	1	1	2	5	5	5	4	5	4	5	5	2	2	2	2	
3	4	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	3	4	
5	2	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	2	
5	3	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	3	3	5	3	
2	1	3	2	4	5	5	4	4	4	3	2	3	4	4	4	
2	2	4	3	4	4	5	5	5	4	4	3	2	4	2	4	
2	1	3	2	4	4	4	4	4	5	5	3	2	4	2	4	

Workload (X1)				Integrity (X2)					Supervisor Support (X3)			Work Stress (Z1)			
X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X3.1	X3.2	X3.3	Z1.1	Z1.2	Z1.3	Z1.4
3	2	3	2	4	4	4	4	5	4	4	3	2	4	2	4
2	2	3	2	4	4	4	4	4	4	4	5	3	2	4	2
3	3	4	2	5	5	5	4	5	5	5	5	3	2	2	5
3	2	4	4	5	5	5	5	5	4	5	4	4	4	4	4
3	2	3	3	4	5	5	5	4	5	5	5	3	2	5	4
1	2	3	2	5	5	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4
1	1	4	3	4	4	4	5	5	5	4	5	4	2	5	2
3	1	3	2	4	4	4	5	5	4	4	5	3	4	4	4
1	1	3	3	4	4	5	4	5	5	5	4	4	4	5	4
2	1	3	3	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4
1	2	3	2	4	4	5	4	5	4	5	5	4	4	5	4
2	3	3	2	5	5	4	5	4	5	5	5	3	2	4	2
2	2	4	2	4	4	5	4	5	5	5	5	4	5	5	4
1	1	3	3	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4
2	1	3	2	4	4	5	5	5	4	4	4	4	2	4	2
3	1	3	3	4	4	5	4	4	4	4	4	3	2	4	2
2	2	3	2	5	4	4	4	5	4	4	5	3	2	5	2
4	1	3	3	5	5	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4
2	2	3	2	4	4	4	4	5	4	4	5	3	4	5	2
1	1	3	3	5	5	5	4	5	4	5	5	4	4	5	2

Workload (X1)					Integrity (X2)					Supervisor Support (X3)			Work Stress (Z1)			
X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X3.1	X3.2	X3.3	Z1.1	Z1.2	Z1.3	Z1.4	
1	2	3	2	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	
3	2	3	4	5	5	5	5	5	4	4	5	3	2	4	2	
3	2	4	3	4	5	5	4	4	4	4	5	3	2	5	4	
2	2	3	2	4	4	4	4	4	4	4	4	3	2	4	2	
2	2	3	2	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	
2	2	4	3	5	5	4	5	5	5	4	5	3	4	4	4	
3	2	4	2	5	4	5	4	5	4	4	5	3	4	5	2	
2	1	3	3	4	4	4	4	5	4	4	4	3	2	4	2	
1	1	4	3	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	
1	1	4	3	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	2	
1	1	3	3	4	4	5	4	5	4	4	5	4	4	4	4	
3	1	3	3	5	5	5	4	4	4	4	5	3	5	5	4	
1	1	3	2	4	4	5	4	4	5	5	5	4	4	5	4	
2	1	4	2	5	4	4	5	5	5	5	5	3	2	5	2	
2	2	4	2	4	4	4	4	4	5	5	4	4	2	4	2	
2	1	3	2	5	5	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	
2	3	4	3	4	4	4	5	5	5	5	5	4	4	5	4	
1	2	3	3	4	4	4	5	4	4	4	4	3	2	5	4	
1	1	3	3	4	4	5	5	4	5	4	4	4	2	5	2	
3	2	3	3	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	

<i>Workload (X1)</i>					<i>Integrity (X2)</i>					<i>Supervisor Support (X3)</i>			<i>Work Stress (Z1)</i>			
X1.1	X1.2	X1.3	X1.4		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X3.1	X3.2	X3.3	Z1.1	Z1.2	Z1.3	Z1.4
2	2	3	2		5	5	4	5	5	4	4	4	4	2	4	2
3	2	3	3		5	2	5	5	4	4	5	4	3	2	4	2
1	1	3	2		4	3	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4
2	2	3	2		4	1	5	4	5	5	5	4	4	4	5	4
3	2	3	3		5	3	5	5	5	5	5	5	4	4	5	2
2	2	4	3		5	2	5	5	4	5	5	5	4	4	4	5
2	1	3	3		5	1	5	5	4	4	4	4	3	2	5	2
3	2	3	2		5	2	5	5	5	5	4	5	4	4	4	4
1	2	3	3		4	3	4	5	5	4	4	5	3	4	5	4
1	2	4	3		5	1	5	4	5	5	4	5	4	2	4	4
2	1	4	3		4	2	4	5	5	5	5	5	3	2	4	2
2	2	3	3		5	2	5	5	4	4	4	4	4	4	5	4
2	3	4	2		4	4	4	5	5	5	5	5	3	4	4	2
1	1	3	2		4	1	4	4	4	5	5	5	3	2	4	4
3	1	3	3		5	3	5	5	4	4	4	5	4	4	5	2
3	2	3	3		5	2	5	4	4	4	5	5	4	4	5	4
1	2	3	3		5	4	4	4	4	4	4	4	3	2	4	2
1	1	3	2		4	2	5	4	4	5	5	5	4	4	4	5
1	2	3	3		4	3	5	4	4	4	4	4	3	2	5	2
3	1	4	2		5	1	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4

Workload (X1)					Integrity (X2)					Supervisor Support (X3)			Work Stress (Z1)			
X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X3.1	X3.2	X3.3	Z1.1	Z1.2	Z1.3	Z1.4	
3	2	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
1	1	3	2	4	2	4	4	4	5	5	5	4	2	4	4	
3	2	4	2	4	1	5	5	4	5	5	5	4	4	4	2	
1	2	3	3	4	3	4	4	5	4	4	5	3	2	4	2	
3	2	4	2	5	3	5	5	5	4	4	5	4	2	4	4	
1	2	3	2	4	2	4	4	4	4	4	4	3	4	5	4	
1	1	3	3	4	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	
3	1	3	3	4	2	4	4	5	4	4	4	3	2	4	2	
3	1	4	3	5	1	5	5	5	5	5	5	3	2	5	4	
3	1	3	3	5	2	5	5	5	4	5	4	3	2	4	4	
1	1	3	2	5	2	5	4	4	5	5	5	3	4	5	4	
1	1	3	2	5	3	5	5	4	5	5	5	3	2	4	4	
3	2	4	3	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
2	1	4	2	5	2	5	5	4	5	4	5	4	2	4	2	
3	2	3	2	5	1	5	5	5	5	4	4	3	2	4	2	
1	2	3	2	5	2	5	4	4	4	4	4	4	2	4	2	
3	2	3	2	4	3	4	4	5	5	5	5	3	2	4	2	
2	1	3	3	4	1	4	4	5	5	5	5	3	2	4	2	
1	1	3	2	5	1	4	4	4	5	5	5	3	2	4	4	
2	2	1	3	4	2	4	5	5	4	5	5	4	4	4	4	

Workload (X1)				Integrity (X2)					Supervisor Support (X3)			Work Stress (Z1)			
X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X3.1	X3.2	X3.3	Z1.1	Z1.2	Z1.3	Z1.4
2	2	3	2	5	2	5	5	4	4	4	5	3	4	4	2
1	1	3	3	5	1	5	5	5	5	5	5	3	2	5	2
3	2	4	3	5	3	4	4	5	5	4	4	4	2	4	2
1	2	4	2	5	2	4	4	5	5	5	5	3	2	5	2
1	2	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
3	2	4	3	5	2	5	5	5	4	5	5	3	4	4	2
3	2	5	2	4	4	4	4	4	4	5	4	3	3	5	4
3	1	3	3	5	1	5	5	5	5	5	5	4	4	5	2
2	1	3	2	4	3	5	4	5	4	4	5	4	4	5	4
3	2	3	2	4	4	5	5	4	5	5	4	4	2	4	2
3	2	3	2	4	2	5	4	4	4	4	4	4	2	4	2
3	2	3	3	4	1	5	5	4	4	5	5	3	2	4	4
1	1	3	3	5	3	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4
1	2	3	2	5	4	5	4	5	4	5	4	3	2	4	4
1	1	3	2	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4
3	1	3	2	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	2
3	2	3	2	5	5	4	5	4	5	5	5	4	4	5	5
3	1	3	2	5	5	4	5	5	4	5	4	4	4	5	4
3	1	3	3	5	5	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4
1	1	3	3	5	4	5	5	5	4	4	5	3	4	5	4



Workload (X1)					Integrity (X2)					Supervisor Support (X3)			Work Stress (Z1)			
X1.1	X1.2	X1.3	X1.4		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X3.1	X3.2	X3.3	Z1.1	Z1.2	Z1.3	Z1.4
3	1	3	2		5	5	4	4	4	4	5	4	3	2	4	2
1	2	3	2		5	4	5	5	5	4	4	4	4	2	4	4
1	1	3	3		5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4
1	1	3	2		5	4	5	5	5	4	5	5	3	2	5	2
3	1	3	2		5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4
1	2	3	3		5	5	4	5	5	5	5	5	4	2	4	2
1	1	3	3		5	5	5	4	5	4	5	4	4	4	5	4
3	1	3	3		5	5	4	4	5	4	4	5	4	2	4	2
1	1	3	3		4	5	4	5	4	4	4	5	3	4	4	4
1	1	3	2		4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	5	4
3	1	3	2		5	5	4	4	5	4	5	4	4	4	5	4
2	2	3	3		5	5	4	5	5	5	5	5	4	4	5	5
1	2	3	3		5	5	5	5	5	5	5	5	4	2	4	4
1	2	3	2		5	4	4	5	4	5	5	5	3	4	5	4
3	1	3	2		5	4	5	4	4	5	5	5	3	2	5	2
2	2	3	3		5	4	5	5	4	5	5	5	4	4	5	4
1	1	3	3		5	5	4	4	5	5	5	5	3	4	4	2
1	2	3	3		5	4	5	4	4	4	5	5	3	4	5	4
1	2	3	3		5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4
3	2	3	2		5	5	5	4	4	5	5	4	3	4	5	4

Workload (X1)					Integrity (X2)					Supervisor Support (X3)			Work Stress (Z1)			
X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X3.1	X3.2	X3.3	Z1.1	Z1.2	Z1.3	Z1.4	
1	1	3	2	4	5	4	5	5	5	5	5	4	2	5	2	
3	1	3	3	5	5	5	4	5	5	5	5	4	4	5	4	
2	2	3	3	5	4	5	4	5	5	5	4	5	5	4	4	
3	2	3	3	4	5	5	4	5	5	5	4	3	4	5	4	
1	2	3	2	5	5	5	3	4	4	4	5	3	2	4	4	
2	3	2	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	2	
1	1	3	2	5	5	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	
3	1	3	3	5	5	5	4	4	5	5	5	3	2	5	2	
1	1	3	2	5	4	5	5	5	4	5	5	4	2	4	2	
3	2	3	2	4	4	4	5	5	5	4	5	4	4	5	4	
1	1	4	3	4	5	5	5	5	4	5	5	4	4	5	4	
1	2	3	3	5	4	5	4	5	4	4	5	4	4	5	2	
3	1	3	3	5	5	4	4	5	4	4	5	3	4	4	4	
3	1	4	3	4	4	4	5	5	5	5	5	3	2	4	2	
3	1	4	2	5	5	4	5	5	4	4	4	3	4	5	4	
3	1	3	3	5	5	5	5	4	5	4	4	4	4	5	4	
1	1	4	2	4	4	5	4	4	5	5	5	4	4	4	5	
3	2	3	2	5	5	4	5	4	5	5	5	3	2	4	4	
2	2	4	2	5	4	5	5	5	5	5	5	3	4	4	4	
2	3	4	2	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	2	

Workload (X1)					Integrity (X2)					Supervisor Support (X3)			Work Stress (Z1)			
X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X3.1	X3.2	X3.3	Z1.1	Z1.2	Z1.3	Z1.4	
1	1	3	3	5	5	5	5	5	5	5	5	3	4	5	4	
3	2	3	3	4	4	5	4	5	5	4	5	4	2	4	2	
1	2	3	2	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	5	4	
1	2	4	2	4	5	4	4	4	5	5	4	3	2	5	2	
3	2	3	3	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	4	
1	1	4	3	4	5	4	5	5	5	4	4	3	4	4	2	
3	2	3	2	4	4	4	5	5	4	4	5	3	4	5	4	
3	2	3	3	4	5	5	4	4	4	4	5	3	4	4	4	
3	2	3	2	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	
1	2	3	3	5	4	5	5	5	4	4	4	3	2	5	2	
2	2	3	2	5	5	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	
2	2	3	2	4	5	5	4	4	5	5	5	3	2	4	2	
3	2	3	2	5	4	5	4	4	5	5	5	4	4	5	4	
1	1	3	3	4	4	5	5	4	4	4	5	3	2	4	2	
3	2	3	3	4	5	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	
2	2	4	3	4	5	4	5	5	4	5	5	4	2	4	2	
3	2	3	3	4	4	5	4	4	4	4	4	3	2	4	2	
4	2	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	3	
3	2	3	3	5	5	4	5	4	4	4	5	3	2	4	2	
1	2	4	2	4	5	4	4	5	5	4	5	4	2	4	2	

Workload (X1)				Integrity (X2)					Supervisor Support (X3)			Work Stress (Z1)			
X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X3.1	X3.2	X3.3	Z1.1	Z1.2	Z1.3	Z1.4
1	1	4	2	4	5	4	5	5	5	5	5	3	2	4	4
3	2	3	3	4	4	4	5	5	4	4	5	3	2	5	2
3	2	4	2	4	5	4	4	4	5	5	5	3	4	5	4
1	3	4	5	4	5	4	4	4	5	4	5	3	4	4	2
3	2	4	2	4	5	4	4	5	5	5	5	4	4	5	4
1	1	4	3	4	5	4	4	5	5	5	5	3	4	5	4
2	3	2	3	4	5	4	5	4	5	4	5	4	4	4	4
1	2	4	2	4	5	4	4	5	4	5	5	3	2	4	2
3	2	4	2	5	5	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4
3	2	4	3	5	5	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4
1	1	4	2	5	4	4	4	5	5	5	5	3	2	4	4
2	3	4	2	4	4	4	5	4	4	5	5	4	2	4	2
3	3	4	3	5	4	5	5	5	5	5	4	3	2	5	4
3	2	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
3	2	3	3	4	4	5	4	5	4	4	5	4	4	5	4
1	1	4	3	5	4	5	4	5	5	4	5	4	2	5	2
3	2	3	4	5	5	5	5	5	4	5	5	4	2	4	4
3	2	3	3	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4
3	1	3	3	4	5	4	4	5	5	4	4	4	4	4	2
2	1	3	2	5	4	5	5	5	4	4	5	3	2	4	2

Workload (X1)					Integrity (X2)					Supervisor Support (X3)			Work Stress (Z1)			
X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X3.1	X3.2	X3.3	Z1.1	Z1.2	Z1.3	Z1.4	
3	2	3	3	5	5	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	
1	2	4	2	5	4	5	5	4	5	5	4	3	4	5	2	
1	1	3	3	5	4	5	5	5	4	5	4	4	2	4	2	
2	1	3	2	5	4	5	5	4	4	5	5	3	2	5	2	
1	2	3	3	4	4	4	5	5	5	5	5	3	2	4	4	
1	2	4	3	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	2	
1	1	3	3	4	5	5	4	4	4	4	4	4	2	5	2	
1	1	3	3	5	4	5	5	4	5	5	5	4	4	5	4	
1	2	3	3	5	5	4	5	4	5	5	5	4	4	5	4	
2	2	3	3	5	4	5	5	4	5	4	5	4	4	4	4	
2	2	4	3	4	4	5	5	4	5	5	5	3	2	4	4	
4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
2	1	3	3	4	5	5	5	5	5	5	5	3	4	5	2	
2	2	3	2	4	5	4	5	4	5	4	5	4	2	4	2	
3	2	3	3	4	5	5	5	4	5	5	4	3	2	4	4	
3	2	3	3	5	5	4	5	5	5	4	5	4	4	4	4	
1	1	3	3	5	5	5	4	4	4	5	5	4	4	5	2	
1	1	4	3	5	4	5	5	5	4	5	5	3	4	5	4	
1	2	3	3	4	5	5	4	4	5	5	5	3	2	5	2	
3	2	3	3	5	4	5	4	4	5	4	4	3	4	5	4	

Workload (X1)				Integrity (X2)					Supervisor Support (X3)			Work Stress (Z1)			
X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X3.1	X3.2	X3.3	Z1.1	Z1.2	Z1.3	Z1.4
1	2	4	2	5	5	4	4	5	5	5	4	3	4	5	4
2	2	3	3	4	5	5	4	4	5	5	5	4	2	4	2
1	1	3	3	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4
1	1	4	2	4	5	4	5	4	5	4	5	4	2	4	2
1	2	3	3	4	5	5	5	4	4	5	4	3	2	5	2
2	3	4	2	4	4	5	4	4	5	5	5	2	2	5	2
1	2	4	3	5	5	4	5	4	4	4	4	4	2	4	2
1	2	4	2	4	4	5	4	5	5	4	4	3	2	5	2
3	2	3	3	5	5	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4
1	2	3	3	4	5	4	5	5	5	5	5	4	4	5	2
5	2	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	2	2	5	3
3	2	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	2	2	4	2

OCB (Z2)					Kinerja (Y)							
Z2.1	Z2.2	Z2.3	Z2.4	Z2.5	Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	Y.7	Y.8
2	2	3	2	2	5	5	5	5	5	5	5	5
3	5	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	5
4	3	4	5	2	4	3	2	3	4	4	4	4
5	5	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4
4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4
3	5	5	5	3	4	3	3	3	3	3	3	3
4	4	4	4	2	4	4	4	3	4	3	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	5	5	4	4	3	4	4
5	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4
5	4	5	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4
5	3	5	5	5	4	4	4	3	4	4	4	4
4	4	3	3	3	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
4	4	4	4	3	4	4	3	4	3	3	4	3
5	4	4	5	3	4	4	5	3	4	3	4	4
4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3
4	4	4	2	4	4	4	4	3	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
5	4	2	3	2	4	4	4	3	2	2	2	4
4	4	4	3	3	4	4	4	3	3	3	4	4
4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	5
5	5	5	4	4	5	5	4	5	5	4	4	4
4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	3	3	3
5	4	4	3	3	4	4	4	3	3	4	4	4
5	5	4	5	4	5	4	5	4	4	4	3	3

OCB (Z2)					Kinerja (Y)							
Z2.1	Z2.2	Z2.3	Z2.4	Z2.5	Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	Y.7	Y.8
4	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3
5	5	5	3	2	5	5	5	4	4	4	4	5
5	4	3	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4
4	4	4	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3
5	5	5	2	3	4	4	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	4	4	4	5	4	3	4	4	4	5	4	4
4	5	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	5
4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	3	4	5
4	4	4	4	5	5	4	3	4	4	4	3	4
4	4	4	4	5	5	4	4	4	5	4	3	4
2	4	4	4	4	5	5	5	4	4	5	5	3
4	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4
4	4	4	4	5	4	5	5	5	5	3	5	5
4	4	4	4	5	5	5	4	4	5	3	5	5
4	4	4	4	4	5	5	5	4	5	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	5	5
4	4	4	5	5	5	5	4	4	5	3	4	4
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	5	5	5	4	4	4	5	3	4	4
4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	5	4
4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	5	4	4	5	5	4	3	4	4
4	4	4	5	4	4	5	5	5	4	3	5	5
4	4	4	5	4	5	5	5	4	5	4	4	5
4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	3	5	5
5	4	4	5	4	4	5	5	5	5	4	5	5
4	4	4	5	5	4	4	4	5	5	3	5	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	5	4	5	5	5	5	4	4	5	5
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4



OCB (Z2)					Kinerja (Y)							
Z2.1	Z2.2	Z2.3	Z2.4	Z2.5	Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	Y.7	Y.8
4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4	5	5
4	4	4	4	4	5	5	5	4	5	4	5	5
4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4
4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5
4	4	4	5	4	5	5	5	5	5	3	5	5
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	5	4
4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	3	4	5
4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	5	5	4	4	5	3	5	5
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	5	5	4	4	4	5	4	3	5	5
4	4	4	4	5	4	5	4	5	4	3	4	5
4	4	4	4	5	5	4	5	4	4	3	5	5
4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4
4	4	4	5	4	5	4	4	4	5	3	5	5
4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	5	5
4	4	4	5	5	4	4	5	5	5	3	5	5
4	4	4	5	5	4	5	5	4	5	4	5	4
4	4	4	5	4	5	5	4	4	4	4	4	5
4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	3	4	4
4	4	4	5	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	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	3	4	4	4	4	4	5	5	3	4	4
4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	3	5	5
4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	3	5	5
4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	3	5	5
4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4
4	4	4	5	4	5	5	4	5	4	5	5	5
4	4	4	5	4	4	4	5	4	5	3	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5

OCB (Z2)					Kinerja (Y)							
Z2.1	Z2.2	Z2.3	Z2.4	Z2.5	Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	Y.7	Y.8
4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4
4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	5
4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	3	5	5
4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	5	5
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	5	5	4	4	4	5	3	5	5
4	4	4	4	4	5	4	5	4	5	4	5	4
4	4	4	5	5	4	4	4	5	5	4	5	5
4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4
4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	3	4	4
4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	3	5	5
4	4	4	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5
4	4	4	5	5	5	5	5	4	4	3	4	4
4	4	4	5	4	5	5	4	4	4	3	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4
4	4	4	5	5	4	4	4	4	5	3	4	4
4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	3	4	5
4	4	4	5	5	4	4	5	4	4	4	4	5
4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5
4	4	4	5	4	4	4	4	5	5	4	4	5
4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	3	4	5
4	4	5	4	4	5	4	4	5	5	3	5	5
4	4	4	4	4	5	5	4	4	5	3	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	3	4	5
4	4	4	4	5	4	4	4	5	5	3	5	4
4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	3	4	4
4	4	4	4	4	5	5	4	5	4	4	4	5
4	4	4	4	4	5	5	4	5	4	3	4	4
4	4	4	3	4	4	3	5	4	4	5	4	5
4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	3	4	5
4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	5	5
4	4	4	5	5	4	4	4	4	5	4	5	5

OCB (Z2)					Kinerja (Y)							
Z2.1	Z2.2	Z2.3	Z2.4	Z2.5	Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	Y.7	Y.8
4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	3	5	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	4	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4
4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	5	5	4
4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	3	4	4
4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4
4	4	4	4	5	4	5	5	4	5	3	4	4
4	4	4	4	5	5	5	5	4	5	3	4	4
4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	3	5	4
4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4
4	4	4	5	5	4	4	4	5	4	4	5	5
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	3	5	5
4	4	4	4	5	4	4	5	5	4	4	5	5
4	4	4	5	5	4	4	5	5	5	4	4	4
4	4	4	4	5	4	4	5	5	5	3	4	5
4	4	4	4	5	5	5	4	5	5	4	4	4
4	4	4	4	5	5	4	4	4	5	3	5	5
4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5
4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	5	4	5	5	5	4	4	4
4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5
4	4	4	4	5	5	4	5	4	4	4	5	5
4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	3	4	5
4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	5	5
4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	3	5	5
5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5
4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	3	5	5
4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4	4	5
4	4	4	5	5	5	5	5	4	4	3	4	4
4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4

OCB (Z2)					Kinerja (Y)							
Z2.1	Z2.2	Z2.3	Z2.4	Z2.5	Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	Y.7	Y.8
4	4	4	4	5	4	5	5	4	5	3	5	5
4	4	4	5	5	5	5	4	5	4	4	4	4
4	4	4	5	5	4	5	4	5	5	4	4	5
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5
4	4	4	4	5	5	5	4	5	5	4	5	5
4	4	4	5	5	5	4	5	4	5	4	5	4
4	4	4	5	5	4	4	5	5	5	4	5	5
4	4	4	4	5	5	4	4	5	4	4	4	5
4	4	4	5	4	5	5	5	4	4	4	5	5
4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	3	5	4
4	4	4	5	5	5	4	5	5	4	4	5	5
4	4	4	4	5	5	4	5	5	4	3	5	5
4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5
5	5	4	5	5	5	4	5	4	5	4	5	4
4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	3	4	4
4	4	4	4	5	4	5	5	4	4	4	4	5
4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	5	4	5	5	5	4	5	5
4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	5
4	4	4	4	5	5	5	4	5	4	4	5	4
4	4	4	5	5	4	5	5	5	5	3	5	5
4	4	4	4	5	5	4	4	5	4	4	5	4
4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	5
4	4	4	4	4	5	5	4	5	4	4	5	4
5	4	5	4	4	5	5	5	4	5	3	4	4
4	4	4	5	5	4	5	4	5	4	4	5	5
4	4	4	4	5	4	4	4	5	5	3	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	5	4	5	4	4	5	5	3	5	4
4	4	4	4	5	5	4	4	5	5	4	4	4
4	4	4	5	5	5	4	5	4	4	3	5	5
4	4	4	4	5	4	5	4	5	4	4	4	4
4	4	4	4	5	5	5	4	4	5	4	4	4

OCB (Z2)					Kinerja (Y)							
Z2.1	Z2.2	Z2.3	Z2.4	Z2.5	Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	Y.7	Y.8
4	4	4	4	5	4	5	4	4	5	3	4	4
4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5
4	4	4	4	5	5	5	5	4	5	4	4	5
4	4	4	4	5	4	4	5	5	5	3	4	5
4	4	4	5	5	5	5	4	4	5	3	4	4
4	4	4	4	4	5	5	4	4	5	4	4	4
4	4	4	5	5	4	4	5	4	4	3	4	4
4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	5
4	4	4	4	5	5	5	4	5	5	3	5	4
4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	5	5
5	4	5	5	4	4	5	5	4	5	4	5	5
4	4	4	4	5	5	5	4	4	5	3	4	4
4	4	4	4	5	5	4	5	5	5	3	5	5
4	4	4	5	5	5	5	5	4	5	4	4	5
4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	3	5	4
4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5
4	4	4	5	5	4	5	4	5	5	4	5	5
4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	5	4
4	4	4	4	5	5	4	5	4	5	3	4	4
4	4	4	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5
4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5
4	4	4	4	5	5	5	5	5	4	3	5	4
4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	3	4	4
4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4
4	3	4	4	5	5	5	4	5	4	4	4	5
4	4	4	4	4	5	5	4	5	4	3	4	5
4	4	4	4	5	5	4	5	5	5	4	4	5
4	4	4	4	5	5	5	4	5	5	4	4	5
4	4	4	4	4	5	5	4	4	5	4	5	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	5	4
4	4	4	5	5	5	5	4	4	5	3	4	4
4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	3	5	5

OCB (Z2)					Kinerja (Y)							
Z2.1	Z2.2	Z2.3	Z2.4	Z2.5	Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	Y.7	Y.8
4	4	4	5	5	4	4	4	4	5	4	4	4
4	4	4	4	5	5	5	4	5	5	4	5	5
4	4	4	5	5	5	5	5	4	4	3	4	4
4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	3	5	5
4	4	4	5	5	5	4	5	5	5	4	4	4
4	4	4	5	5	5	5	4	4	5	3	4	4
4	4	4	4	5	5	5	5	4	5	4	4	4
4	4	4	4	5	5	5	4	5	4	4	4	4
4	4	4	4	5	5	5	4	5	4	3	4	4
4	4	4	4	5	5	4	4	4	5	4	4	5
4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	3	4	5
4	4	4	5	5	5	4	4	5	5	3	5	5
4	4	4	5	5	5	5	4	5	5	4	4	4
4	4	4	4	5	5	5	4	4	5	3	5	5
4	4	4	5	5	4	5	5	4	4	4	5	5
4	4	4	4	5	5	4	5	5	5	3	4	4
4	4	4	4	5	5	5	5	4	5	4	5	5
4	4	4	5	5	5	5	4	5	5	3	5	5
4	4	4	4	5	5	4	5	5	5	3	5	5
4	4	4	5	5	5	5	4	5	5	4	5	4
4	4	4	4	3	5	4	5	4	4	4	4	4
3	4	3	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4

#### Lampiran 4 Responden Berdasarkan Instansi

##### Responden berdasarkan Instansi

No	Instansi	Jumlah	Persentase (%)
1	AAL	12	4.8
2	AKUN PUSPENERBAL	1	0.4
3	AKUN BATUPORONG	1	0.4
4	AKUN DENMA KOARMADA II	3	1.2

No	Instansi	Jumlah	Persentase (%)
5	AKUN DENMAKO	1	0.4
6	AKUN DENMAKO KOARMADA II	1	0.4
7	AKUN DOPUSBEKTIM	1	0.4
8	AKUN LABINKIMAT	2	0.8
9	AKUN MAKO KODIKLATAL	1	0.4
10	AKUN SATFIB	1	0.4
11	AKUN SATFIB KOARMADA II	5	2.0
12	AKUN SATKAPAL I KOARMADA II	1	0.4
13	AKUN STTAL	1	0.4
14	ARSENAL	6	2.4
15	BALUR JALTIM	3	1.2
16	BALUR JATIM	2	0.8
17	BRIGIF 4	7	2.8
18	DAPUSBEKTIM	3	1.2
19	DENMA	1	0.4
20	DENMAKO ARMADA	5	2.0
21	DISINFOLAHTAL	1	0.4
22	DISMINPERSAL	1	0.4
23	DOPUSBEKTIM	6	2.4
24	KEUANGAN	1	0.4
25	KODIKDUKUM	4	1.6
26	KODIKLATAL	7	2.8
27	KODIKMAR	6	2.4
28	KODIKOPSILA	2	0.8
29	KODIKOPSLA	5	2.0
30	KOLATMAR	6	2.4
31	LABINKIMAT	8	3.2
32	LABINKIMAT MAABESAL	1	0.4
33	LABINLEK	6	2.4
34	LABINSEN	8	3.2
35	LAKESLA	6	2.4
36	LAKESTA	1	0.4
37	LANAL BANYUWANGI	1	0.4
38	LANAL BATU PARON	2	0.8
39	LANAL BATU PORON	3	1.2

No	Instansi	Jumlah	Persentase (%)
40	LANAL MALANG	6	2.4
41	LANMAR SURABAYA	9	3.6
42	LANTAMAL V	1	0.4
43	MAKO KOARMADA II	6	2.4
44	MAKO KODIKLATAL	1	0.4
45	MAKO KOLINLAMIL	4	1.6
46	MAKO LANTAMAL V	7	2.8
47	PASMAR	2	0.8
48	PASMAR 1	1	0.4
49	PASMAR 2	5	2.0
50	PNS KOARMADA II AKUN SATFIB	1	0.4
51	PUPUNERBAL	7	2.8
52	PUSKOPASKA	6	2.4
53	PUSLATDIKSARMIL	5	2.0
54	RSAL	2	0.8
55	RSPAL DR RAMELAN JANGKLIN RADI	1	0.4
56	RSPAL DR.RAMELAN SURABAYA	1	0.4
57	RSPAL RAMELAN	7	2.8
58	SAPAL RAMELAN	1	0.4
59	SATFIB	1	0.4
60	SATFIB KOARMADA II	1	0.4
61	SATHARMATTIM	4	1.6
62	SATKAPAL I	8	3.2
63	SATKAPAL II	5	2.0
64	SATLAIKMATTIM	8	3.2
65	SATLAINLAMIL	1	0.4
66	SATLINLAMIL SURABAYA	5	2.0
67	SMK INDO BARUNA SURABAYA	1	0.4
68	SRENA MABESAL	1	0.4
69	STTAL	9	3.6
70	TNI AL	2	0.8
	<b>Total</b>	<b>252</b>	<b>100</b>

Sumber: Data Diolah (2022)



## Lampiran 5 Output Uji Validitas Kriteria

### Variabel X1

#### Correlations

	TotX1		
	Pearson Correlation	Sig. (2-tailed)	N
X1.1	.925**	.000	50
X1.2	.818**	.000	50
X1.3	.774**	.000	50
X1.4	.876**	.000	50

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

#### 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	9.90	6.582	.839	.774
X1.2	10.58	7.759	.647	.861
X1.3	9.56	9.558	.656	.858
X1.4	9.86	8.082	.780	.804

**Variabel X2****Correlations**

	TotX2		N
	Pearson Correlation	Sig. (2-tailed)	
X2.1	.760**	.000	50
X2.2	.942**	.000	50
X2.3	.886**	.000	50
X2.4	.802**	.000	50
X2.5	.808**	.000	50

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

**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	16.58	9.228	.672	.845
X2.2	17.36	4.684	.845	.856
X2.3	16.48	8.296	.831	.807
X2.4	16.64	8.725	.714	.831
X2.5	16.54	8.702	.723	.830

**Variabel X3****Correlations**

	TotX3		N
	Pearson Correlation	Sig. (2-tailed)	
X3.1	.882**	.000	50
X3.2	.885**	.000	50
X3.3	.881**	.000	50

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

**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	8.46	1.600	.740	.786
X3.2	8.54	1.641	.755	.776
X3.3	8.60	1.429	.700	.833

**Variabel Z1****Correlations**

	TotY1		
	Pearson Correlation	Sig. (2-tailed)	N
Y1.1	.859**	.000	50
Y1.2	.826**	.000	50
Y1.3	.859**	.000	50
Y1.4	.830**	.000	50

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

**Item-Total Statistics**

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Y1.1	10.16	6.341	.762	.809
Y1.2	10.24	6.023	.683	.833
Y1.3	9.74	5.625	.727	.816
Y1.4	10.24	5.860	.680	.836

**Variabel Z2****Correlations**

	TotY2		N
	Pearson Correlation	Sig. (2-tailed)	
Y2.1	.803**	.000	50
Y2.2	.880**	.000	50
Y2.3	.775**	.000	50
Y2.4	.848**	.000	50
Y2.5	.884**	.000	50

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

**Item-Total Statistics**

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Y2.1	15.76	5.451	.711	.868
Y2.2	15.76	4.962	.809	.844
Y2.3	15.84	5.647	.681	.875
Y2.4	15.88	4.761	.744	.858
Y2.5	16.04	4.121	.773	.862

**Variabel Y****Correlations**

	TotZ		N
	Pearson Correlation	Sig. (2-tailed)	
Z.1	.775**	.000	50
Z.2	.857**	.000	50
Z.3	.856**	.000	50
Z.4	.820**	.000	50
Z.5	.822**	.000	50
Z.6	.842**	.000	50
Z.7	.827**	.000	50
Z.8	.869**	.000	50

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

**Item-Total Statistics**

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Z.1	28.36	15.419	.725	.932
Z.2	28.42	14.085	.809	.925
Z.3	28.42	13.718	.802	.925
Z.4	28.58	13.881	.754	.929
Z.5	28.54	14.253	.765	.928
Z.6	29.08	13.708	.782	.927
Z.7	28.66	13.984	.766	.928
Z.8	28.56	13.884	.823	.923

## Lampiran 6 Output Uji Validitas Unidimensionalitas

### Variabel X1

#### KMO and Bartlett's Test

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		.779
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square	104.917
	df	6
	Sig.	.000

#### Total Variance Explained

Component	Total	Initial Eigenvalues		Extraction Sums of Squared Loadings		
		% of Variance	Cumulative %	Total	% of Variance	Cumulative %
1	2.902	72.551	72.551	2.902	72.551	72.551
2	.597	14.936	87.488			
3	.285	7.135	94.623			
4	.215	5.377	100.000			

Extraction Method: Principal Component Analysis.

### Variabel X2

#### KMO and Bartlett's Test

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		.852
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square	148.836
	df	10
	Sig.	.000

#### Total Variance Explained

Component	Total	Initial Eigenvalues		Extraction Sums of Squared Loadings		
		% of Variance	Cumulative %	Total	% of Variance	Cumulative %
1	3.571	71.419	71.419	3.571	71.419	71.419
2	.570	11.396	82.815			
3	.391	7.810	90.626			
4	.295	5.898	96.524			
5	.174	3.476	100.000			

Extraction Method: Principal Component Analysis.

**Variabel X3****KMO and Bartlett's Test**

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		.730
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square	65.564
	df	3
	Sig.	.000

**Total Variance Explained**

Component	Total	Initial Eigenvalues		Extraction Sums of Squared Loadings		
		% of Variance	Cumulative %	Total	% of Variance	Cumulative %
1	2.342	78.052	78.052	2.342	78.052	78.052
2	.374	12.471	90.523			
3	.284	9.477	100.000			

Extraction Method: Principal Component Analysis.

**Variabel Z1****KMO and Bartlett's Test**

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		.736
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square	95.151
	df	6
	Sig.	.000

**Total Variance Explained**

Component	Total	Initial Eigenvalues		Extraction Sums of Squared Loadings		
		% of Variance	Cumulative %	Total	% of Variance	Cumulative %
1	2.851	71.284	71.284	2.851	71.284	71.284
2	.474	11.850	83.134			
3	.467	11.672	94.805			
4	.208	5.195	100.000			

Extraction Method: Principal Component Analysis.

**Variabel Z2****KMO and Bartlett's Test**

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		.851
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square	136.910
	df	10
	Sig.	.000

**Total Variance Explained**

Component	Total	Initial Eigenvalues		Extraction Sums of Squared Loadings		
		% of Variance	Cumulative %	Total	% of Variance	Cumulative %
1	3.532	70.632	70.632	3.532	70.632	70.632
2	.504	10.081	80.714			
3	.431	8.614	89.328			
4	.317	6.342	95.670			
5	.216	4.330	100.000			

Extraction Method: Principal Component Analysis.

**Variabel Y****KMO and Bartlett's Test**

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		.816
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square	312.014
	df	28
	Sig.	.000

**Total Variance Explained**

Component	Total	Initial Eigenvalues		Extraction Sums of Squared Loadings		
		% of Variance	Cumulative %	Total	% of Variance	Cumulative %
1	5.566	69.572	69.572	5.566	69.572	69.572
2	.603	7.538	77.111			
3	.566	7.081	84.191			
4	.376	4.700	88.891			
5	.325	4.066	92.957			
6	.276	3.453	96.411			
7	.209	2.609	99.020			
8	.078	.980	100.000			

Extraction Method: Principal Component Analysis.



## Lampiran 7 Output Uji Reliabilitas

### Variabel X1

#### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.865	4

### Variabel X2

#### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.861	5

### Variabel X3

#### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.855	3

### Variabel Z1

#### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.861	4

**Variabel Z2****Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.886	5

**Variabel Y****Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.936	8

**Lampiran 8 Statistik Deskripsi Profil Responden****Jenis Kelamin**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-laki	162	64.3	64.3	64.3
	Perempuan	90	35.7	35.7	100.0
	Total	252	100.0	100.0	

**Usia**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	20 s/d 30 Tahun	3	1.2	1.2	1.2
	31 s/d 40 Tahun	75	29.8	29.8	31.0
	41 s/d 50 Tahun	159	63.1	63.1	94.0
	51 s/d 60 Tahun	13	5.2	5.2	99.2
	Kurang dari 20 Tahun	2	.8	.8	100.0
	Total	252	100.0	100.0	

**Masa Kerja pada Akun**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	10 s/d 20 Tahun	103	40.9	40.9	40.9
	21 s/d 30 Tahun	9	3.6	3.6	44.4
	31 s/d 40 Tahun	3	1.2	1.2	45.6
	41 s/d 50 Tahun	6	2.4	2.4	48.0
	Kurang dari 10 Tahun	131	52.0	52.0	100.0
	Total	252	100.0	100.0	

**Lampiran 9 Statistik Deskriptif Variabel Penelitian**

	STS Count	TS Count	N Count	S Count	SS Count
X1.1	84	50	87	18	13
X1.2	89	126	22	9	6
X1.3	2	5	154	74	17
X1.4	0	100	116	24	12
X2.1	0	1	3	117	131
X2.2	13	19	17	102	101
X2.3	0	0	5	110	137
X2.4	0	0	7	120	125
X2.5	0	0	5	112	135
X3.1	0	0	6	115	131
X3.2	0	0	6	115	131
X3.3	0	1	11	85	155
Y1.1	0	14	104	128	6
Y1.2	1	103	15	126	7
Y1.3	2	12	11	130	97
Y1.4	3	103	9	127	10
Y2.1	0	2	3	225	22
Y2.2	0	1	6	229	16
Y2.3	0	2	7	225	18
Y2.4	0	3	11	156	82
Y2.5	0	5	16	104	127
Z.1	0	0	2	117	133
Z.2	0	0	6	123	123
Z.3	0	1	7	127	117
Z.4	0	0	12	134	106
Z.5	0	1	7	135	109
Z.6	0	1	100	138	13
Z.7	0	1	11	136	104
Z.8	0	0	9	126	117

### Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
X1.1	252	1	5	2.31	1.157
X1.2	252	1	5	1.88	.886
X1.3	252	1	5	3.39	.680
X1.4	252	2	5	2.79	.802
X2.1	252	2	5	4.50	.547
X2.2	252	1	5	4.03	1.113
X2.3	252	3	5	4.52	.539
X2.4	252	3	5	4.47	.553
X2.5	252	3	5	4.52	.539
X3.1	252	3	5	4.50	.547
X3.2	252	3	5	4.50	.547
X3.3	252	2	5	4.56	.599
Y1.1	252	2	5	3.50	.641
Y1.2	252	1	5	3.14	1.010
Y1.3	252	1	5	4.22	.802
Y1.4	252	1	5	3.15	1.049
Y2.1	252	2	5	4.06	.358
Y2.2	252	2	5	4.03	.320
Y2.3	252	2	5	4.03	.362
Y2.4	252	2	5	4.26	.593
Y2.5	252	2	5	4.40	.699
Z.1	252	3	5	4.52	.516
Z.2	252	3	5	4.46	.545
Z.3	252	2	5	4.43	.571
Z.4	252	3	5	4.37	.575
Z.5	252	2	5	4.40	.566
Z.6	252	2	5	3.65	.584
Z.7	252	2	5	4.36	.586
Z.8	252	3	5	4.43	.564
Valid N (listwise)	252				

## Lampiran 10 Pengujian Asumsi Dalam SEM

### a. Evaluasi *Multivariate Normality*

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

<i>Variable</i>	min	max	skew	c.r.	kurtosis	c.r.
Y.8	3.000	5.000	-.272	-1.765	-.913	-2.960
Y.7	3.000	5.000	-.234	-1.517	-.710	-2.300
Y.6	3.000	5.000	.171	1.105	-.719	-2.330
Y.5	3.000	5.000	-.119	-.772	-.985	-3.191
Y.4	3.000	5.000	-.210	-1.364	-.771	-2.497
Y.3	3.000	5.000	-.236	-1.529	-.984	-3.189
Y.2	3.000	5.000	-.242	-1.569	-1.147	-3.716
Y.1	4.000	5.000	-.079	-.515	-1.994	-6.460
X2.5	3.000	5.000	-.445	-2.886	-1.022	-3.313
X2.4	3.000	5.000	-.370	-2.400	-.934	-3.026
X1.4	2.000	5.000	.946	6.131	.634	2.055
Z1.4	2.000	5.000	-.129	-.834	-1.614	-5.230
X3.3	3.000	5.000	-.947	-6.139	-.102	-.330
X3.2	3.000	5.000	-.424	-2.749	-.963	-3.120
X3.1	3.000	5.000	-.424	-2.749	-.963	-3.120
X1.3	2.000	5.000	.763	4.942	.265	.858
X1.2	1.000	5.000	1.376	8.916	2.466	7.990
X1.1	1.000	5.000	.460	2.978	-.542	-1.756
Z1.3	2.000	5.000	-1.130	-7.321	1.578	5.113
Z1.2	2.000	5.000	-.153	-.995	-1.674	-5.425
Z1.1	2.000	5.000	-.363	-2.353	-.301	-.975
X2.3	3.000	5.000	-.478	-3.095	-.993	-3.216
X2.2	1.000	5.000	-1.289	-8.353	.973	3.153
X2.1	3.000	5.000	-.334	-2.166	-1.203	-3.898
Z2.5	2.000	5.000	-1.017	-6.591	.911	2.951
Z2.4	3.000	5.000	-.032	-.207	-.481	-1.560
Z2.3	3.000	5.000	.581	3.766	5.888	19.080
Z2.2	3.000	5.000	.633	4.103	6.967	22.577
Z2.1	3.000	5.000	1.058	6.854	5.305	17.190
<i>Multivariate</i>					33.025	<b>6.182</b>

**b.Evaluasi *Univariate Outlier***

**Descriptive Statistics**

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Zscore(X1.1)	252	-1.13825	2.32809	.0000000	1.0000000
Zscore(X1.2)	252	-.99583	2.92579	.0000000	1.0000000
Zscore(X1.3)	252	-2.16273	2.49546	.0000000	1.0000000
Zscore(X1.4)	252	-.99012	2.75255	.0000000	1.0000000
Zscore(X2.1)	252	-2.82786	.93267	.0000000	1.0000000
Zscore(X2.2)	252	-2.72092	.87369	.0000000	1.0000000
Zscore(X2.3)	252	-2.82834	.88386	.0000000	1.0000000
Zscore(X2.4)	252	-2.65528	.96164	.0000000	1.0000000
Zscore(X2.5)	252	-2.81208	.89810	.0000000	1.0000000
Zscore(X3.1)	252	-2.73690	.92198	.0000000	1.0000000
Zscore(X3.2)	252	-2.73690	.92198	.0000000	1.0000000
Zscore(X3.3)	252	-2.66262	.75204	.0000000	1.0000000
Zscore(Y1.1)	252	-2.34037	2.39043	.0000000	1.0000000
Zscore(Y1.2)	252	-1.17134	1.88223	.0000000	1.0000000
Zscore(Y1.3)	252	-2.84368	1.04388	.0000000	1.0000000
Zscore(Y1.4)	252	-1.16937	1.80721	.0000000	1.0000000
Zscore(Y2.1)	252	-2.96621	2.81045	.0000000	1.0000000
Zscore(Y2.2)	252	-2.96935	2.99263	.0000000	1.0000000
Zscore(Y2.3)	252	-2.90320	2.91223	.0000000	1.0000000
Zscore(Y2.4)	252	-2.25419	1.29616	.0000000	1.0000000
Zscore(Y2.5)	252	-2.96693	.86552	.0000000	1.0000000
Zscore(Z.1)	252	-1.03844	.95917	.0000000	1.0000000
Zscore(Z.2)	252	-2.72119	.99556	.0000000	1.0000000
Zscore(Z.3)	252	-2.60589	1.03225	.0000000	1.0000000
Zscore(Z.4)	252	-2.41791	1.10413	.0000000	1.0000000
Zscore(Z.5)	252	-2.57084	1.09971	.0000000	1.0000000
Zscore(Z.6)	252	-1.14371	2.37110	.0000000	1.0000000
Zscore(Z.7)	252	-2.34797	1.11220	.0000000	1.0000000
Zscore(Z.8)	252	-2.56737	1.02695	.0000000	1.0000000
Valid N (listwise)	252				

Minimum Z-score : -2.969 Maximum Z-score : 2.993

c. *Evaluasi Multivariate Outlier*

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

<i>Observation number</i>	Mahalanobis d-squared	p1	p2
7	58.113	.001	.233
28	57.257	.001	.045
3	56.566	.002	.008
20	54.423	.003	.007
177	53.777	.003	.002
32	53.181	.004	.001
1	52.730	.005	.000
90	52.137	.005	.000
15	51.983	.005	.000
2	51.765	.006	.000
33	50.954	.007	.000
4	49.989	.009	.000
232	47.710	.016	.000
252	47.497	.017	.000
243	46.906	.019	.000
159	46.323	.022	.000
245	46.177	.023	.000
248	44.657	.032	.001
14	44.598	.032	.001
67	44.397	.034	.000
31	44.243	.035	.000
24	43.379	.042	.001
36	42.785	.048	.002
18	41.813	.058	.013
120	41.589	.061	.012
43	41.136	.067	.020
178	40.844	.071	.022
34	40.786	.072	.015
251	40.389	.078	.023
44	40.088	.083	.028



<i>Observation number</i>	Mahalanobis d-squared	p1	p2
235	40.065	.083	.018
79	40.036	.083	.012
207	39.866	.086	.011
213	39.805	.087	.007
242	39.409	.094	.013
29	39.402	.094	.008
99	39.341	.095	.006
127	39.296	.096	.004
227	39.154	.099	.003
56	38.970	.102	.004
27	38.743	.107	.004
38	38.741	.107	.002
8	38.737	.107	.001
241	38.339	.115	.003
171	37.934	.124	.007
107	37.876	.125	.006
166	37.697	.129	.006
84	36.296	.165	.159
30	36.175	.169	.155
26	35.999	.174	.169
85	35.666	.184	.241
186	35.498	.189	.259
25	35.473	.189	.220
12	35.430	.191	.191
198	35.239	.197	.217
188	35.235	.197	.175
35	35.145	.200	.166
164	34.265	.230	.518
60	34.229	.231	.477
11	33.878	.244	.607
53	33.471	.259	.753
222	32.786	.286	.934
128	32.749	.288	.921

<i>Observation number</i>	Mahalanobis d-squared	p1	p2
149	32.722	.289	.904
244	32.690	.290	.887
59	32.588	.295	.888
63	32.421	.302	.906
234	32.420	.302	.880
16	32.406	.302	.855
102	32.299	.307	.858
192	32.216	.310	.854
189	32.207	.311	.824
200	31.911	.324	.891
217	31.841	.327	.884
246	31.114	.360	.984
229	31.086	.361	.980
187	30.865	.372	.988
21	30.786	.376	.988
247	30.427	.393	.996
103	30.337	.397	.996
93	30.313	.399	.995
17	30.190	.405	.996
157	30.181	.405	.994
116	30.162	.406	.993
39	30.107	.409	.992
173	30.017	.413	.992
95	29.875	.420	.994
131	29.872	.420	.991
123	29.818	.423	.990
138	29.692	.430	.992
81	29.651	.432	.990
228	29.636	.432	.987
49	29.602	.434	.985
48	29.549	.437	.983
150	29.504	.439	.980
238	29.377	.446	.984

<i>Observation number</i>	Mahalanobis d-squared	p1	p2
215	29.326	.448	.982
74	29.172	.456	.987
96	29.082	.461	.987
37	29.055	.462	.984

**d. Evaluasi Singularity dan Multicollinearity**

Condition number = 74.884

Eigenvalues

2.880 1.729 1.519 .973 .553 .496 .450 .422 .408 .363 .361 .278 .265 .250 .231  
.209 .184 .182 .176 .164 .161 .138 .121 .117 .103 .095 .077 .046 .038

Determinant of sample covariance matrix = 2.591

**Sample correlation matrix**

Sample correlation (minimum) = -.274

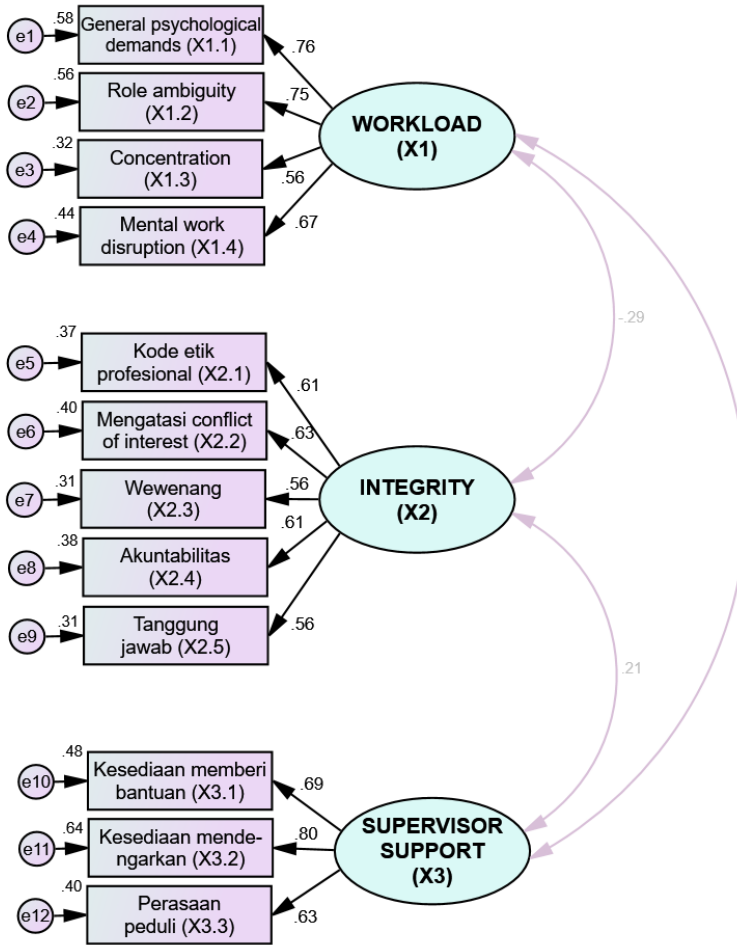
Sample correlation (maximum) = .612

**Variance Inflation Factor (VIF)**

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Var_X1	.913	1.095
	Var_X2	.837	1.195
	Var_X3	.895	1.117
	Var_Y1	.885	1.130
	Var_Y2	.841	1.189

a. Dependent Variable: Var\_Z

**Lampiran 11 Analisis Measurement Model**



**Measurement Model Fit (Konstruk Eksogen)**

- Absolute Fit Indices:**
  - Chi-Sq = 64.077
  - Prob. = .103
  - Cmin/df = 1.256
  - GFI = .958
  - RMSEA = .032
  - SRMR = .049
- Incremental Fit Indices:**
  - CFI = .981
  - TLI = .975
- Parsimony Fit Indices:**
  - AGFI = .936

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

	Estimate	S.E.	C.R.	P	Label
X2.1 <--- X2	1.000				
X2.2 <--- X2	2.169	.317	6.843	***	par_1
X2.3 <--- X2	.931	.138	6.749	***	par_2
X1.1 <--- X1	1.000				
X1.2 <--- X1	.757	.079	9.558	***	par_3
X1.3 <--- X1	.414	.053	7.746	***	par_4
X3.1 <--- X3	1.000				

	Estimate	S.E.	C.R.	P	Label
X3.2 <--- X3	1.153	.144	7.998	***	par_5
X3.3 <--- X3	.976	.123	7.913	***	par_6
X1.4 <--- X1	.609	.066	9.166	***	par_7
X2.4 <--- X2	1.049	.162	6.472	***	par_8
X2.5 <--- X2	.928	.153	6.049	***	par_9

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

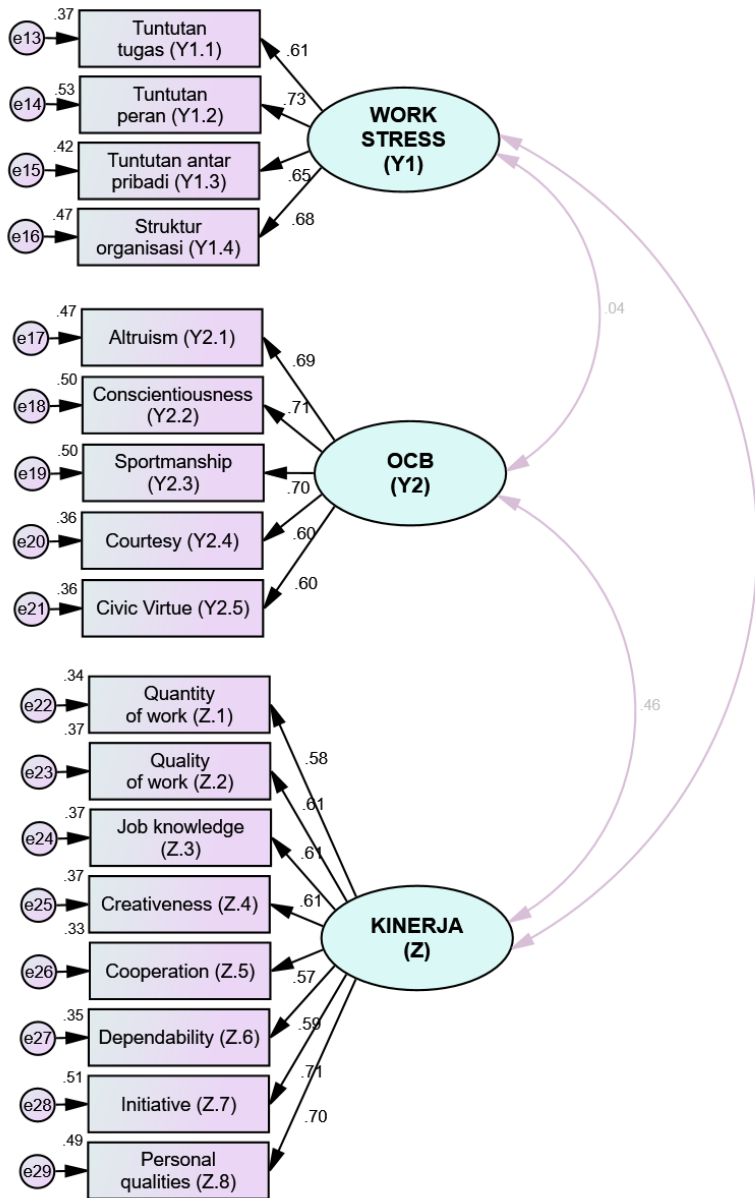
	Estimate
X2.1 <--- X2	.607
X2.2 <--- X2	.630
X2.3 <--- X2	.558
X1.1 <--- X1	.760
X1.2 <--- X1	.750
X1.3 <--- X1	.563
X3.1 <--- X3	.692
X3.2 <--- X3	.798
X3.3 <--- X3	.630
X1.4 <--- X1	.666
X2.4 <--- X2	.612
X2.5 <--- X2	.556

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

	Estimate	S.E.	C.R.	P	Label
X1 <--> X3	-.065	.028	-2.344	.019	par_10
X2 <--> X1	-.081	.025	-3.194	.001	par_11
X2 <--> X3	.025	.011	2.358	.018	par_12

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

	Estimate
X1 <--> X3	-.197
X2 <--> X1	-.288
X2 <--> X3	.206



**Measurement Model Fit (Konstruk Endogen)**

- Absolute Fit Indices:**
  - Chi-Sq = 322.508
  - Prob. = .000
  - Cmin/df = 2.780
  - GFI = .862
  - RMSEA = .084
  - SRMR = .077
- Incremental Fit Indices:**
  - CFI = .844
  - TLI = .818
- Parsimony Fit Indices:**
  - AGFI = .818

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

	Estimate	S.E.	C.R.	P	Label
Z2.1 <--- Z2	1.000				
Z2.2 <--- Z2	.970	.102	9.482	***	par_1

	Estimate	S.E.	C.R.	P	Label
Z2.3 <--- Z2	1.019	.110	9.232	***	par_2
Z2.4 <--- Z2	1.461	.191	7.636	***	par_3
Z2.5 <--- Z2	1.789	.238	7.513	***	par_4
Z1.1 <--- Z1	1.000				
Z1.2 <--- Z1	1.851	.262	7.063	***	par_5
Z1.3 <--- Z1	1.293	.166	7.791	***	par_6
Z1.4 <--- Z1	1.778	.260	6.835	***	par_7
Y.1 <--- Y	1.000				
Y.2 <--- Y	1.115	.143	7.778	***	par_8
Y.3 <--- Y	1.139	.154	7.390	***	par_9
Y.4 <--- Y	1.182	.162	7.280	***	par_10
Y.5 <--- Y	1.063	.148	7.187	***	par_11
Y.6 <--- Y	1.152	.159	7.238	***	par_12
Y.7 <--- Y	1.413	.175	8.084	***	par_13
Y.8 <--- Y	1.327	.172	7.725	***	par_14

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

	Estimate
Z2.1 <--- Z2	.687
Z2.2 <--- Z2	.710
Z2.3 <--- Z2	.705
Z2.4 <--- Z2	.596
Z2.5 <--- Z2	.598
Z1.1 <--- Z1	.610
Z1.2 <--- Z1	.729
Z1.3 <--- Z1	.648
Z1.4 <--- Z1	.683
Y.1 <--- Y	.584
Y.2 <--- Y	.606
Y.3 <--- Y	.606
Y.4 <--- Y	.608
Y.5 <--- Y	.570
Y.6 <--- Y	.592

	Estimate
Y.7 <--- Y	.714
Y.8 <--- Y	.697

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

	Estimate	S.E.	C.R.	P	Label
Z1 <--> Y	.003	.009	.307	.759	par_15
Z2 <--> Z1	.003	.007	.467	.640	par_16
Z2 <--> Y	.031	.007	4.710	***	par_17

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

	Estimate
Z1 <--> Y	.025
Z2 <--> Z1	.038
Z2 <--> Y	.458

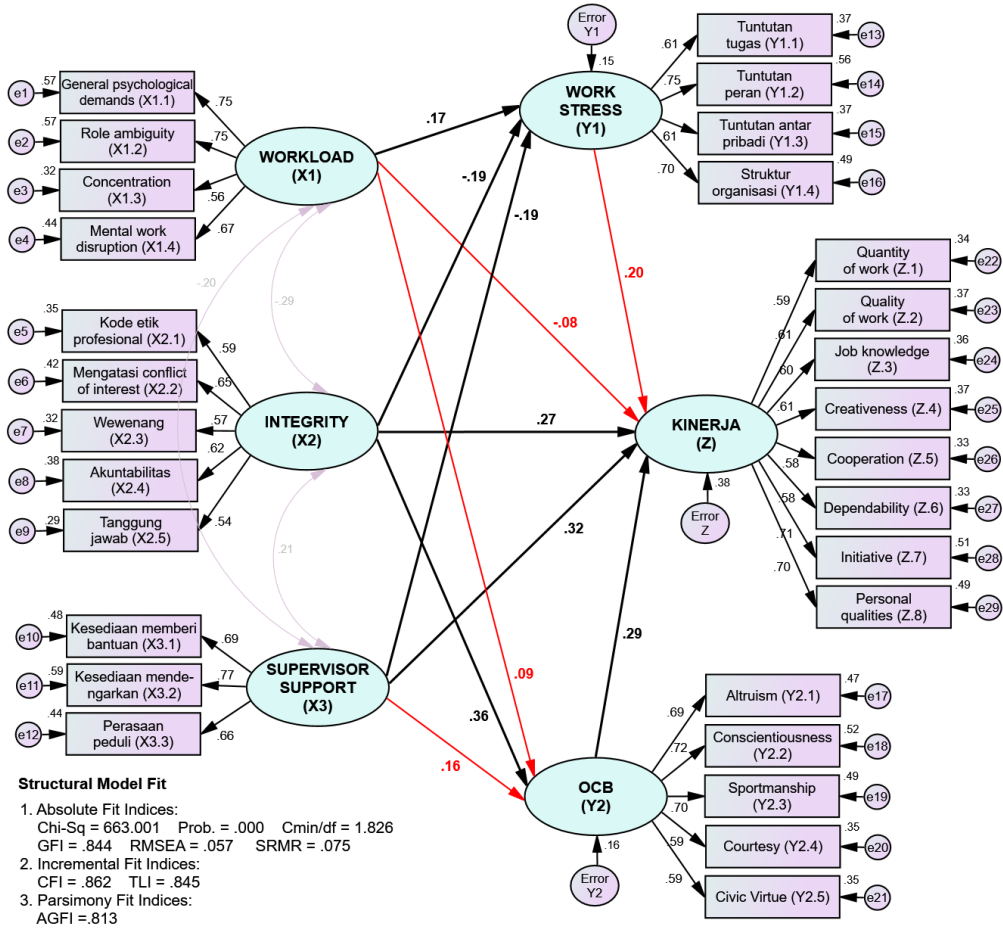
**Perhitungan *Construct Reliability* dan AVE**

Variabel	Indikator	<i>Factor Loading (FL)</i>	$FL^2$	Error	Construct Reliability	AVE
<i>Workload (X1)</i>	X1.1	0,760	0,578	0,422	0,781	0,515
	X1.2	0,750	0,563	0,438		
	X1.3	0,563	0,317	0,683		
	X1.4	0,666	0,444	0,556		
<i>Integrity (X2)</i>	X2.1	0,607	0,368	0,632	0,730	0,502
	X2.2	0,630	0,397	0,603		
	X2.3	0,558	0,311	0,689		
	X2.4	0,612	0,375	0,625		
	X2.5	0,556	0,309	0,691		
<i>Supervisor Support (X3)</i>	X3.1	0,692	0,479	0,521	0,751	0,544
	X3.2	0,798	0,637	0,363		
	X3.3	0,630	0,397	0,603		
<i>Work Stress (Z1)</i>	Z1.1	0,610	0,372	0,628	0,763	0,517
	Z1.2	0,729	0,531	0,469		
	Z1.3	0,648	0,420	0,580		



	Z1.4	0,683	0,466	0,534		
<i>Organizational Citizenship Behavior (Z2)</i>	Z2.1	0,687	0,472	0,528	0,794	0,527
	Z2.2	0,710	0,504	0,496		
	Z2.3	0,705	0,497	0,503		
	Z2.4	0,596	0,355	0,645		
	Z2.5	0,598	0,358	0,642		
<i>Performance (Y)</i>	Y.1	0,584	0,341	0,659	0,835	0,540
	Y.2	0,606	0,367	0,633		
	Y.3	0,606	0,367	0,633		
	Y.4	0,608	0,370	0,630		
	Y.5	0,570	0,325	0,675		
	Y.6	0,592	0,350	0,650		
	Y.7	0,714	0,510	0,490		
	Y.8	0,697	0,486	0,514		

**Lampiran 12 Analisis Structural Model (Base Model)**



**Notes for Group (Group number 1)**

The model is recursive.

Sample size = 252

**Notes for Model (Default model)**

**Computation of degrees of freedom (Default model)**

Number of distinct sample moments: 435  
 Number of distinct parameters to be estimated: 72  
 Degrees of freedom (435 - 72): 363

**Result (Default model)**

Minimum was achieved

Chi-square = 663.001

Degrees of freedom = 363

Probability level = .000

**Modification Indices (Group number 1 - Default model)****Covariances: (Group number 1 - Default model)**

		M.I.	Par Change
ErrorY2 <-->	ErrorY1	5.022	.014
e28 <-->	e29	17.022	.048
e27 <-->	X1	8.164	.082
e25 <-->	e27	4.243	.029
e23 <-->	e28	10.341	-.039
e22 <-->	e29	18.591	-.049
e22 <-->	e23	35.296	.070
e8 <-->	e9	4.821	.031
e4 <-->	e28	5.689	-.043
e10 <-->	X1	4.114	.053
e10 <-->	X2	4.142	-.020
e3 <-->	X3	8.000	.042
e2 <-->	e16	5.097	.078
e1 <-->	e24	5.767	.061
e15 <-->	X3	8.261	.050
e15 <-->	X1	8.385	-.112
e15 <-->	ErrorZ	8.271	.033
e15 <-->	e29	4.819	.039
e15 <-->	e27	6.540	-.051
e15 <-->	e2	4.580	-.060
e14 <-->	e24	5.297	-.051
e13 <-->	e16	6.654	-.070
e13 <-->	e15	15.179	.086
e7 <-->	e26	4.071	-.028

e6	<-->	ErrorZ	4.062	.033
e6	<-->	e23	4.858	.058
e6	<-->	e22	7.041	.066
e6	<-->	e14	5.471	.106
e5	<-->	e25	5.304	-.031
e5	<-->	e1	6.728	.066
e5	<-->	e7	7.679	.037
e21	<-->	X3	5.895	.038
e21	<-->	X1	24.398	-.171
e21	<-->	ErrorZ1	7.504	.042
e21	<-->	ErrorY	9.250	.031
e21	<-->	e27	10.155	-.057
e21	<-->	e2	5.723	-.059
e21	<-->	e15	25.803	.122
e21	<-->	e6	6.223	.086
e20	<-->	X1	13.054	-.102
e20	<-->	e15	8.062	.056
e20	<-->	e21	13.615	.064
e19	<-->	X1	13.503	.057
e19	<-->	e2	4.491	.024
e18	<-->	ErrorY	5.098	-.010
e18	<-->	e27	7.835	.021
e18	<-->	e15	10.134	-.032
e18	<-->	e14	11.249	.040
e17	<-->	X3	6.177	-.018
e17	<-->	ErrorY	4.502	-.010
e17	<-->	e4	4.042	.022
e17	<-->	e15	8.376	-.032
e17	<-->	e18	4.350	.008

### Model Fit Summary

CMIN

Model	NPART	CMIN	DF	P	CMIN/DF
Default model	72	663.001	363	.000	1.826
Saturated model	435	.000	0		
Independence model	29	2575.033	406	.000	6.342

### RMR, GFI

Model	RMR	GFI	AGFI	PGFI
Default model	.034	.844	.813	.704
Saturated model	.000	1.000		
Independence model	.095	.443	.403	.413

### Baseline Comparisons

Model	NFI Delta1	RFI rho1	IFI Delta2	TLI rho2	CFI
Default model	.743	.712	.864	.845	.862
Saturated model	1.000		1.000		1.000
Independence model	.000	.000	.000	.000	.000

### Parsimony-Adjusted Measures

Model	PRATIO	PNFI	PCFI
Default model	.894	.664	.770
Saturated model	.000	.000	.000
Independence model	1.000	.000	.000

### NCP

Model	NCP	LO 90	HI 90
Default model	300.001	231.697	376.135
Saturated model	.000	.000	.000
Independence model	2169.033	2012.470	2333.018

### FMIN

Model	FMIN	F0	LO 90	HI 90
Default model	2.641	1.195	.923	1.499

Model	FMIN	F0	LO 90	HI 90
Saturated model	.000	.000	.000	.000
Independence model	10.259	8.642	8.018	9.295

**RMSEA**

Model	RMSEA	LO 90	HI 90	PCLOSE
Default model	.057	.050	.064	.041
Independence model	.146	.141	.151	.000

**AIC**

Model	AIC	BCC	BIC	CAIC
Default model	807.001	826.549	1061.120	1133.120
Saturated model	870.000	988.100	2405.302	2840.302
Independence model	2633.033	2640.907	2735.387	2764.387

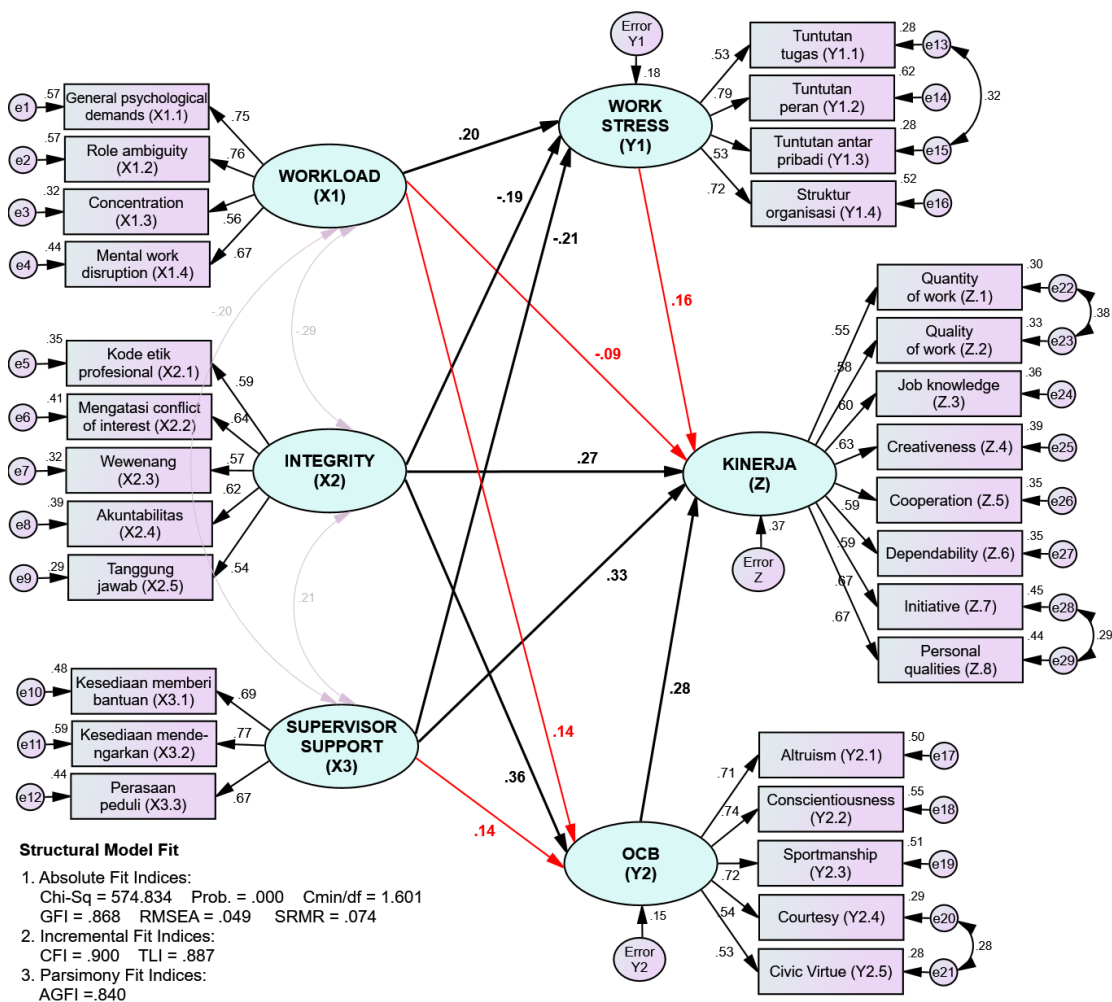
**ECVI**

Model	ECVI	LO 90	HI 90	MECVI
Default model	3.215	2.943	3.518	3.293
Saturated model	3.466	3.466	3.466	3.937
Independence model	10.490	9.866	11.143	10.522

**HOELTER**

Model	HOELTER .05	HOELTER .01
Default model	155	163
Independence model	45	47

### Lampiran 13 Analisis Structural Model (Modification)



### Notes for Group (Group number 1)

The model is recursive.

Sample size = 252

**Notes for Model (Default model)****Computation of degrees of freedom (Default model)**

Number of distinct sample moments: 435  
 Number of distinct parameters to be estimated: 76  
 Degrees of freedom (435 - 76): 359

**Result (Default model)**

Minimum was achieved  
 Chi-square = 574.834  
 Degrees of freedom = 359  
 Probability level = .000

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

	Estimate	S.E.	C.R.	P	Label
Z1 <--- X1	.078	.033	2.349	.019	par_29
Z1 <--- X2	-.204	.097	-2.099	.036	par_30
Z1 <--- X3	-.183	.079	-2.320	.020	par_31
Z2 <--- X1	.038	.024	1.621	.105	par_32
Z2 <--- X2	.270	.073	3.714	***	par_33
Z2 <--- X3	.088	.052	1.678	.093	par_34
Y <--- X2	.232	.086	2.680	.007	par_24
Y <--- X1	-.029	.026	-1.133	.257	par_25
Y <--- X3	.241	.068	3.562	***	par_26
Y <--- Z2	.327	.104	3.153	.002	par_27
Y <--- Z1	.135	.072	1.885	.059	par_28
Z2.1 <--- Z2	1.000				
Z2.2 <--- Z2	.987	.101	9.741	***	par_1
Z2.3 <--- Z2	1.004	.107	9.378	***	par_2
Z2.4 <--- Z2	1.279	.178	7.197	***	par_3
Z2.5 <--- Z2	1.545	.220	7.023	***	par_4
X2.1 <--- X2	1.000				
X2.2 <--- X2	2.258	.322	7.003	***	par_5
X2.3 <--- X2	.968	.142	6.837	***	par_6



	Estimate	S.E.	C.R.	P	Label
Z1.1 <--- Z1	1.000				
Z1.2 <--- Z1	2.315	.333	6.959	***	par_7
Z1.3 <--- Z1	1.223	.171	7.157	***	par_8
X1.1 <--- X1	1.000				
X1.2 <--- X1	.770	.080	9.624	***	par_9
X1.3 <--- X1	.417	.054	7.774	***	par_10
X3.1 <--- X3	1.000				
X3.2 <--- X3	1.115	.126	8.866	***	par_11
X3.3 <--- X3	1.034	.131	7.886	***	par_12
Z1.4 <--- Z1	2.170	.325	6.680	***	par_13
X1.4 <--- X1	.615	.067	9.210	***	par_14
X2.4 <--- X2	1.089	.163	6.687	***	par_15
X2.5 <--- X2	.925	.151	6.134	***	par_16
Y.1 <--- Y	1.000				
Y.2 <--- Y	1.128	.131	8.635	***	par_17
Y.3 <--- Y	1.200	.173	6.930	***	par_18
Y.4 <--- Y	1.295	.186	6.971	***	par_19
Y.5 <--- Y	1.167	.168	6.957	***	par_20
Y.6 <--- Y	1.220	.180	6.795	***	par_21
Y.7 <--- Y	1.415	.192	7.373	***	par_22
Y.8 <--- Y	1.348	.191	7.046	***	par_23

**Regression Weights: (Bootstrapp Confidence, bias-corrected percentile method)**

<i>Parameter</i>	<i>Estimate</i>	<i>Lower</i>	<i>Upper</i>	<i>P</i>
Z1 <--- X1	.078	.013	.147	.028
Z1 <--- X2	-.204	-.434	-.001	.041
Z1 <--- X3	-.183	-.420	.001	.049
Z2 <--- X1	.038	-.039	.134	.383
Z2 <--- X2	.270	.059	.508	.009
Z2 <--- X3	.088	-.030	.280	.121
Y <--- X2	.232	.029	.475	.018
Y <--- X1	-.029	-.088	.021	.232

<i>Parameter</i>	<i>Estimate</i>	<i>Lower</i>	<i>Upper</i>	<i>P</i>
Y <--- X3	.241	.093	.486	.004
Y <--- Z2	.327	.068	.668	.012
Y <--- Z1	.135	-.025	.302	.095
Z21 <--- Z2	1.000	1.000	1.000	...
Z22 <--- Z2	.987	.718	1.554	.002
Z23 <--- Z2	1.004	.697	1.619	.003
Z24 <--- Z2	1.279	.860	2.100	.006
Z25 <--- Z2	1.545	.972	2.996	.005
X21 <--- X2	1.000	1.000	1.000	...
X22 <--- X2	2.258	1.665	2.988	.013
X23 <--- X2	.968	.768	1.168	.008
Z11 <--- Z1	1.000	1.000	1.000	...
Z12 <--- Z1	2.315	1.692	3.197	.014
Z13 <--- Z1	1.223	.934	1.687	.007
X11 <--- X1	1.000	1.000	1.000	...
X12 <--- X1	.770	.560	1.010	.009
X13 <--- X1	.417	.317	.524	.005
X31 <--- X3	1.000	1.000	1.000	...
X32 <--- X3	1.115	.869	1.454	.008
X33 <--- X3	1.034	.733	1.349	.013
Z14 <--- Z1	2.170	1.602	3.278	.006
X14 <--- X1	.615	.482	.739	.011
X24 <--- X2	1.089	.737	1.522	.015
X25 <--- X2	.925	.577	1.254	.016
Y1 <--- Y	1.000	1.000	1.000	...
Y2 <--- Y	1.128	.910	1.385	.004
Y3 <--- Y	1.200	.945	1.485	.009
Y4 <--- Y	1.295	1.013	1.606	.006
Y5 <--- Y	1.167	.928	1.458	.009
Y6 <--- Y	1.220	.999	1.594	.004
Y7 <--- Y	1.415	1.205	1.784	.007
Y8 <--- Y	1.348	1.047	1.644	.013

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

	<i>Estimate</i>
Z1 <--- X1	.204
Z1 <--- X2	-.193
Z1 <--- X3	-.206
Z2 <--- X1	.140
Z2 <--- X2	.360
Z2 <--- X3	.140
Y <--- X2	.266
Y <--- X1	-.091
Y <--- X3	.330
Y <--- Z2	.282
Y <--- Z1	.164
Z2.1 <--- Z2	.708
Z2.2 <--- Z2	.744
Z2.3 <--- Z2	.715
Z2.4 <--- Z2	.538
Z2.5 <--- Z2	.532
X2.1 <--- X2	.594
X2.2 <--- X2	.640
X2.3 <--- X2	.567
Z1.1 <--- Z1	.527
Z1.2 <--- Z1	.787
Z1.3 <--- Z1	.530
X1.1 <--- X1	.752
X1.2 <--- X1	.756
X1.3 <--- X1	.563
X3.1 <--- X3	.690
X3.2 <--- X3	.769
X3.3 <--- X3	.666
Z1.4 <--- Z1	.719
X1.4 <--- X1	.666
X2.4 <--- X2	.621
X2.5 <--- X2	.541

	<i>Estimate</i>
Y.1 <--- Y	.550
Y.2 <--- Y	.577
Y.3 <--- Y	.601
Y.4 <--- Y	.628
Y.5 <--- Y	.589
Y.6 <--- Y	.590
Y.7 <--- Y	.674
Y.8 <--- Y	.667

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

	<i>Estimate</i>	S.E.	C.R.	P	Label
X2 <--> X3	.025	.010	2.354	.019	par_35
X2 <--> X1	-.079	.025	-3.197	.001	par_36
X1 <--> X3	-.065	.028	-2.370	.018	par_37
e28 <--> e29	.052	.015	3.385	***	par_38
e22 <--> e23	.070	.014	4.898	***	par_39
e13 <--> e15	.111	.028	4.035	***	par_40
e20 <--> e21	.078	.021	3.693	***	par_41

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

	<i>Estimate</i>
X2 <--> X3	.207
X2 <--> X1	-.289
X1 <--> X3	-.200
e28 <--> e29	.293
e22 <--> e23	.383
e13 <--> e15	.316
e20 <--> e21	.283

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

	<i>Estimate</i>
Z1	.177

	Estimate
Z2	.152
Y	.369

## Standardized Residual Covariances (Group number 1 - Default model)

	Z8	Z7	Z6	Z5	Z4	Z3	Z2	Z1	X2.5	X2.4	X1.4	Y1.4	X3.3	X3.2	X3.1	X1.3	X1.2	X1.1	Y1.3	Y1.2	Y1.1	X2.3	X2.2	X2.1	Y2.5	Y2.4	Y2.3	Y2.2	Y2.1	
Z8	0.04																													
Z7	0.05	0.04																												
Z6	0.10	-0.05	0.03																											
Z5	-0.41	-0.26	-0.72	0.03																										
Z4	0.67	0.12	0.90	0.71	0.03																									
Z3	0.89	0.35	0.63	-0.64	-1.16	0.03																								
Z2	-0.19	-0.77	0.74	-0.17	-0.84	0.96	0.03																							
Z1	-1.43	0.70	-0.08	1.19	-0.72	0.35	0.03	0.03																						
X2.5	0.45	-0.23	-0.55	-0.16	0.57	-1.30	0.93	-0.43	0.00																					
X2.4	0.47	-0.57	-0.14	0.69	0.67	-0.36	0.05	-0.92	1.20	0.00																				
X1.4	0.19	-1.48	1.81	-0.04	-0.26	0.08	1.13	0.28	0.16	0.66	0.00																			
Y1.4	-0.88	-0.48	0.19	-0.02	0.28	-0.17	0.80	0.37	-0.06	-0.52	-0.07	0.00																		
X3.3	-0.05	1.30	-0.41	1.49	1.71	1.70	0.62	2.07	0.07	0.58	0.08	-0.19	0.00																	
X3.2	-0.53	-0.09	-1.57	0.85	-0.20	-0.48	0.12	0.49	1.09	1.24	-0.56	0.64	-0.37	0.00																
X3.1	0.22	0.06	-2.07	0.10	-1.29	-0.59	-0.43	-0.60	-0.69	-0.27	1.28	0.73	-0.15	0.41	0.00															
X1.3	1.36	1.37	2.26	0.30	0.69	0.83	1.49	1.20	0.65	0.47	-0.02	0.24	0.29	1.71	2.50	0.00														
X1.2	-1.12	-1.64	1.35	-0.93	-1.24	-0.89	-0.34	-0.99	-0.31	0.22	-0.15	1.10	-1.59	-0.26	1.11	0.20	0.00													
X1.1	-0.60	-0.63	2.39	-1.29	-1.18	1.19	1.29	-0.34	-0.34	-0.23	0.24	0.34	-1.69	-0.88	0.43	0.00	-0.12	0.00												
Y1.3	2.51	2.28	0.78	1.58	2.56	1.80	2.48	2.34	1.14	0.21	-1.97	0.60	1.26	1.80	2.35	-0.31	-2.47	-2.33	0.00											
Y1.2	0.06	0.05	0.29	-0.84	-0.18	-1.66	1.12	-0.54	0.60	-0.82	0.29	-0.09	-1.36	-0.74	0.14	-0.11	-0.11	0.46	0.02	0.00										
Y1.1	0.14	0.79	0.78	1.26	0.08	-0.35	0.57	0.02	-0.13	-0.65	0.33	-0.52	-0.99	-1.16	-0.80	-0.63	-0.15	-0.10	0.00	0.16	0.00									
X2.3	0.36	-1.08	-0.51	-1.50	0.11	0.53	-0.23	-1.00	-0.93	-0.44	0.45	-1.29	-0.01	-0.89	-1.60	-0.69	-0.06	-0.32	-0.22	-0.99	-1.17	0.00								
X2.2	1.39	0.96	-0.12	1.20	-0.37	-0.03	2.29	2.15	0.42	-0.36	0.50	-0.50	0.93	0.20	-1.19	0.44	-0.67	0.03	0.23	1.41	0.11	-0.43	0.00							
X2.1	-0.32	-0.82	0.30	-0.51	-1.85	-0.36	-0.23	-0.23	-0.55	-0.54	0.36	-0.55	0.71	0.45	-1.77	-1.03	-0.88	1.13	1.36	0.11	0.43	1.51	0.10	0.00						
Y2.5	2.29	2.40	0.12	2.48	2.25	1.69	2.57	2.35	0.01	1.85	-2.49	-0.39	2.49	2.04	2.50	-2.49	-2.39	-2.19	2.05	0.28	1.13	0.98	2.49	0.43	0.00					
Y2.4	0.81	1.98	0.21	2.48	1.23	0.83	0.94	0.42	0.45	1.62	-2.42	-0.93	2.18	0.88	1.83	-1.73	-2.48	-2.38	2.47	0.21	0.83	0.89	0.42	0.50	0.00					
Y2.3	0.10	0.78	-0.19	0.96	0.04	0.10	1.23	1.11	-1.46	0.04	1.28	2.27	0.38	-1.26	-0.40	1.68	2.07	1.33	2.45	2.43	0.66	-0.19	-0.68	-1.27	-0.28	-0.08	0.00			
Y2.2	-1.10	-0.70	0.77	0.12	-0.12	-1.13	-0.32	-0.95	0.16	0.97	0.30	0.23	0.62	0.34	0.51	0.96	-0.11	-0.63	-0.23	2.18	-0.74	0.40	0.58	0.76	-0.36	-0.22	-0.10	0.00		
Y2.1	-2.22	-1.62	-1.02	0.00	-0.80	-1.25	-0.24	-1.36	-1.66	-0.05	1.85	0.53	-0.87	-1.41	-1.59	0.86	1.17	-0.18	-0.09	1.63	-0.36	-0.07	-0.53	-1.09	-0.22	-0.02	0.19	0.36	0.00	

Minimum = -2,490 ; Maksimum = 2,568

## Model Fit Summary

### CMIN

Model	NPAR	CMIN	DF	P	CMIN/DF
Default model	76	574.834	359	.000	1.601
Saturated model	435	.000	0		
Independence model	29	2575.033	406	.000	6.342

### RMR, GFI

Model	RMR	GFI	AGFI	PGFI
Default model	.034	.868	.840	.716
Saturated model	.000	1.000		
Independence model	.095	.443	.403	.413

### Baseline Comparisons

Model	NFI	RFI	IFI	TLI	CFI
	Delta1	rho1	Delta2	rho2	
Default model	.777	.748	.903	.887	.900
Saturated model	1.000		1.000		1.000
Independence model	.000	.000	.000	.000	.000

### Parsimony-Adjusted Measures

Model	PRATIO	PNFI	PCFI
Default model	.884	.687	.796
Saturated model	.000	.000	.000
Independence model	1.000	.000	.000

### NCP

Model	NCP	LO 90	HI 90
Default model	215.834	154.352	285.236
Saturated model	.000	.000	.000
Independence model	2169.033	2012.470	2333.018

### FMIN

Model	FMIN	F0	LO 90	HI 90
Default model	2.290	.860	.615	1.136
Saturated model	.000	.000	.000	.000
Independence model	10.259	8.642	8.018	9.295

**RMSEA**

Model	RMSEA	LO 90	HI 90	PCLOSE
Default model	.049	.041	.056	.585
Independence model	.146	.141	.151	.000

**AIC**

Model	AIC	BCC	BIC	CAIC
Default model	726.834	747.468	995.071	1071.071
Saturated model	870.000	988.100	2405.302	2840.302
Independence model	2633.033	2640.907	2735.387	2764.387

**ECVI**

Model	ECVI	LO 90	HI 90	MECVI
Default model	2.896	2.651	3.172	2.978
Saturated model	3.466	3.466	3.466	3.937
Independence model	10.490	9.866	11.143	10.522

**HOELTER**

Model	HOELTER .05	HOELTER .01
Default model	177	186
Independence model	45	47



### Lampiran 14 Pengujian Signifikansi Pengaruh Tidak Langsung (*Indirect Effect*) dan Pengaruh Total (*Total Effect*)

Note: Pengujian *indirect effect* dalam konteks SEM dengan program Amos, bukan menggunakan “Sobel Test” seperti layaknya pada analisis regresi, tetapi menggunakan pendekatan “*bootstrapp bias-corrected percentile method*”

#### BIAS-CORRECTED PERCENTILE METHOD

##### Specific Indirect Effect (SIE)

	Estimate	Standardized Estimate
SIE_X1_Z1_Y	.011	.033
SIE_X2_Z1_Y	-.028	-.032
SIE_X3_Z1_Y	-.025	-.034
SIE_X1_Z2_Y	.012	.039
SIE_X2_Z2_Y	.088	.102
SIE_X3_Z2_Y	.029	.039

##### Specific Indirect Effect: (Bootstrapp Confidence, bias-corrected percentile method)

Parameter	Estimate	Lower	Upper	P
SIE_X1_Z1_Y	.011	-.001	.043	.057
SIE_X2_Z1_Y	-.028	-.109	.001	.076
SIE_X3_Z1_Y	-.025	.147	.000	.052
SIE_X1_Z2_Y	.012	-.009	...	.180
SIE_X2_Z2_Y	.088	.027	...	.004
SIE_X3_Z2_Y	.029	-.001	.089	.061

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

	X3	X1	X2	Z1	Z2	Y
Z1	-.206	.204	-.193	.000	.000	.000
Z2	.140	.140	.360	.000	.000	.000
Y	.336	-.019	.336	.164	.282	.000

**Standardized Total Effects (Bootstrapp Confidence, bias-corrected percentile method)**

	X3	X1	X2	Z1	Z2	Y
Z1	.049	.028	.041	...	...	...
Z2	.121	.383	.009	...	...	...
ZY	.004	.935	.005	.095	.012	...