

LAMPIRAN

Lampiran 1 Mapping Penelitian Terdahulu

No	Peneliti	Tujuan	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
1	Adawiyah, W., Baliartati, B., & Rafi, A. (2022) <i>“The Impact of Ethical Leadership on Employee Performance: The Mediating Role of Employee Engagement and OCB”</i>	Menganalisis hubungan antara Kepemimpinan Etis dan Kinerja Karyawan yang dimediasi oleh keterlibatan karyawan dan OCB	Sampel: 207 karyawan outsourcing dari perusahaan jasa dan konstruksi di Jakarta Teknik: SEM	Hasil penelitian menunjukkan bahwa Ethical Leadership berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan dengan mediasi Employee Engagement. Selanjutnya pengaruh Ethical Leadership terhadap Kinerja Karyawan tidak dimediasi oleh OCB. Hal ini bertentangan dengan penelitian sebelumnya yang menunjukkan bahwa OCB merupakan variabel mediasi pengaruh kepemimpinan etis terhadap kinerja karyawan. Namun, penelitian ini memberikan kontribusi pengetahuan tentang hubungan antara kepemimpinan etis dan kinerja karyawan dan membantu memahami peran OCB.
2	Alhashedi, A., Bardai, B., Al-Dubai, M., & Alaghbari, M. A. (2021) <i>“Organizational citizenship behavior role in mediating the effect of transformational leadership on organizational performance in gold industry of Saudi Arabia”</i>	Menyelidiki efek mediasi OCB dalam hubungan antara perilaku kepemimpinan transformasional dan kinerja organisasi serta efek mediasi OCB dalam hubungan antara kepemilikan psikologis, lingkungan kerja, keterlibatan karyawan, insentif, dan	Sampel: manajer di toko emas di Jaddah Teknik analisis: PLS-SEM	Hasil penelitian menunjukkan bahwa OCB memediasi hubungan antara kepemimpinan transformasional dan kepemilikan psikologis dan insentif terhadap kinerja organisasi di industri emas Arab Saudi. OCB tidak memiliki efek mediasi pada hubungan antara lingkungan kerja, keterlibatan karyawan, dan motivasi karyawan terhadap kinerja organisasi di industri emas Arab Saudi. Di akhir penelitian ini, peneliti merekomendasikan perlunya mendorong praktik OCB dengan mengembangkan seperangkat peraturan dan

No	Peneliti	Tujuan	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
		motivasi karyawan dengan dan kinerja organisasi		instruksi khusus, dan mempertimbangkan OCB sebagai salah satu kriteria penting dalam model penilaian kinerja karyawan tahunan, Selain itu, metode kuantitatif diadopsi dalam penelitian ini untuk menguji hipotesis penelitian, sehingga penelitian selanjutnya dapat mengandalkan metode kualitatif atau studi kasus lainnya untuk memverifikasi hasil penelitian ini.
3	Andrew, S. A., & León-Cázares, F. (2016) <i>“Mediating Effects of Organizational Citizenship Behavior on Organizational Performance: Empirical Analysis of Public Employees in Guadalajara, Mexico”</i>	Menguji pengaruh langsung dan tidak langsung gaya kepemimpinan transformasional, motivasi pelayanan publik, dan OCB terhadap kinerja organisasi.	Sampel: pegawai negeri di Wilayah Metropolitan Guadalajara, Meksiko Teknik analisis: SEM	Hasilnya menunjukkan bahwa pegawai publik Meksiko menampilkan OCB yang akan dikaitkan dengan kinerja organisasi publik yang lebih baik karena tingkat motivasi layanan publik yang lebih tinggi. TLS juga dikaitkan dengan kinerja organisasi yang lebih baik serta kinerja OCB. Tetapi kami tidak menemukan peran mediator OCB antara TLS dan kinerja organisasi.
4	Aqli, Z., Ujianto, & Syafi'i, A. (2019) <i>“Public Employees Risk Aversion and Organizational Citizenship Behavior: The Effects of Ethical Leadership, Work Culture and Public Service Motivation”</i>	Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan etis, budaya kerja, dan motivasi pelayanan publik terhadap penghindaran risiko dan dampaknya terhadap perilaku OCB	Sampel: pegawai negeri sipil di Pemerintah Kabupaten Tapin, Provinsi Kalimantan Selatan Teknik analisis: SEM	Studi ini menemukan bahwa kepemimpinan etis memiliki efek positif pada penghindaran risiko tetapi tidak memiliki dampak yang signifikan pada OCB; budaya kerja berpengaruh positif terhadap penghindaran risiko dan perilaku OCB; motivasi pelayanan publik tidak mempengaruhi keengganan risiko tetapi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap perilaku OCB, dan keengganan risiko berpengaruh positif terhadap perilaku OCB.

No	Peneliti	Tujuan	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
5	Asiedu, M., Sarfo, J. O., & Adjei, D. (2014) <i>“Organisational Commitment and Citizenship Behaviour: Tools To Improve Employee Performance; an Internal Marketing Approach”</i>	Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menilai bagaimana komitmen organisasi dan OCB berdampak pada kinerja karyawan di industri perbankan	Sampel: karyawan dari 10 bank komersial yang berbeda di Ghana Teknik analisis: Regresi	Terdapat hubungan positif antara komitmen organisasi dengan OCB. Selain itu, ditemukan bahwa komitmen organisasional, jika ditambah dengan OCB menghasilkan R2 yang lebih besar dibandingkan dengan dampaknya secara individual. Kesimpulannya, hasil penelitian menunjukkan bahwa bank di Ghana dapat lebih baik mempengaruhi dan meningkatkan kinerja karyawan dengan menggabungkan komitmen organisasi dan OCB sebagai alat pemasaran internal. Selain itu, perusahaan harus lebih berkonsentrasi pada upaya membangun OCB pada karyawan, jika mereka ingin meningkatkan kinerja secara signifikan.
6	Burhan, U. (2019) <i>“Self Efficacy, Self Actualization, Job Satisfaction, OCB, Effect on Employee Performance”</i>	Menganalisis pengaruh self-efficacy, aktualisasi diri, kepuasan kerja, dan organization citizenship behavior (OCB) terhadap kinerja karyawan	Sampel: karyawan di PT. Ispat Panca Putera (IPP) Teknik analisis: Regresi	Hasil penelitian menunjukkan self-efficacy, aktualisasi diri, kepuasan kerja, dan organization citizenship behavior (OCB) berpengaruh terhadap kinerja karyawan
7	Bush, M. S., & Jiao, C. (2011). <i>“Including OCB in Performance Evaluations: An Investigation of Employee</i>	Menganalisis pengaruh Organizational Citizenship Behavior terhadap Performance Evaluations	Sampel: mahasiswa bisnis dengan pengalaman kerja yang relevan Teknik analisis:	Reaksi mahasiswa terhadap inklusi formal seperti perilaku OCB pada kinerja tugas mereka. Responden dengan kinerja tugas tinggi, dibandingkan dengan rekan-rekan kinerja tugas rendah mereka, melaporkan kepuasan yang lebih rendah, dirasakan

No	Peneliti	Tujuan	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
	<i>Reactions</i> "		eksperimental	distributif, dan keadilan prosedural yang dirasakan ketika OCB tertimbang berat.
8	Chang, T. W., Chen, F. F., Luan, H. D., & Chen, Y. S. (2019) <i>“Effect of green organizational identity, green shared vision, and OCB for the environment on green product development performance”</i>	Menganalisis pengaruh green organizational identity, green shared vision, dan organizational citizenship behavior for the environment terhadap green product development performance	Sampel: karyawan Teknik analisis: SEM	(1) Efek positif bagi Pemerintah Indonesia dan GSV antara OCBE dan GDPD dan (2) Efek positif OCBE terhadap GDPD. Hasil lebih lanjut menunjukkan bahwa hubungan antara Pemerintah Indonesia, GSV, dan GDPD sebagian dimediasi oleh OCBE; hasilnya menunjukkan bahwa OCBE bertindak sebagai mediator antara Pemerintah Indonesia, GSV, dan GDPD. Setelah memeriksa lebih lanjut data yang dikumpulkan, kami menemukan bahwa (3) hubungan antara Pemerintah Indonesia dan GDPD sepenuhnya dimediasi oleh OCBE dan (4) hubungan antara GSV dan GDPD sebagian dimediasi oleh OCBE.
9	Choudhary, N., Kumar, R., & Philip, P. J. (2015) <i>“Leadership Effectiveness, OCB and Task Performance: the Role of Job Characteristics At the Work Place”</i>	Penelitian ini bertujuan untuk mengembangkan model di bidang efektivitas kepemimpinan di sektor jasa India	Sampel: karyawan sektor jasa India di bidang TI dan telekomunikasi Teknik analisis: SEM	Hasil mendukung model struktural, yang menunjukkan efek langsung dari efektivitas kepemimpinan pada perilaku kerja yang menguntungkan, yang dilengkapi dengan efek pada persepsi karyawan tentang karakteristik pekerjaan dan motivasi intrinsik. Motivasi intrinsik lebih lanjut juga terkait dengan perilaku kerja yang bermanfaat; kinerja tugas dan OCB. Implikasi dan Keterbatasan Penelitian: Implikasi teoritis dan operasional dari hasil dibahas dalam makalah. Studi ini terbatas pada persepsi insinyur IT dan

No	Peneliti	Tujuan	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
				telekomunikasi India
10	Commer, P. J., Qadeer, F., Ahmad, A., Hameed, I., & Mahmood, S. (2016) <i>“Linking Passion to OCB and Employee Performance : The Mediating Role of Work Engagement”</i>	Menyelidiki secara empiris dampak dari gairah yang harmonis terhadap kinerja karyawan melalui keterlibatan kerja	Sampel: karyawan tetap penuh waktu dan manajer sebuah bank komersial besar di Pakistan Teknik analisis: SEM	Karyawan yang secara harmonis bersemangat dengan pekerjaan mereka, lebih efektif dalam baik tugas maupun kinerja yang tidak terkait dengan tugas dan dalam menciptakan lingkungan yang kondusif untuk berfungsinya organisasi secara efisien dan efektif. Selain itu, hubungan ini dimediasi oleh keterlibatan kerja. Makalah ini berkontribusi pada literatur dengan memajukan peran gairah dan mekanisme intervensi dalam kegiatan yang berhubungan dengan pekerjaan.
11	Darto, M., Setyadi, D., Riadi, S. S., & Hariyadi, S. (2015). <i>“The Effect of Transformational Leadership, Religiosity, Job Satisfaction, and Organizational Culture on Organizational Citizenship Behavior and Employee Performance”</i>	Membuktikan dan menganalisis pengaruh variabel kepemimpinan transformasional, religiusitas, kepuasan kerja, dan budaya organisasi terhadap OCB dan kinerja pegawai	Sampel: pegawai di Kantor Wilayah National Institute of Public Administration (NIPA) di Indonesia Teknik analisis: SEM	Kepemimpinan transformasional dan kepuasan kerja tidak berpengaruh positif atau signifikan terhadap OCB. Sedangkan variabel religiusitas berpengaruh positif dan signifikan, sedangkan variabel budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap OCB. Variabel kepemimpinan transformasional dan kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan variabel religiusitas dan budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Disimpulkan bahwa OCB telah menjadi variabel mediasi dan signifikan antara variabel religiusitas dan budaya organisasi, yang kemudian berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

No	Peneliti	Tujuan	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
12	Dharma, Y. (2018). <i>“The effect of work motivation on the employee performance with organization citizenship behavior as intervening variable at bank aceh syariah”</i>	Menganalisis pengaruh motivasi dan OCB terhadap kinerja karyawan	Sampel: karyawan pada PT. Bank Aceh Syariah Lhokseumawe Teknik analisis: analisis jalur	Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB dan kinerja karyawan. Sebaliknya, OCB berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dari penelitian ini, pengaruh motivasi penelitian ini dapat diterapkan, dan OCB memiliki mediasi parsial untuk mempengaruhi motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.
13	Fitrio, T., Budiyanto, & Agustedi. (2020). <i>“The rule of organizational citizenship behavior and innovative work behavior in mediating the influence of organizational commitment and culture to employee performance”</i>	Mengetahui aturan OCB dan perilaku kerja inovatif (IWB) dalam memediasi pengaruh komitmen dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai	Sampel: pegawai Bank Riau Kepri Teknik analisis: PLS-SEM	(1) variabel Komitmen organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai, (2) variabel Budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai, (3) OCB memediasi secara penuh pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai, dan (4) IWB memediasi parsial pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai.
14	Jiang, W., Zhao, X., & Ni, J. (2017). <i>“The impact of transformational leadership on employee sustainable performance: The mediating role of organizational citizenship behavior”</i>	Menemukan tingkat pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja berkelanjutan karyawan, serta peran mediasi OCB	Sampel: pegawai kontraktor di China Teknik analisis: SEM	Kinerja berkelanjutan karyawan dipengaruhi secara positif oleh kepemimpinan transformasional. Selain itu, lebih dari setengah pengaruh itu dimediasi oleh OCB. Temuan ini mengingatkan manajer proyek tentang perlunya memperhatikan kepemimpinan transformasional, menumbuhkan OCB, dan dengan demikian pada akhirnya meningkatkan kinerja berkelanjutan.
15	Karaman Pongtuluran, A.,	Menguji dan menganalisis	Sampel: Pegawai Negeri	Gaya kepemimpinan, motivasi, dan budaya lokal berpengaruh

No	Peneliti	Tujuan	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
	<p>Salim Basalamah, H., Zaenal Arifin, H., Bijang, J., & Pongtuluran, A. K. (2018).</p> <p><i>“The Effect of Leadership Style, Work Motivation and Local Culture on Organizational Citizenship Behavior and Civil Servants Performance”</i></p>	<p>secara empiris pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi kerja, dan budaya lokal terhadap OCB dan Kinerja Pegawai</p>	<p>Sipil di Pemerintah Daerah Tana Toraja</p> <p>Teknik analisis: SEM</p>	<p>positif dan signifikan terhadap OCB. OCB berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja PNS. Gaya kepemimpinan dan motivasi kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai negeri sipil. Budaya lokal berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja PNS. Peran mediasi OCB semakin meningkat pada gaya kepemimpinan, motivasi pegawai, dan budaya lokal terhadap kinerja PNS</p>
16	<p>Khokhar, A. M., & Zia-ur-Rehman, M. (2017).</p> <p><i>“Linking ethical leadership to employees’ performance: Mediating role of organizational citizenship behavior and counterproductive work behavior”</i></p>	<p>Menemukan hubungan antara kepemimpinan etis dan kinerja karyawan melalui mekanisme seperti perilaku kerja kontraproduktif dan perilaku OCB karyawan</p>	<p>Sampel: praktisi pendidikan</p> <p>Teknik analisis: SEM</p>	<p>Ada hubungan positif langsung yang signifikan antara kepemimpinan etis dan kinerja karyawan. Selain itu, hasil penelitian menunjukkan bahwa perilaku kerja kontraproduktif (CWB) secara parsial memediasi hubungan antara perilaku kepemimpinan etis dan kinerja karyawan. Menariknya, perilaku kewargaan organisasi (OCB) tidak memediasi hubungan antara kepemimpinan etis dan kinerja karyawan.</p>
17	<p>Kılınç, E., & Ulusoy, H. (2014).</p> <p><i>“Investigation of organizational citizenship behavior, organizational silence and employee performance at physicians and nurses, and the relationship among</i></p>	<p>Mengetahui OCB, keheningan organisasi, kinerja karyawan antara dokter dan perawat, dan evaluasi hubungan antara mereka</p>	<p>Sampel: dokter dan perawat</p> <p>Teknik analisis: SEM</p>	<p>Ada hubungan antara OCB, keheningan organisasi, dan kinerja karyawan diuji dan hubungan itu dianggap signifikan secara statistik. Meskipun ada hubungan positif yang signifikan antara kinerja karyawan dan dimensi kesadaran, kebajikan sipil, dan altruisme perilaku kewarganegaraan organisasi, hubungan antara kinerja karyawan dan dimensi kesopanan</p>

No	Peneliti	Tujuan	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
	<i>them”</i>			kewarganegaraan organisasi tidak signifikan. Sementara hubungan signifikan positif yang diamati antara kinerja karyawan dan keheningan prososial, ditentukan bahwa diam diam atau diam defensif tidak secara signifikan berkontribusi terhadap kinerja karyawan.
18	Darsana, M. (2013). <i>“The influence of personality and organizational culture on employee performance through organizational citizenship behavior”</i>	Mengetahui pengaruh kepribadian dan budaya organisasi pegawai terhadap kinerja pegawai melalui OCB	Sampel: pegawai BPR se-Kabupaten Gianyar Provinsi Bali Teknik analisis: SEM	Kepribadian pegawai dan budaya organisasi berpengaruh tidak langsung terhadap kinerja pegawai melalui OCB
19	Mahfudz, Sukresna, M., Laksana, R. D., & Shaferi, I. (2021). <i>“Developing organizational citizenship behavior on public organizational performance”</i>	Memetakan model OCB terhadap kinerja organisasi publik, dan pengembangan model OCB pada kinerja organisasi publik	Sampel: pegawai pada organisasi sektor publik di 3 kota Kabupaten di Jawa Tengah: Semarang, Purworejo, dan Purwokerto Teknik analisis: SEM	OCB di kalangan pegawai publik akan menjadi praktik manajemen penting yang harus didorong untuk menjawab tuntutan publik atas pelayanan publik. Selain operasionalisasi OCB dan motivasi pelayanan publik, penelitian masa depan harus mengeksplorasi bentuk lain dari gaya kepemimpinan.
20	Masood, H., & Siddiqui, D. A. (2021). <i>“How Ethical Leadership Limits Organizational Deviance, and</i>	Mengusulkan model trickle-down dan menguji peran mediasi kepemimpinan etis supervisor dan peran	Sampel: pegawai empat perusahaan yang berlokasi di pusat kota di Cina Teknik analisis:	Temuan empiris menunjukkan bahwa CSR memiliki efek positif pada OCB karyawan, seperti yang dimediasi oleh kepemimpinan etis supervisor. Selain itu, efek mediasi ini ditemukan dimoderasi oleh keadilan distributif organisasi yang dirasakan

No	Peneliti	Tujuan	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
	<i>Promotes OCB: A Mediator Role of Affective Commitment Complemented by Ethical Conviction and Reputation for Performance</i>	moderasi dari keadilan distributif organisasi yang dirasakan dalam hubungan CSR-OCB	SEM	sehingga hubungan mediasi lebih kuat ketika keadilan distributif organisasi yang dirasakan lebih rendah daripada ketika lebih tinggi.
21	Nurlita, D. E. (2019). <i>“The Effect of Public Service Motivation on Employee Performance with Organizational Citizenship Behavior and Job Satisfaction as its Intervening Variables”</i>	Menguji pengaruh motivasi pelayanan publik (PSM) terhadap kinerja pegawai dengan Organizational Citizenship Behavior (OCB) dan kepuasan kerja sebagai variabel interveningnya	Sampel: Pegawai Negeri Sipil Pemerintah Kabupaten Sragen Teknik analisis: analisis jalur	PSM berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB. PSM berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. PSM berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. OCB berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Ada efek langsung yang lebih besar dari PSM pada kinerja yang dimediasi OCB. Ada efek langsung yang lebih besar dari PSM pada kinerja yang dimediasi kepuasan kerja.
22	Qasim, M., Rizvi, T. H., & Irshad, M. (2020). <i>“Impact of Ethical Leadership on Task Performance and Organizational Citizenship Behavior: Moderating Role of Islamic Work Ethics”</i> .	Menilai dampak kepemimpinan etis pada kinerja tugas dan OCB, dengan kondisi batas etika kerja Islam (IWE)	Sampel: karyawan yang bekerja di organisasi sektor publik dan swasta di Islamabad, Pakistan Teknik analisis: regresi linier	Kepemimpinan etis memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja tugas dan OCB. Selanjutnya, IWE juga ditemukan sebagai moderator yang signifikan dengan meningkatkan hubungan antara kepemimpinan etis dan kedua variabel hasil. Disimpulkan bahwa kepemimpinan etis menetapkan nada bagi karyawan untuk meningkatkan kinerja tugas dan OCB mereka. Selain itu, etika kerja Islami juga dapat meningkatkan hasil positif dari kepemimpinan etis

No	Peneliti	Tujuan	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
23	Rinaldi, E., & Riyanto, S. (2021). <i>“The effect of work motivation, work environment, and job satisfaction on OCB and their impact on employees performance”</i>	Menganalisis pengaruh motivasi kerja, lingkungan kerja, dan kepuasan kerja terhadap OCB dan dampaknya terhadap kinerja karyawan	Sampel: pegawai Rumah Sakit Umum Menteng Mitra Afia Teknik analisis: PLS	(1) Motivasi Kerja berpengaruh terhadap OCB (2) Lingkungan Kerja tidak berpengaruh terhadap OCB (3) Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap OCB (4) Motivasi kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai (5) OCB berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai (6) Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada MMA GH.
24	Saputro, A., & Nawangsari, L. C. (2021). <i>“The Effect of Green Human Resource Management on Organization Citizenship Behaviour for Environment (OCBE) and Its Implications on Employee Performance at Pt Andalan Bakti Niaga”</i>	Menganalisis pengaruh Green Human Resource Management terhadap Kinerja Karyawan melalui Organization Citizenship Behavior for Environment (OCBE)	Sampel: pegawai PT Andalan Bakti Niaga Teknik analisis: PLS	1) Green Recruitment, Green Training, Green Compensation, dan Rewards berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCBE; 2) Green Performance Appraisal tidak berpengaruh signifikan terhadap OCBE; 3) Green Training dan Green Performance Appraisal berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan; 4) Green Recruitment dan Green Compensation and Rewards berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan; 5) OCBE berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan; 6) Green Recruitment, Green Training, Green Compensation, dan Rewards berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan melalui OCBE; 7) Penilaian Kinerja Hijau tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai melalui OCBE; 8) Green HRM berpengaruh signifikan terhadap OCBE; 9) Green HRM berpengaruh signifikan terhadap Kinerja.

No	Peneliti	Tujuan	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
25	Sentoso, A., & Sang Putra, F. (2021). <i>“Analysis of the Ethical Effect of Leadership on Employee Performance and Moderated With Employee Engagement and Organizational Citizenship Behavior”</i>	Mengetahui hubungan etika kepemimpinan terhadap kinerja pegawai yang dimediasi oleh employee engagement dan OCB	Sampel: konsultan pajak di Batam Teknik analisis: regresi data panel	Kepemimpinan etis secara langsung berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan. Kepemimpinan etis secara langsung berpengaruh signifikan dan positif terhadap employee engagement. Kepemimpinan etis secara langsung berpengaruh signifikan dan positif terhadap OCB. Employee engagement secara langsung berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan. Organizational citizenship behavior secara langsung berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan. Kepemimpinan etis yang dimediasi oleh employee engagement berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Kepemimpinan etis yang dimediasi oleh OCB berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.
26	Shah, H. J., & Attiq, S. (2021). <i>“Ethical Leadership and OCB: Mediating Role of Organizational Justice: A Case Study of Education Sector”</i>	Menganalisis dampak pengucilan di tempat kerja pada perilaku kerja kontraproduktif dan untuk menguji efek mediasi kepuasan kerja	Sampel: karyawan organisasi telekomunikasi di Pakistan Teknik analisis: SEM	Pengucilan berpengaruh positif terhadap perilaku kerja kontraproduktif. Hasil lebih lanjut mengungkapkan bahwa kepuasan kerja sebagian memediasi hubungan tersebut. Keterbatasan dan implikasi penelitian juga dibahas pada akhir penelitian.
27	Conzelmann, J. D. (2020). <i>“Leaders Recognizing and Rewarding</i>	Mengukur persepsi pengakuan kepemimpinan dan penghargaan	Sampel: karyawan yang bekerja di industri kesehatan di	Hasil analisis deskriptif kuantitatif dari 115 survei yang diselesaikan menjawab pertanyaan tentang apa pengaruh pengakuan kepemimpinan

No	Peneliti	Tujuan	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
	<i>Organizational Citizenship Behaviours During Formal Employee Performance Evaluations</i>	terkait dengan menunjukkan perilaku OCB	Negara Bagian Washington Teknik analisis: SEM	terhadap perilaku OCB dalam evaluasi kinerja terhadap produktivitas, kerja tim, kinerja, dan kepuasan karyawan. Hasil penelitian mendukung hipotesis alternatif, menunjukkan sebagian besar responden menunjukkan perilaku OCB, dan para pemimpin tidak cukup mengenali atau menghargai perilaku ini, termasuk selama evaluasi kinerja formal
28	Edy Jumady, Syamsul Alam, Yana Fajriah, M. I. N. H. (2021). <i>“Creating Culture Organizational Citizenship Behavior and Performance Through Human Research Optimization”</i>	Mengkaji dan menggali pengaruh pengembangan sumber daya manusia, kompetensi, dan motivasi terhadap OCB dan Kinerja	Sampel: ASN Teknik analisis: SEM	Pengembangan sumber daya manusia berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB. Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB. Motivasi positif dan signifikan terhadap OCB. Pengembangan SDM berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja ASN. Kompetensi berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja ASN. Motivasi positif dan tidak signifikan terhadap kinerja ASN. Motivasi positif dan signifikan terhadap kinerja ASN.
29	Harwiki, W. (2016). <i>“The Impact of Servant Leadership on Organization Culture, Organizational Commitment, OCB and Employee Performance Cooperatives”</i>	Menganalisis pengaruh kepemimpinan pelayan terhadap budaya organisasi, komitmen organisasi, OCB; dan kinerja karyawan;	Sampel: manajer dan karyawan Koperasi Wanita di Jawa Timur Teknik analisis: SEM	Kepemimpinan pelayan berpengaruh signifikan terhadap budaya organisasi, komitmen organisasi, OCB, dan kinerja karyawan; budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap OCB, tetapi tidak signifikan terhadap kinerja karyawan; komitmen organisasi berpengaruh tidak signifikan terhadap OCB maupun terhadap kinerja karyawan; dan OCB berdampak signifikan terhadap komitmen.

No	Peneliti	Tujuan	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
30	Haryonor, S. (2021). “ <i>The Effect of Person Job Fit and Person Organization Fit on Employee Performance with Organizational Citizenship Behavior as Mediator: Study of Local Government Employees in Tojo Una-Una Regency</i> ”	Menguji pengaruh person-job fit dan person-organization fit terhadap perilaku OCB, dan dampaknya terhadap kinerja pegawai	Sampel: pegawai pemerintah daerah di Kabupaten Tojo Una-Una Provinsi Sulawesi Tengah Teknik analisis: SEM	(1) Person job fit berpengaruh terhadap perilaku OCB pegawai, (2) Person organization fit tidak berpengaruh terhadap perilaku OCB, (3) Person job fit tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai, (4) Person organization fit berpengaruh terhadap kinerja pegawai, dan (5) OCB berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kinerja pegawai pemerintah daerah dengan meningkatkan perilaku OCB dapat diperkuat. Temuan selanjutnya adalah bahwa variabel OCB merupakan variabel intervening person-job fit dalam mempengaruhi kinerja pegawai, tetapi tidak dengan person-organization fit.
31	Herdian, P. D., Nugroho, R., & Sumiati, S. (2020). “ <i>The Effect of Work Motivation and Spiritual Intelligence on Employee Performance With OCB As Intervening Variables</i> ”	Menganalisis pengaruh motivasi kerja dan kecerdasan spiritual terhadap kinerja karyawan dengan perilaku OCB sebagai variabel intervening	Sampel: karyawan organik di PT. Barata Indonesia (Persero) Teknik analisis: SEM	Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel OCB memiliki hubungan paling kuat dengan kinerja karyawan, dengan nilai CR sebesar 4,249 dengan P-value < 5%. yang berarti semakin tinggi perilaku OCB, semakin tinggi kinerja karyawan.
32	Hermawan, H., Thamrin, H. M., & Susilo, P. (2020). “ <i>Organizational Citizenship Behavior and Performance: The Role of Employee</i> ”	Menganalisis hubungan antara OCB dan EE terhadap Employee Performance (EP)	Sampel: karyawan pada industri manufaktur di Tangerang Teknik analisis: SEM	OCB berpengaruh signifikan terhadap EE dan EP. Penelitian ini juga menemukan bahwa EE berpengaruh signifikan terhadap EP dan dapat memediasi hubungan antara OCB dan EP. Dari hasil tersebut, implikasi yang dapat diambil adalah industri manufaktur di Tangerang

No	Peneliti	Tujuan	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
	<i>Engagement”</i>			harus memperhatikan karyawannya untuk mengembangkan OCB dan EE, dan pada akhirnya meningkatkan EP.
33	Ismail, S., Iqbal, Z., & Adeel, M. (2018). <i>“Impact of Organizational Justice and Organizational Citizenship Behavior on Employees Performance”</i> .	Menyelidiki peran keadilan organisasi dan perilaku OCB dalam meningkatkan kinerja karyawan dalam pengaturan akademik	Sampel: karyawan yang bekerja di universitas yang berbeda di Azad Kashmir Pakistan Teknik analisis: SEM	Keadilan organisasi dan OCB merupakan prediktor signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini memberikan kontribusi untuk literatur manajerial dengan mengidentifikasi dan menerapkan konsep teoritis untuk sampel yang berbeda dan pengaturan organisasi.
34	Jena, L. K. (2021). <i>“Does workplace spirituality lead to raising employee performance? The role of citizenship behavior and emotional intelligence”</i>	Menganalisis peran mediasi OCB dan sifat moderasi kecerdasan emosional karyawan	Sampel: Karyawan perusahaan Teknik analisis: Regresi	Spiritualitas di tempat kerja memang berhubungan positif dengan kinerja karyawan. Perilaku OCB berhubungan positif dengan spiritualitas tempat kerja dan kinerja karyawan. Analisis mediasi menunjukkan bahwa perilaku OCB secara signifikan meningkatkan hubungan antara spiritualitas tempat kerja dan kinerja karyawan. Kecerdasan emosional karyawan secara signifikan memperkuat kinerja karyawan.
35	Kumari, N., & Singh, D. (2018). <i>“Impact of organizational culture on employee performance”</i>	Menganalisis pengaruh budaya kerja terhadap kinerja karyawan	Sampel: karyawan di sebuah perusahaan manufaktur plastik terkemuka Teknik analisis: Regresi	Hubungan antara budaya kerja dan sistem manajemen kinerja (PMS) dipelajari dan pengaruh budaya kerja pada sistem manajemen kinerja ditemukan sebesar 3,1%. Perusahaan harus mengadakan seminar dan kegiatan yang berbeda untuk mengembangkan semangat tim di antara karyawan.

No	Peneliti	Tujuan	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
36	Munir, Q., & Samdani, H. (2021). <i>“The Mediating Role of Organizational Citizenship Behavior between Workplace Spirituality and Job Performance: Contingent Role of Organizational Commitment in Public Sector”</i>	Mengeksplorasi hubungan antara spiritualitas tempat kerja dan prestasi kerja dengan fokus pada mediasi peran OCB	Sampel: karyawan organisasi sektor publik Teknik analisis: Regresi	Spiritualitas tempat kerja berpengaruh positif terhadap kinerja. Perilaku OCB positif memediasi hubungan antara spiritualitas tempat kerja dan prestasi kerja. Penelitian ini lebih lanjut membuktikan peran moderasi komitmen organisasi antara OCB dan prestasi kerja. Sebagai perpanjangan dari penelitian sebelumnya, penelitian ini menyoroti pentingnya spiritualitas tempat kerja dalam meningkatkan prestasi kerja. Selanjutnya, praktisi manajemen sumber daya manusia perlu memahami dan mengenali pengaruh dan peran spiritualitas tempat kerja, OCB, dan komitmen organisasi yang tidak efektif pada organisasi mereka.
37	Muzakki, M., Eliyana, A., & Muhtadi, R. (2019). <i>“Is Employee Performance Affected by Organizational Culture, Work Motivation and OCB? An Empirical Investigation”</i>	Menguji dan menganalisis pengaruh budaya organisasi, motivasi kerja, dan OCB terhadap kinerja karyawan	Sampel: ASN di Pemerintah Kabupaten Pamekasan Teknik analisis: SEM	Motivasi kerja dan OCB berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun demikian budaya kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Pemerintah Kabupaten Pamekasan.
38	Notanubun, Z. (2021). <i>“The Effect of Organizational Citizenship Behavior and Leadership Effectiveness on</i>	Menguji pengaruh OCB dan efektivitas kepemimpinan terhadap kinerja	Sampel: pegawai Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Provinsi Maluku,	Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan OCB dan efektivitas kepemimpinan memberikan pengaruh paling kuat terhadap pencapaian kinerja organisasi. Temuan lain yang menarik dalam penelitian ini adalah meskipun kurangnya

No	Peneliti	Tujuan	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
	<i>Public Sectors Organizational Performance</i>		Indonesia Teknik analisis: Regresi	insentif dan penghargaan bagi karyawan serta kurangnya kualitas sumber daya manusia, hal itu dapat dikurangi dengan pembenahan internal stem berdasarkan sumber daya yang dimiliki sehingga kinerja organisasi dapat lebih optimal.
39	Pratiwi, L. A., & Nawangsari, L. C. (2021). <i>“Organizational Citizenship Behavior while mediating Self-Efficacy, Servant Leadership and Organization Culture on Employee Performance”</i>	Menguji dan menganalisis pengaruh self-efficacy, servant leadership, dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai dengan OCB sebagai variabel mediasi	Sampel: karyawan Kharisma Potensia Indonesia Teknik analisis: PLS	Servant leadership berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. OCB belum terbukti memediasi self-efficacy, servant leadership, dan organizational culture terhadap kinerja pegawai. Self-efficacy berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB. Servant leadership berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap OCB. Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB. Self-efficacy berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. OCB berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan
40	Rita, M., Randa Payangan, O., Rante, Y., Tuhumena, R., & Erari, A. (2018). <i>“Moderating effect of organizational citizenship behavior on the effect of organizational commitment,</i>	Menguji hubungan antara kepemimpinan transformasional, komitmen organisasi, motivasi, OCB, dan kinerja karyawan	Sampel: pegawai Sekretariat Daerah Provinsi Papua Teknik analisis: SEM	Pemoderasian OCB tidak berpengaruh signifikan terhadap hubungan antara komitmen organisasi, kepemimpinan transformasional, motivasi kerja, dan kinerja pegawai. Orisinalitas makalah ini adalah pada kajian komprehensif yang menggabungkan variabel kepemimpinan transformasional,

No	Peneliti	Tujuan	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
	<i>transformational leadership and work motivation on employee performance</i>			komitmen organisasi, motivasi kerja, OCB, dan kinerja menjadi model kajian yang lengkap.
41	Ruiz-Palomino, P., Linuesa-Langreo, J., & Elche, D. (2021). <i>“Team-level servant leadership and team performance: The mediating roles of organizational citizenship behavior and internal social capital”</i>	Menguji model mediasi bertingkat, di mana hubungan antara kepemimpinan yang melayani dan kinerja tim secara berurutan ditransmisikan melalui perilaku OCB dan modal sosial internal berbasis tim	Sampel: karyawan berbagai departemen hotel di Spanyol Teknik analisis: SEM	Kepemimpinan yang melayani dalam konteks perusahaan bisnis berbasis tim dapat mendorong OCB tingkat individu yang baik untuk membantu membangun komunitas yang berfokus pada tugas, di mana para pemimpin, pengikut, dan tim dapat berkembang untuk kebaikan bersama. Dengan demikian, manajer harus tahu bahwa melayani anggota tim terlebih dahulu dan terutama adalah hal yang positif untuk perkembangan semua yang terlibat.
42	Saragih, B., Sanusi, A., & Manan, A. (2017). <i>“The Influence of Job Satisfaction towards Employee Performance on the Antecedent of Competencies and OCB”</i>	Menganalisis pengaruh kompetensi dan OCB terhadap kepuasan karyawan dan terhadap kinerja karyawan, serta menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan	Sampel: pegawai <i>National Traffic Management Center</i> (NTMC) Korps Lalu Lintas Kepolisian Negara (Korlantas) POLRI Teknik analisis: SEM	Kompetensi dan OCB berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Kompetensi dan OCB berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai dan juga memediasi pengaruh kompetensi dan OCB terhadap kinerja pegawai.
43	Sardjono, S., Huseini, M., Raharjdo, K., & Arifin, Z. (2014). <i>“The Effect of Transformational</i>	Mendeskripsikan dampak kepemimpinan terhadap kinerja, melalui model teoritis “kemauan	Sampel: karyawan PT Timah (Persero) Tbk. Teknik analisis:	Pertama, kepemimpinan transformasional dan hubungan atasan-bawahan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan; tetapi memiliki efek tidak langsung melalui

No	Peneliti	Tujuan	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
	<i>Leadership, Superior-Subordinate Relationship, Job Satisfaction and Willing Cooperation towards Organizational Citizenship Behavior and Employee Performance</i>	kerjasama” sebagai salah satu variabel, dan kombinasi dari dampak kepemimpinan transformasional, hubungan atasan-bawahan, kepuasan kerja, dan kerjasama yang bersedia pada perilaku OCB dan kinerja karyawan	GeSCA	kerjasama yang rela. Kedua, kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap OCB dan kinerja karyawan; tetapi memiliki efek tidak langsung melalui kerjasama yang rela. Ketiga, kemauan kerjasama secara signifikan dipengaruhi oleh hubungan atasan-bawahan dan kepuasan kerja; sebaliknya berpengaruh signifikan terhadap OCB dan kinerja karyawan.
44	Shao, D., Zhou, E., Gao, P., Long, L., & Xiong, J. (2019). <i>“Double-edged effects of socially responsible human resource management on employee task performance and OCB: Mediating by role ambiguity and moderating by prosocial motivation”</i>	Mengeksplorasi efek positif dari manajemen sumber daya manusia yang bertanggung jawab secara sosial (SHRRM) pada karyawan	Sampel: karyawan-supervisor dari tiga perusahaan di China Teknik analisis: SEM	SHRRM dapat meningkatkan perilaku OCB karyawan sambil menurunkan kinerja tugas mereka melalui mediasi ambiguitas peran. Menariknya, motivasi prososial berfungsi sebagai moderator yang signifikan dalam memperkuat hubungan positif antara SRHRM dan OCB dan hubungan negatif antara SRHRM dan kinerja tugas.
45	Sharif, M. T., Ashraf, Z., & Khan, M. A. (2013). <i>“The impact of work life policies ,empowerment and training and development on employee</i>	Mengetahui faktor-faktor yang meningkatkan kinerja guru universitas di Pakistan	Sampel: guru universitas di Pakistan Teknik analisis: Regresi	Pemberdayaan, kebijakan kehidupan kerja, pelatihan dan pengembangan dan perilaku OCB merupakan faktor penting untuk meningkatkan kinerja guru universitas.

No	Peneliti	Tujuan	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
	<i>performance with the mediating role of OCB</i>			
46	Tania, T., Haryadi, D., Mirza, W. W., & Khairusy, A. (2021). <i>“Improving Employees Performance with Structural Empowerment and Transformational Leadership Through Job Satisfaction, Organizational Citizenship Behavior And Interpersonal Trust”</i>	Menguji dan menganalisis pengaruh pemberdayaan struktural dan kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan yang dimediasi oleh kepuasan kerja, perilaku OCB dan kepercayaan interpersonal	Sampel: pegawai PT. BPRS Cilegon Mandiri Teknik analisis: PLS	1). Pemberdayaan struktural berpengaruh terhadap kepuasan kerja, 2). Pemberdayaan struktural berpengaruh terhadap perilaku OCB.3). Kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap kepercayaan interpersonal. 4). Kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap perilaku OCB. 5). Kepuasan kerja berpengaruh terhadap perilaku OCB. 6).Kepercayaan interpersonal berpengaruh terhadap perilaku OCB. 7). Perilaku OCB berpengaruh terhadap kinerja pegawai. 8). Gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap kinerja pegawai.
47	Tanjung, B. N., Rahman, Y., Budiyanto, Badawi, Suryana, A. T., Sumar, W. T., Mufid, A., Purwanto, A., & Warto. (2020). <i>“The influence of transformational leadership, job satisfaction and OCB on the performance of Islamic school teachers”</i> .	Mengukur pengaruh kepemimpinan transformasional, kepuasan kerja dan perilaku OCB terhadap kinerja	Sampel: guru madrasah di Jakarta Teknik analisis: SEM	Kepemimpinan transformasional, kepuasan kerja dan perilaku OCB berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Penelitian baru ini mengusulkan model untuk membangun kinerja guru di kalangan guru sekolah Islam di Jakarta melalui kepemimpinan transformasional, kepuasan kerja dan perilaku OCB.
48	Titisari, P., Farid	Menguji dan	Sampel:	Gaya kepemimpinan, komitmen

No	Peneliti	Tujuan	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
	Afandi, M., & Lukiyanto, K. (2020). <i>“Organizational citizenship behavior: antecedents and the effect on employee performance at a state treasury office in indonesia”</i>	menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan, kepuasan kerja, komitmen organisasi, kepribadian dan budaya organisasi terhadap perilaku OCB dan dampaknya terhadap kinerja karyawan	pegawai pada Kantor Kas Negara Jawa Timur Teknik analisis: SEM	organisasi, kepuasan kerja, dan kepribadian berpengaruh signifikan terhadap OCB. Selanjutnya OCB berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Pelayanan Perbendaharaan Negara. Namun, budaya organisasi memiliki pengaruh yang tidak signifikan terhadap OCB
49	Tsai, T. T. H., & Lin, A. J. (2014). <i>“Do psychological contract and OCB affect organizational performance in non-profit organizations?”</i>	Mengeksplorasi hubungan antara kontrak psikologis (PC), perilaku OCB dan kinerja organisasi (OP)	Sampel: karyawan penuh waktu di organisasi nirlaba internasional (NPO) Teknik analisis: SEM	Ada hubungan positif signifikan antara PC dan OCB, OCB dan OP, serta PC dan OP. Ada efek mediasi OCB pada hubungan antara PC dan OP. Selain efek mediasi, OCB dan variabel lain mungkin memberikan efek moderasi yang signifikan pada hubungan antara PC dan OP.
50	Zehir, C., Akyuz, B., Eren, M. S., & Turhan, G. (2013). <i>“The Indirect Effects of Servant Leadership Behavior on Organizational Citizenship Behavior and Job Performance”</i> .	Menguji pengaruh perilaku kepemimpinan pelayan kepala sekolah swasta pada perilaku kewargaan organisasi dan kinerja guru	Sampel: guru lembaga pendidikan swasta di Turki Teknik analisis: SEM	Perilaku kepemimpinan pelayan diperiksa untuk efek tidak langsungnya pada perilaku OCB dan kinerja pekerjaan dengan dampaknya pada keadilan organisasi. Keadilan organisasi berperan sebagai mediator antara variabel-variabel yang diteliti. Semua hasil mendukung efek mediasi yang dipelajari.
51	Chandra Lukita (2017) “Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Motivasi Kerja dan	Menganalisis dan mengkaji kepemimpinan transformasional, motivasi kerja dan budaya organisasi dan mengetahui	Sampel: pegawai di lembaga kursus bahasa Inggris se wilayah Ciyumajakuni	Hasil penelitian secara umum menyimpulkan bahwa: 1) terdapat pengaruh yang positif dan signifikan baik secara parsial maupun simultan kepemimpinan transformasional, motivasi kerja dan budaya organisasi terhadap

No	Peneliti	Tujuan	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
	Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja serta Dampaknya pada Kinerja Pegawai”	pengaruhnya terhadap kepuasan kerja	ng Teknik analisis: SEM	kepuasan kerja pegawai. 2) terdapat pengaruh positif dan signifikan kepuasan kerja pegawai terhadap kinerja pegawai di lembaga kursus bahasa Inggris se wilayah Ciayumajakuning.
52	Ni Made Wiwik Pratiwi (2019) “Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Camat Petang Kabupaten Badung”	Mengetahui pengaruh kepemimpinan, budaya kerja dan motivasi terhadap kinerja pegawai	Sampel: pegawai pada Kantor Camat Petang Kabupaten Badung Teknik analisis: Regresi linier	kepemimpinan, budaya organisasi, dan motivasi kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.
53	Monce Brury (2016) “Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor SAR Sorong”	Mengetahui pengaruh kepemimpinan, budaya organisasi, motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai	Sampel: pegawai pada Kantor SAR Sorong Teknik analisis: Regresi	Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai sebesar 0.000, budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai sebesar 0.012, motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai sebesar 0.010, kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai sebesar 0.007, dan kepemimpinan, budaya organisasi, motivasi kerja dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai sebesar 0.000.
54	Desi Saputra Rafiie, Nasir Azis dan Sofyan Idris (2018) “Pengaruh Kompetensi, Gaya Kepemimpinan, Budaya Kerja dan	Menganalisis pengaruh kompetensi, gaya kepemimpinan, budaya kerja, dan lingkungan kerja terhadap kepuasan	Sampel: pegawai pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Aceh Barat	Hasil pengujian membuktikan bahwa kompetensi, gaya kepemimpinan, budaya kerja dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai, kemudian kompetensi, gaya kepemimpinan, budaya kerja dan

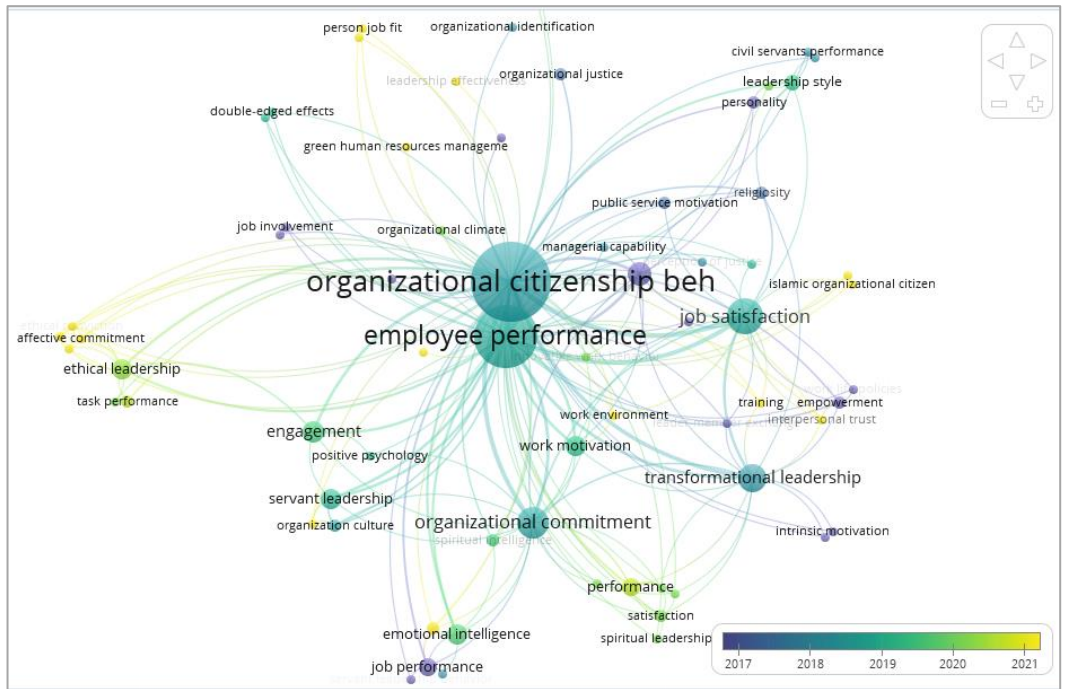
No	Peneliti	Tujuan	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
	Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai dan Dampaknya Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kementerian Agama Kabupaten Aceh Barat”	kerja dan kinerja pegawai	Teknik analisis: Regresi	lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Hasil pengujian juga membuktikan bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai, dan terdapat pengaruh tidak langsung kompetensi, gaya kepemimpinan, budaya kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja pegawai.
55	Indra Marjaya dan Fajar Pasaribu (2019) “Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai”	Menganalisis pengaruh kepemimpinan, motivasi, dan pelatihan terhadap kinerja pegawai.	Sampel: karyawan di PDAM Tirta Deli Kabupaten Deli Serdang Teknik analisis: Regresi	Kepemimpinan berpengaruh negatif tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Lain halnya dengan variabel motivasi yang berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Selanjutnya variabel pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
56	Eko Purnomo dan Rahayu Triastity (2017) “Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Ngawi Dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening”	Menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja pegawai disiplin kerja sebagai variabel intervening	Sampel: pegawai di Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Ngawi Teknik analisis: Regresi	Disiplin kerja memediasi pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa disiplin kerja mampu memediasi pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai. Gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh pimpinan dapat mendorong pegawai untuk meningkatkan disiplin kerja, yang pada akhirnya berdampak terhadap peningkatan kinerja. Hal ini menandakan peranan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai dapat mendorong pegawai untuk bekerja secara giat, dalam mencapai tujuan organisasi. Kemampuan,

No	Peneliti	Tujuan	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
				kecakapan, dan keterampilan pegawai tidak ada artinya apabila tidak diikuti dengan motivasi dan disiplin kerja yang tinggi.
57	Mukrodi dan Wahyudi (2018) “Pengaruh Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Motivasi Kerja Serta Implikasinya Pada Komitmen Pegawai”	Menganalisis pengaruh kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap motivasi kerja serta implikasinya pada komitmen pegawai	Sampel: pegawai di Kantor Kementerian Agama Se Provinsi Banten Teknik analisis: SEM	Kepemimpinan berpengaruh negatif namun tidak signifikan terhadap motivasi kerja pegawai. Budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja pegawai. Kepemimpinan dan budaya organisasi secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja pegawai. Kepemimpinan berpengaruh namun tidak signifikan terhadap komitmen pegawai. Budaya organisasi berpengaruh negatif namun tidak signifikan terhadap komitmen pegawai. Motivasi berpengaruh namun tidak signifikan terhadap komitmen pegawai.
58	Vannecia Marchelle Soegandhi, Eddy M. Sutanto, dan Roy Setiawan (2013) “Pengaruh Kepuasan Kerja dan Loyalitas Kerja Terhadap OCB”	Mengetahui pengaruh kepuasan kerja dan loyalitas kerja terhadap organizational citizenship behavior pada karyawan	Sampel: karyawan PT. Surya Timur Sakti Jawa Timur Teknik analisis: Regresi	Kepuasan kerja dan loyalitas kerja berpengaruh positif terhadap organizational citizenship behavior karyawan. Hal ini berarti peningkatan kepuasan kerja dan loyalitas kerja akan meningkatkan secara signifikan organizational citizenship behavior karyawan.
59	Anna Suzana (2017) “Pengaruh Organizational Citizenship Behavior (OCB) Terhadap Kinerja Karyawan”	Menganalisis pengaruh OCB terhadap kinerja karyawan	Sampel: karyawan PT. Taspen (persero) Kacab Cirebon Teknik analisis: Regresi	Organisasi yang mempunyai karyawan yang memiliki OCB yang baik, akan memiliki kinerja yang lebih baik dari organisasi lain.

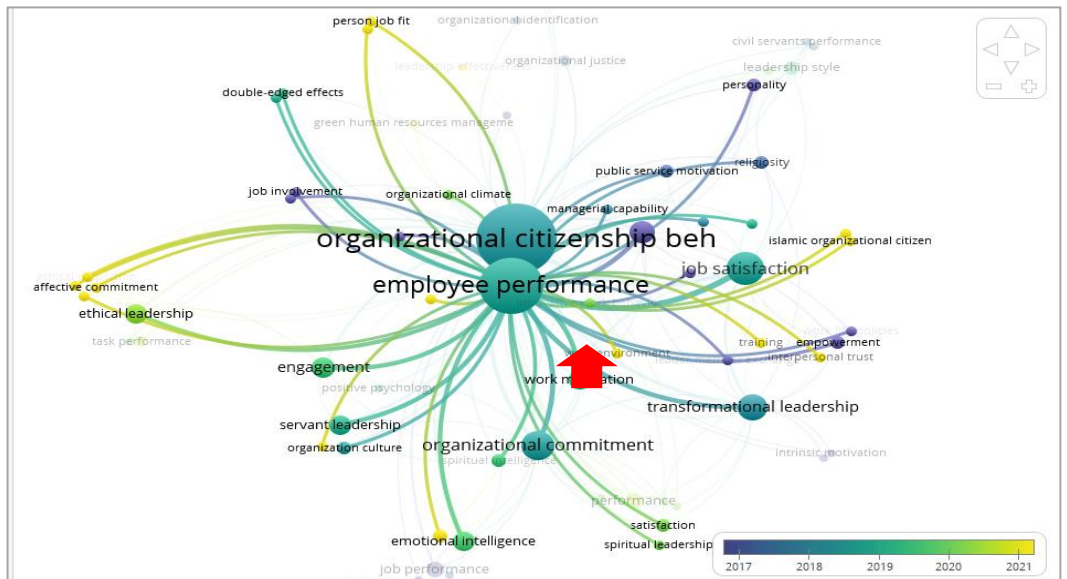
No	Peneliti	Tujuan	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
60	Yoga Putrana, Azis Fathoni dan Moh. Mukeri Warso (2016) “Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap OCB Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan”	Menganalisis pengaruh kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap organizational citizenship behavior dalam meningkatkan kinerja	Sampel: karyawan pada PT. Gelora Persada Mediatama Semarang” Teknik analisis: Regresi	(1) ada efek negatif pada kepuasan kerja terhadap OCB (2) Kepuasan kerja dan OCB berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, sedangkan komitmen organisasi berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan

Lampiran 2 Analisis Bibliografi Dengan Vosviewer

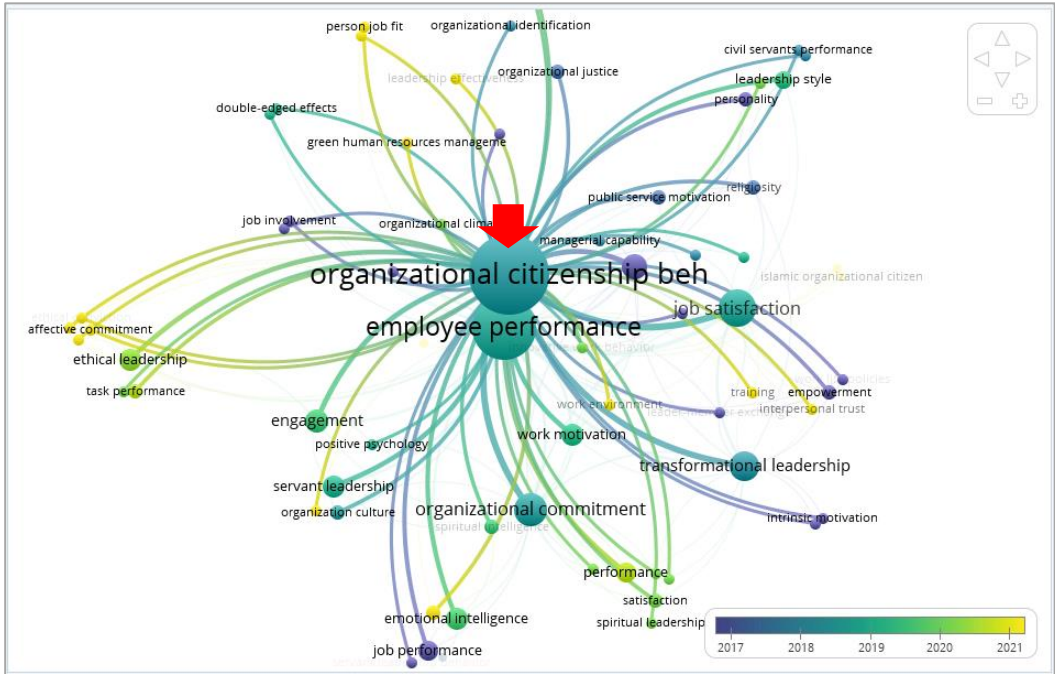
2a. Overlay Visualization by All Variables



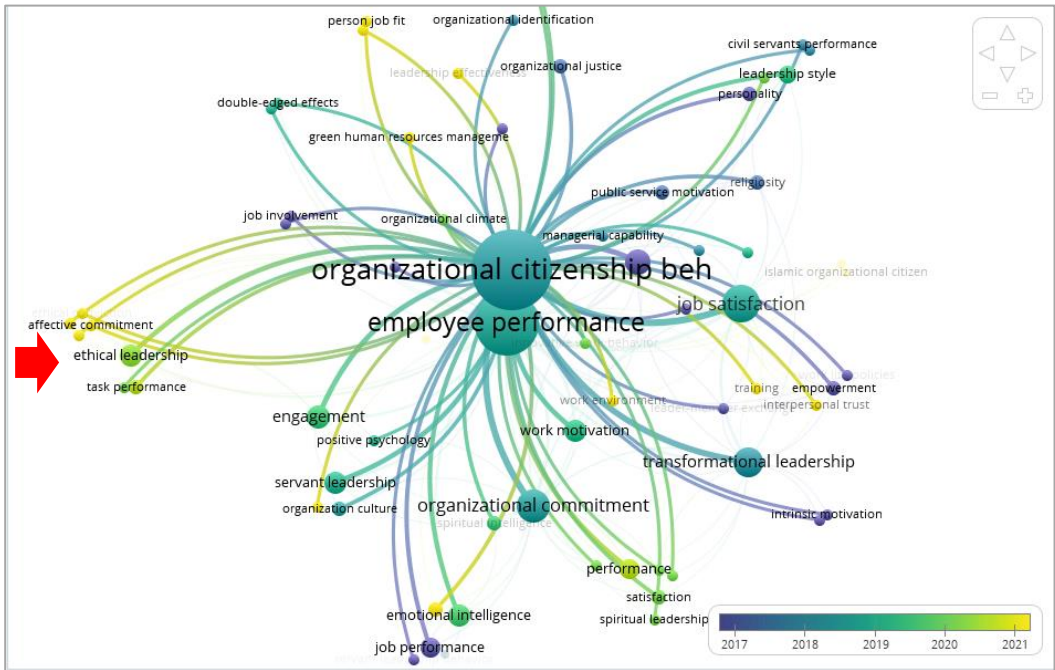
2b. Overlay Visualization by Employee Performance



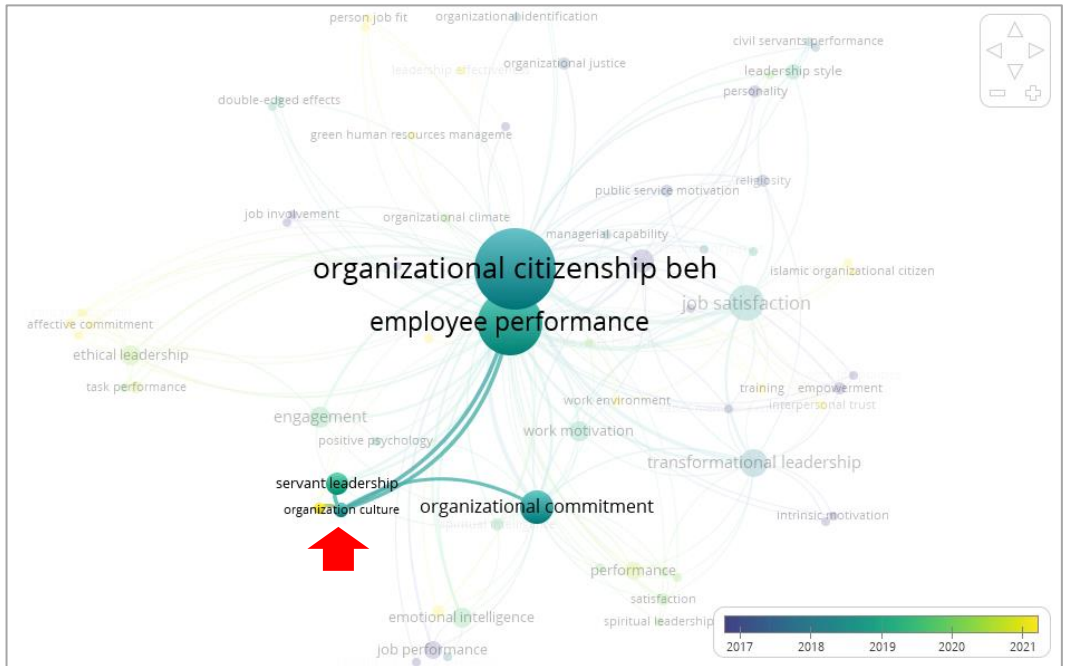
2c. Overlay Visualization by OCB



2d. Overlay Visualization by Ethical Leadership



2e. Overlay Visualization by Work Culture



2f. Overlay Visualization by Public Service Motivation



Halaman ini sengaja dikosongi

Lampiran 3 Kuesioner Penelitian

SURAT PENGANTAR ANGKET PENELITIAN

Kepada YTH.

Pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Seruyan

Di tempat

Dengan hormat,

Melalui surat ini, kami menyampaikan permohonan izin untuk melakukan riset penelitian Studi S3 Ilmu Ekonomi Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya yang berjudul “**Pengaruh Kepemimpinan Etis, Budaya Kerja, dan *Public Service Motivation* Terhadap *Organizational Citezenship Behaviour* dan Implikasinya terhadap Kinerja Pegawai**” di Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Seruyan. Pengumpulan data pada penelitian ini digunakan hanya semata-mata untuk penelitian, dan tidak berkaitan dengan penilaian dalam organisasi Bapak/ Ibu.

Terima kasih atas bantuan dan dukungannya dalam pengisian kuesioner ini.

Surabaya, 15 Mei 2022

Peneliti

KUESIONER PENELITIAN

PENGARUH KEPEMIMPINAN ETIS, BUDAYA KERJA, DAN PUBLIC SERVICE MOTIVATION TERHADAP ORGANIZATIONAL CITEZENSHIP BEHAVIOUR DAN IMPLIKASINYA TERHADAP KINERJA PEGAWAI

(Studi Pada Sekretariat Daerah Kabupaten Seruyan)

KARAKTERISTIK RESPONDEN

Petunjuk:

- a. Berikan jawaban singkat pada bagian yang membutuhkan jawaban tertulis.
- b. Berikan tanda silang (X) pada jawaban yang Bapak/Ibu anggap paling sesuai.

1. Usia : tahun
2. Jenis kelamin : Pria Wanita
3. Pendidikan terakhir :
 - SMA atau Sederajat Magister (S2)
 - Diploma Doktor (S3)
 - Sarjana (S1)
4. Bagian/Divisi :
5. Masa kerja : tahun

PENILAIAN PADA SETIAP VARIABEL PENELITIAN

Petunjuk pengisian :

Pilihlah salah satu jawaban yang sesuai dengan penelitian anda berdasarkan apa yang benar-benar anda rasakan tanpa ada paksaan dari pihak manapun. Berikan tanda cek (√) pada jawaban anda.

- a. = Sangat tidak setuju (STS)
- b. = Tidak setuju (TS)
- c. = Netral (N)
- d. = Setuju (S)
- e. = Sangat setuju (SS)

KEPEMIMPINAN ETIK

Pertanyaan	Pilihan Jawaban				
	STS	TS	N	S	SS
Sikap Kritis					
1. Pimpinan berani mengemukakan pendapat sendiri disertai dengan rasa tanggung jawab etis sesuai dengan tupoksinya					
2. Pimpinan kritis dalam mengevaluasi kemampuan pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya					
3. Pimpinan mampu menunjukkan sikap dan tindakan yang responsif terhadap setiap kejadian yang terjadi di organisasinya					
4. Pimpinan memiliki kemampuan memahami secara tepat yang akan terjadi di lingkungan organisasi terutama hal-hal yang diperkirakan mempunyai dampak kuat terhadap lembaga yang dipimpinnya					
Sikap Rasional					
5. Pimpinan mempunyai kemampuan rasional yang baik sehingga selalu logis dalam setiap keputusan yang diambil					
6. Pimpinan mempunyai kemampuan untuk bisa menghindari kesalahan dalam bertindak, karena apa yang akan terjadi mampu diprediksi sebelumnya					
7. Pimpinan mempunyai kemampuan untuk menghalau segala fantasi (tidak rasional) yang mengarah pada tuduhan yang tidak benar dalam setiap melaksanakan kegiatan					
8. Pimpinan mempunyai kemampuan untuk memperlakukan kesalahan/kegagalan yang terjadi sebagai modal intelektual untuk melakukan perbaikan selanjutnya					
Sikap Otonom					
9. Pimpinan mampu mengalokasikan waktu guna memperjelas peran dan tupoksi pegawai agar					

Pertanyaan	Pilihan Jawaban				
	STS	TS	N	S	SS
dapat bekerja secara efektif					
10. Pimpinan mempunyai kemampuan untuk menggunakan perintah secara sengaja kepada pegawai untuk mempromosikan strateginya					
11. Pimpinan mempunyai kemampuan untuk menggunakan kewenangannya sebagai kekuatan untuk mengambil keputusan					
12. Pimpinan mempunyai kemampuan untuk percaya diri yang tinggi dalam menjalankan pekerjaannya					
Sikap Adil					
13. Pimpinan mempunyai kredibilitas yang baik sehingga pegawai terdorong untuk bekerja dengan jujur					
14. Pimpinan mempunyai kemampuan untuk menghargai stafnya yang bekerja dengan baik dan tidak menoleransi stafnya yang tidak bekerja dengan baik					
15. Pimpinan bersedia membangun komunikasi yang efektif pada semua pegawai di setiap divisi/bagian					
16. Pimpinan memberikan penghargaan kepada pegawai sesuai dengan kinerja yang dicapai					

BUDAYA KERJA

Pertanyaan	Pilihan Jawaban				
	STS	TS	N	S	SS
Anggapan Dasar tentang Kerja					
17. Saya beranggapan bahwa pekerjaan yang saya jalani sesuai dengan bidang saya					
18. Saya berpendirian bahwa pekerjaan yang saya jalani saat ini sesuai dengan kemampuan yang saya miliki					
19. Saya percaya mampu menyelesaikan pekerjaan dengan sebaik-baiknya					

Pertanyaan	Pilihan Jawaban				
	STS	TS	N	S	SS
Sikap terhadap Pekerjaan					
20. Saya menyukai pekerjaan ini					
21. Saya selalu menjunjung nilai-nilai kejujuran dalam bekerja					
22. Saya melakukan pekerjaan sehari-hari didasari oleh keikhlasan yang tinggi					
23. Saya melakukan pekerjaan sehari-hari didasari oleh komitmen yang kuat pada organisasi					
Perilaku Ketika Bekerja					
24. Saya melakukan pekerjaan secara tuntas tanpa ada yang tertunda					
25. Saya melakukan pekerjaan dengan penuh dedikasi					
26. Saya siap melaksanakan setiap perintah yang diberikan oleh atasan					
27. Saya memiliki kemampuan untuk menyelesaikan pekerjaan dengan benar					
Lingkungan Kerja					
28. Saya berkomitmen kuat untuk mematuhi setiap tata tertib atau aturan yang berlaku di organisasi					
29. Saya akan selalu menjaga keeratan hubungan dengan pimpinan					
30. Saya akan selalu menjaga keeratan hubungan dengan rekan kerja					
Etos Kerja					
31. Saya selalu bersungguh-sungguh melaksanakan setiap pekerjaan					
32. Saya merasa puas bila mampu menyelesaikan pekerjaan dengan lebih cepat dari waktu yang ditargetkan					
33. Saya berusaha datang ke kantor lebih cepat					
34. Saya tidak pulang lebih awal dari jam pulang kantor					

Pertanyaan	Pilihan Jawaban				
	STS	TS	N	S	SS
35. Saya selalu disiplin dalam menggunakan baju seragam					

PUBLIC SERVICE MOTIVATION (PSM)

Pertanyaan	Pilihan Jawaban				
	STS	TS	N	S	SS
Motif Rasional					
36. Saya berpandangan positif bahwa bekerja di Sekretariat Daerah dapat memberikan manfaat bagi masyarakat					
37. Saya memiliki ketertarikan untuk bekerja di Sekretariat Daerah					
Motif Normatif					
38. Saya berkeinginan kuat untuk berkontribusi terhadap lingkungan masyarakat tanpa ada rasa egois					
39. Saya sadar akan pentingnya makna dari pelayanan publik					
40. Saya mampu menempatkan kepentingan masyarakat di atas kepentingan diri sendiri					
41. Saya sadar pelayanan publik merupakan tanggung jawab saya terhadap negara					
Motif Afektif					
42. Saya memiliki rasa empati terhadap nasib orang-orang yang kurang baik					
43. Saya tertarik terhadap program dan kegiatan sosial					
44. Saya merasa iba ketika melihat orang lain dalam kesusahan					
45. Saya sadar bahwa patriotisme adalah bagaimana melihat orang lain sejahtera					
46. Saya sadar bahwa hidup kita selalu bergantung terhadap satu sama lain					

ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOUR (OCB)

Pertanyaan	Pilihan Jawaban				
	STS	TS	N	S	SS
<i>Altruism</i>					
47. Saya bersedia membantu rekan kerja yang belum bisa menyelesaikan pekerjaannya					
48. Saya bersedia membantu pekerjaan rekan yang sedang tidak masuk kerja					
49. Saya bersedia membantu rekan yang sedang mengalami kesulitan dalam pekerjaannya walaupun tidak diminta					
<i>Conscientiousness</i>					
50. Saya selalu tepat waktu dalam hal-hal yang berhubungan dengan pekerjaan					
51. Saya selalu mematuhi peraturan dan prosedur walaupun tidak ada yang melihat atau mengawasinya					
52. Saya selalu memberikan respons perintah atasan dengan cepat					
<i>Sportmanship</i>					
53. Saya tidak pernah menghabiskan banyak waktu untuk mengeluhkan hal-hal sepele					
54. Saya tidak pernah membesar-besarkan masalah kecil yang terjadi					
55. Saya selalu melihat sisi-sisi positif pada setiap kejadian yang saya alami					
<i>Courtesy</i>					
56. Saya bersedia diskusi dengan rekan kerja yang lain pada setiap pekerjaan yang sedang dikerjakan					
57. Saya selalu menghindari sesuatu yang dapat menimbulkan masalah dengan rekan kerja					
<i>Civic Virtue</i>					
58. Saya selalu menghadiri dan berpartisipasi dalam rapat atau pertemuan yang berkaitan dengan organisasi baik yang diwajibkan maupun tidak					

Pertanyaan	Pilihan Jawaban				
	STS	TS	N	S	SS
59. Saya selalu mengikuti perkembangan yang terjadi di organisasi					
60. Saya berani menerima celaan ketika mengekspresikan pendapat saya untuk kebaikan organisasi					

KINERJA PEGAWAI

Pertanyaan	Pilihan Jawaban				
	STS	TS	N	S	SS
Kualitas					
61. Saya dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik					
62. Saya dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai SOP yang ditetapkan organisasi					
63. Saya dapat meminimalisasi tingkat kesalahan saya dalam bekerja					
64. Saya dapat menyelesaikan pekerjaan dengan teliti					
Kuantitas					
65. Saya diberikan kesempatan berinisiasi sendiri untuk mencapai target kerja yang ditetapkan organisasi					
66. Saya mampu mencapai target pekerjaan yang ditetapkan oleh organisasi					
67. Saya dapat memenuhi beban kerja yang telah ditetapkan oleh organisasi					
68. Saya dapat melebihi volume pekerjaan yang telah ditetapkan organisasi					
Ketepatan Waktu					
69. Saya selalu menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu					
70. Saya disiplin waktu dalam bekerja					
71. Saya tidak pernah menunda pekerjaan					
72. Saya mampu mempercepat penyelesaian pekerjaan sebelum batas waktunya					

No	Kepemimpinan Etik (X1)																Budaya Kerja (X2)																									
	X1.1				X1.2				X1.3				X1.4				X2.1			X2.2			X2.3			X2.4			X2.5													
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35							
121	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5				
122	5	4	5	3	3	4	4	4	4	3	4	5	4	4	3	3	4	3	4	3	5	5	5	4	4	4	4	5	4	4	5	5	4	4	5	5	4	4	4			
123	5	3	3	4	4	4	4	3	5	4	4	5	4	3	3	4	3	5	4	4	4	5	4	5	5	4	4	4	5	4	4	5	4	4	5	4	5	4	5	4		
124	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3			
125	4	4	4	4	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3		
126	4	4	5	4	4	3	5	4	4	5	4	5	3	4	3	3	4	3	4	4	3	5	4	4	3	5	4	5	4	4	5	4	5	4	5	4	5	5	4			
127	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5		
128	5	3	4	4	4	4	4	3	4	5	3	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5			
129	4	4	5	4	4	4	3	3	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	4		
130	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	3	4	4	5	4	5	3	4	4	4	4	4	5	5	4	3	5	4	3	5	4	5	4		
131	4	4	4	5	5	5	5	3	4	4	4	4	5	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	3	4	5	4	4	4	5	3	5	4	5	4	5	4	5	4			
132	4	5	4	4	3	4	4	5	4	5	5	4	3	5	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	4		
133	5	5	4	5	4	4	4	4	5	3	4	4	3	4	3	4	5	5	4	5	4	5	5	4	4	4	5	4	5	5	5	4	4	5	5	5	4	4	5	5		
134	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	3	4	4	5	5	4	5	3	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5		
135	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	5	4	5	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5		
136	5	5	4	4	4	5	5	5	4	4	4	5	4	4	3	4	4	5	5	4	4	4	5	3	4	3	4	4	4	5	4	4	5	4	4	3	4	4	4	4		
137	5	5	5	5	4	5	4	4	5	5	5	5	4	4	5	3	4	4	5	4	5	4	5	4	5	4	3	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	
138	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	3	3	5	5	4	5	4	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5		
139	4	4	4	5	4	4	3	3	4	5	4	4	5	3	3	4	5	4	4	5	3	4	4	5	3	4	4	4	4	5	5	4	5	4	5	4	5	4	4	4	4	
140	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	3	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
141	4	4	4	3	4	5	3	3	5	5	4	4	5	3	4	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	4	4	
142	5	5	5	5	4	5	4	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	4	5	4	5	4	3	3	4	4	4	4	4	4	5	4	3	3	4	4	4	5	3	4	5
143	4	4	4	4	4	5	3	5	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
144	5	4	3	3	3	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	5	4	5	4	5	5	5	4	3	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	
145	4	4	4	5	4	4	3	5	4	5	5	4	5	3	5	4	4	4	5	4	5	4	5	5	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	3	3	4	
146	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	3	5	3	5	4	4	4	4	5	5	
147	5	4	4	5	4	4	3	4	4	4	4	4	4	5	4	5	3	4	5	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5		
148	5	4	4	5	4	4	3	5	4	4	4	5	5	4	5	4	5	3	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	
149	4	4	4	4	3	4	3	5	5	3	5	4	5	4	4	5	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	3	3	4	5	4	5	5	4	5	5	4	5	4	
150	4	5	3	5	3	5	4	5	5	5	4	5	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	5	3	4	4	4	4	4	5	3	4	4	5

No	Public Service Motivation (X3)										Organizational Citizenship Behaviour (Z)										Kinerja Pegawai (Y)																			
	X3.1			X3.2			X3.3				Z.1			Z.2			Z.3			Z.4				Z.5			Y.1			Y.2				Y.3						
	36	37	38	39	40	41	42	43	44	45	46	47	48	49	50	51	52	53	54	55	56	57	58	59	60	61	62	63	64	65	66	67	68	69	70	71	72			
121	3	3	3	3	2	3	3	3	3	4	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	5	5	3	4	5	4	3		
122	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3		
123	4	5	4	5	4	4	4	5	4	4	5	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	5	5	4	4	5	4	4		
124	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	5	4	3	4	5	4	3	4	4	4	3	
125	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3		
126	5	4	5	4	5	4	5	5	4	3	4	5	5	4	3	4	4	4	4	5	4	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
127	4	4	4	3	3	4	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
128	5	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	5	5	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
129	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	5	4	4
130	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	4	4	5	4	4	4	3	5	4	5	3	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
131	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	4	4	4	4	5	4	4	5	4	
132	5	5	4	5	5	3	5	5	4	4	4	4	4	4	4	3	5	4	3	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	5	
133	4	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	5	4	5	4	4	5	5	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	3	5		
134	4	5	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	5	4	4	5	4	4	4	3	
135	5	4	4	4	4	4	5	4	4	5	5	4	4	4	4	3	4	4	4	4	5	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	
136	5	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	4	4	3	4	4	4	5	3	4	5	3	
137	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	5	5	4	4	5	5	4	5	4	5	4	4	4	4	3	4	3	3	5	4	3		
138	4	4	5	4	4	5	4	3	4	5	4	4	5	4	5	3	4	4	4	5	4	3	5	4	5	4	5	3	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	
139	5	4	4	4	4	4	5	4	5	5	5	4	4	4	5	4	3	5	5	4	3	4	4	4	5	4	3	5	3	4	4	4	3	3	4	3	3	3		
140	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
141	4	4	4	4	4	3	5	5	4	4	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	5	4
142	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	4	5	5	5	4	4	5	5	4	4	4	4	5	3	5	4	4	4	4	4	3	4	3	
143	4	5	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	5	4	4	3	5	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
144	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	4	4	3	4	4	3	4	3	
145	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	5	5	5	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	5	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4
146	4	3	3	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	5	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	3	4	3	3
147	5	5	3	4	4	4	5	4	4	4	4	5	3	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
148	5	4	4	4	3	4	5	5	4	4	5	4	5	3	4	4	5	3	4	5	5	4	4	4	4	5	5	5	4	4	5	5	4	5	5	4	5	5	4	4
149	3	4	5	5	5	4	5	4	4	5	5	4	3	3	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	5	4	3	4	3	5	5	4	4	5	5	
150	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	

Label Keterangan

- X1.1 Sikap Kritis
- X1.2 Sikap Rasional
- X1.3 Sikap Otonom
- X1.4 Sikap Adil
- X2.1 Anggapan Dasar tentang Kerja
- X2.2 Sikap terhadap Pekerjaan
- X2.3 Perilaku Ketika Bekerja
- X2.4 Lingkungan Kerja
- X2.5 Etos Kerja
- X3.1 Motif Rasional
- X3.2 Motif Normatif
- X3.3 Motif Afektif

Label Keterangan

- Z.1 *Altruism*
- Z.2 *Conscientiousness*
- Z.3 *Sportmanship*
- Z.4 *Courtesy*
- Z.5 *Civic Virtue*
- Y.1 Kualitas
- Y.2 Kuantitas
- Y.3 Ketepatan Waktu

Lampiran 5 Output Uji Validitas Kriteria

Variabel X1

	Pearson Correlation	Tot_X1	
		Sig. (2-tailed)	N
item.1	.573**	.001	30
item.2	.693**	.000	30
item.3	.647**	.000	30
item.4	.826**	.000	30
item.5	.583**	.001	30
item.6	.664**	.000	30
item.7	.632**	.000	30
item.8	.666**	.000	30
item.9	.781**	.000	30
item.10	.610**	.000	30
item.11	.558**	.001	30
item.12	.546**	.002	30
item.13	.605**	.000	30
item.14	.630**	.000	30
item.15	.543**	.002	30
item.16	.714**	.000	30

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
item.1	61.27	44.616	.507	.900
item.2	61.33	42.920	.634	.896
item.3	61.40	43.628	.585	.898
item.4	61.30	41.941	.791	.891
item.5	61.63	44.033	.510	.900
item.6	61.50	42.810	.596	.897
item.7	61.83	42.626	.552	.900
item.8	61.67	43.057	.602	.897
item.9	61.27	42.754	.741	.893
item.10	61.33	43.747	.540	.899
item.11	61.37	45.482	.503	.901
item.12	61.30	45.321	.486	.901
item.13	61.20	43.821	.535	.900
item.14	61.47	43.361	.560	.899
item.15	61.70	44.838	.473	.901
item.16	61.43	43.633	.668	.895

Variabel X2

	Pearson Correlation	Tot_X2	
		Sig. (2-tailed)	N
item.17	.751**	.000	30
item.18	.761**	.000	30
item.19	.762**	.000	30
item.20	.714**	.000	30
item.21	.517**	.003	30
item.22	.747**	.000	30
item.23	.561**	.001	30
item.24	.716**	.000	30
item.25	.645**	.000	30
item.26	.622**	.000	30
item.27	.548**	.002	30
item.28	.665**	.000	30
item.29	.700**	.000	30
item.30	.710**	.000	30
item.31	.790**	.000	30
item.32	.636**	.000	30
item.33	.734**	.000	30
item.34	.632**	.000	30
item.35	.768**	.000	30

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
item.17	75.87	52.602	.712	.931
item.18	75.97	53.344	.728	.930
item.19	75.93	53.237	.729	.930
item.20	76.13	53.292	.673	.931
item.21	75.93	55.789	.468	.934
item.22	76.07	53.237	.711	.931
item.23	75.93	54.961	.508	.934
item.24	76.30	52.769	.672	.931
item.25	76.33	52.437	.581	.934
item.26	75.87	54.878	.579	.933
item.27	76.33	54.644	.488	.934
item.28	76.00	54.897	.629	.933
item.29	76.10	53.817	.660	.932
item.30	76.03	53.413	.669	.931
item.31	76.13	51.430	.752	.930
item.32	76.20	53.407	.580	.933
item.33	76.10	52.921	.694	.931
item.34	76.17	53.730	.579	.933
item.35	76.00	52.759	.733	.930

Variabel X3

	Tot_X3		N
	Pearson Correlation	Sig. (2-tailed)	
item.36	.691**	.000	30
item.37	.644**	.000	30
item.38	.743**	.000	30
item.39	.714**	.000	30
item.40	.811**	.000	30
item.41	.716**	.000	30
item.42	.657**	.000	30
item.43	.644**	.000	30
item.44	.701**	.000	30
item.45	.727**	.000	30
item.46	.670**	.000	30

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
item.36	41.07	22.064	.627	.886
item.37	41.27	21.720	.557	.889
item.38	41.20	20.166	.657	.884
item.39	41.03	21.137	.637	.884
item.40	41.37	20.585	.757	.877
item.41	41.10	20.783	.632	.885
item.42	40.90	21.748	.576	.888
item.43	41.03	21.620	.554	.889
item.44	40.93	21.237	.622	.885
item.45	41.00	21.586	.664	.883
item.46	40.77	22.461	.610	.887

Variabel Z

	Pearson Correlation	Tot_Z	
		Sig. (2-tailed)	N
item.47	.688**	.000	30
item.48	.793**	.000	30
item.49	.742**	.000	30
item.50	.638**	.000	30
item.51	.752**	.000	30
item.52	.684**	.000	30
item.53	.597**	.001	30
item.54	.739**	.000	30
item.55	.632**	.000	30
item.56	.666**	.000	30
item.57	.642**	.000	30
item.58	.714**	.000	30
item.59	.564**	.001	30
item.60	.639**	.000	30

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
item.47	54.03	36.171	.622	.902
item.48	54.17	34.833	.743	.897
item.49	54.07	35.857	.688	.899
item.50	53.70	36.976	.571	.904
item.51	53.80	36.234	.704	.899
item.52	53.83	35.799	.612	.902
item.53	53.80	37.890	.534	.905
item.54	53.93	35.995	.685	.899
item.55	53.77	36.185	.549	.905
item.56	53.93	37.030	.606	.902
item.57	54.23	36.737	.571	.904
item.58	53.93	37.099	.667	.901
item.59	53.73	37.995	.495	.906
item.60	53.93	36.547	.564	.904

Variabel Y

	Tot_Y		N
	Pearson Correlation	Sig. (2-tailed)	
item.61	.704**	.000	30
item.62	.724**	.000	30
item.63	.610**	.000	30
item.64	.691**	.000	30
item.65	.734**	.000	30
item.66	.755**	.000	30
item.67	.734**	.000	30
item.68	.779**	.000	30
item.69	.725**	.000	30
item.70	.701**	.000	30
item.71	.849**	.000	30
item.72	.805**	.000	30

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
item.61	44.07	30.754	.652	.915
item.62	44.17	30.006	.666	.914
item.63	44.47	31.016	.538	.919
item.64	44.57	29.633	.618	.917
item.65	44.60	28.524	.658	.916
item.66	44.27	30.133	.707	.913
item.67	44.30	30.010	.679	.914
item.68	44.57	28.875	.723	.912
item.69	44.33	29.471	.660	.915
item.70	44.33	29.678	.631	.916
item.71	44.40	28.800	.813	.908
item.72	44.70	29.390	.762	.910

Halaman ini sengaja dikosongi

Lampiran 6 Output Uji Validitas Unidimensionalitas

Variabel X1

KMO and Bartlett's Test

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		.725
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square	255.086
	df	120
	Sig.	.000

Total Variance Explained

Component	Total	Initial Eigenvalues		Extraction Sums of Squared Loadings		
		% of Variance	Cumulative %	Total	% of Variance	Cumulative %
1	6.706	41.914	41.914	6.706	41.914	41.914
2	1.582	9.889	51.803			
3	1.401	8.759	60.563			
4	1.174	7.335	67.898			
5	.946	5.913	73.811			
6	.878	5.487	79.298			
7	.764	4.776	84.074			
8	.657	4.108	88.182			
9	.521	3.258	91.440			
10	.370	2.312	93.752			
11	.318	1.987	95.739			
12	.244	1.523	97.262			
13	.152	.951	98.213			
14	.106	.665	98.878			
15	.098	.614	99.492			
16	.081	.508	100.000			

Extraction Method: Principal Component Analysis.

Variabel X2**KMO and Bartlett's Test**

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		.545
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square	379.670
	df	171
	Sig.	.000

Total Variance Explained

Component	Total	Initial Eigenvalues		Extraction Sums of Squared Loadings		
		% of Variance	Cumulative %	Total	% of Variance	Cumulative %
1	8.991	47.323	47.323	8.991	47.323	47.323
2	1.558	8.198	55.521			
3	1.363	7.173	62.693			
4	1.067	5.618	68.311			
5	.975	5.130	73.441			
6	.843	4.437	77.877			
7	.781	4.112	81.990			
8	.635	3.340	85.330			
9	.559	2.941	88.271			
10	.506	2.662	90.933			
11	.430	2.265	93.198			
12	.327	1.719	94.917			
13	.299	1.576	96.493			
14	.206	1.086	97.579			
15	.172	.904	98.483			
16	.134	.705	99.188			
17	.096	.507	99.696			
18	.044	.230	99.925			
19	.014	.075	100.000			

Extraction Method: Principal Component Analysis.

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

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		.770
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square	146.426
	df	55
	Sig.	.000

Total Variance Explained

Component	Total	Initial Eigenvalues		Extraction Sums of Squared Loadings		
		% of Variance	Cumulative %	Total	% of Variance	Cumulative %
1	5.448	49.528	49.528	5.448	49.528	49.528
2	1.036	9.422	58.950			
3	.973	8.847	67.797			
4	.806	7.326	75.124			
5	.721	6.558	81.682			
6	.512	4.657	86.339			
7	.454	4.128	90.467			
8	.368	3.344	93.812			
9	.290	2.641	96.452			
10	.273	2.485	98.938			
11	.117	1.062	100.000			

Extraction Method: Principal Component Analysis.

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

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		.725
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square	229.243
	df	91
	Sig.	.000

Total Variance Explained

Component	Total	Initial Eigenvalues		Extraction Sums of Squared Loadings		
		% of Variance	Cumulative %	Total	% of Variance	Cumulative %
1	6.491	46.362	46.362	6.491	46.362	46.362
2	1.377	9.836	56.198			
3	1.249	8.919	65.117			
4	.929	6.639	71.756			
5	.811	5.790	77.546			
6	.755	5.396	82.942			
7	.647	4.623	87.565			
8	.501	3.582	91.147			
9	.374	2.675	93.822			
10	.337	2.407	96.229			
11	.221	1.580	97.809			
12	.127	.910	98.718			
13	.101	.724	99.442			
14	.078	.558	100.000			

Extraction Method: Principal Component Analysis.

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

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		.630
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square	235.682
	df	66
	Sig.	.000

Total Variance Explained

Component	Total	Initial Eigenvalues		Extraction Sums of Squared Loadings		
		% of Variance	Cumulative %	Total	% of Variance	Cumulative %
1	6.519	54.321	54.321	6.519	54.321	54.321
2	1.155	9.623	63.944			
3	1.059	8.822	72.765			
4	.790	6.585	79.350			
5	.532	4.430	83.780			
6	.492	4.097	87.877			
7	.465	3.874	91.751			
8	.355	2.959	94.710			
9	.261	2.176	96.886			
10	.248	2.067	98.953			
11	.088	.735	99.688			
12	.037	.312	100.000			

Extraction Method: Principal Component Analysis.

Lampiran 7 Output Uji Reliabilitas

Reliability (X1)

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	30	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.904	16

Reliability (X2)

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	30	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.935	19

Reliability (X3)

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	30	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.895	11

Reliability (Z)

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	30	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.909	14

Reliability (Y)

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	30	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.921	12

Halaman ini sengaja dikosongi

Lampiran 8 Statistik Deskriptif

Frequency Table

	STS Count	TS Count	N Count	S Count	SS Count
item.1	0	0	14	74	62
item.2	0	0	19	78	53
item.3	0	0	20	84	46
item.4	0	0	19	82	49
item.5	0	0	47	74	29
item.6	0	0	33	65	52
item.7	0	5	58	56	31
item.8	0	6	39	72	33
item.9	0	0	14	86	50
item.10	0	0	24	70	56
item.11	0	0	10	88	52
item.12	0	0	19	73	58
item.13	0	0	18	68	64
item.14	0	0	34	67	49
item.15	0	0	43	74	33
item.16	0	0	20	84	46
item.17	0	0	15	70	65
item.18	0	0	19	78	53
item.19	0	0	9	86	55
item.20	0	0	14	88	48
item.21	0	0	18	77	55
item.22	0	0	15	94	41
item.23	0	0	17	79	54
item.24	0	0	30	71	49
item.25	0	0	34	78	38
item.26	0	0	30	77	43
item.27	0	0	33	83	34
item.28	0	0	14	81	55
item.29	0	0	16	89	45
item.30	0	0	18	76	56
item.31	0	0	33	67	50
item.32	0	0	18	77	55
item.33	0	0	34	74	42
item.34	0	0	30	69	51
item.35	0	0	11	80	59
item.36	0	0	14	87	49

	STS Count	TS Count	N Count	S Count	SS Count
item.37	0	0	36	77	37
item.38	0	0	44	70	36
item.39	0	0	38	77	35
item.40	0	7	41	76	26
item.41	0	0	35	82	33
item.42	0	0	20	70	60
item.43	0	0	21	86	43
item.44	0	0	18	95	37
item.45	0	0	12	87	51
item.46	0	0	12	85	53
item.47	0	0	30	84	36
item.48	0	5	45	68	32
item.49	0	0	47	67	36
item.50	0	0	17	78	55
item.51	0	0	13	84	53
item.52	0	0	38	70	42
item.53	0	0	13	81	56
item.54	0	0	29	81	40
item.55	0	0	22	72	56
item.56	0	0	19	93	38
item.57	0	0	44	77	29
item.58	0	0	17	89	44
item.59	0	0	17	82	51
item.60	0	0	27	84	39
item.61	0	0	12	81	57
item.62	0	0	21	79	50
item.63	0	0	31	79	40
item.64	0	0	46	76	28
item.65	0	0	49	65	36
item.66	0	0	25	78	47
item.67	0	0	24	82	44
item.68	0	4	46	66	34
item.69	0	0	23	87	40
item.70	0	0	29	73	48
item.71	0	0	39	73	38
item.72	0	0	48	73	29

Descriptive Statistics

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
item.1	150	3	5	4.32	.638
item.2	150	3	5	4.23	.657
item.3	150	3	5	4.17	.642
item.4	150	3	5	4.20	.645
item.5	150	3	5	3.88	.704
item.6	150	3	5	4.13	.745
item.7	150	2	5	3.75	.819
item.8	150	2	5	3.88	.794
item.9	150	3	5	4.24	.610
item.10	150	3	5	4.21	.701
item.11	150	3	5	4.28	.581
item.12	150	3	5	4.26	.670
item.13	150	3	5	4.31	.675
item.14	150	3	5	4.10	.740
item.15	150	3	5	3.93	.711
item.16	150	3	5	4.17	.642
item.17	150	3	5	4.33	.652
item.18	150	3	5	4.23	.657
item.19	150	3	5	4.31	.579
item.20	150	3	5	4.23	.604
item.21	150	3	5	4.25	.655
item.22	150	3	5	4.17	.588
item.23	150	3	5	4.25	.644
item.24	150	3	5	4.13	.717
item.25	150	3	5	4.03	.695
item.26	150	3	5	4.09	.695
item.27	150	3	5	4.01	.671
item.28	150	3	5	4.27	.623
item.29	150	3	5	4.19	.610
item.30	150	3	5	4.25	.657
item.31	150	3	5	4.11	.738
item.32	150	3	5	4.25	.655
item.33	150	3	5	4.05	.712
item.34	150	3	5	4.14	.724
item.35	150	3	5	4.32	.606
item.36	150	3	5	4.23	.607
Valid N (listwise)	150				

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
item.37	150	3	5	4.01	.700
item.38	150	3	5	3.95	.731
item.39	150	3	5	3.98	.700
item.40	150	2	5	3.81	.775
item.41	150	3	5	3.99	.675
item.42	150	3	5	4.27	.682
item.43	150	3	5	4.15	.639
item.44	150	3	5	4.13	.594
item.45	150	3	5	4.26	.596
item.46	150	3	5	4.27	.601
item.47	150	3	5	4.04	.664
item.48	150	2	5	3.85	.792
item.49	150	3	5	3.93	.743
item.50	150	3	5	4.25	.647
item.51	150	3	5	4.27	.609
item.52	150	3	5	4.03	.732
item.53	150	3	5	4.29	.617
item.54	150	3	5	4.07	.677
item.55	150	3	5	4.23	.687
item.56	150	3	5	4.13	.605
item.57	150	3	5	3.90	.693
item.58	150	3	5	4.18	.614
item.59	150	3	5	4.23	.636
item.60	150	3	5	4.08	.661
item.61	150	3	5	4.30	.610
item.62	150	3	5	4.19	.662
item.63	150	3	5	4.06	.688
item.64	150	3	5	3.88	.694
item.65	150	3	5	3.91	.750
item.66	150	3	5	4.15	.679
item.67	150	3	5	4.13	.662
item.68	150	2	5	3.87	.791
item.69	150	3	5	4.11	.640
item.70	150	3	5	4.13	.708
item.71	150	3	5	3.99	.719
item.72	150	3	5	3.87	.708
Valid N (listwise)	150				

Lampiran 9 Pengujian Asumsi Dalam SEM

a. Evaluasi *Multivariate Normality*

Assessment of normality (Group number 1)

Variable	min	max	skew	c.r.	kurtosis	c.r.
Y.3	3.000	5.000	.056	.280	-.472	-1.180
Z.5	3.000	5.000	-.294	-1.472	.174	.435
Z.4	3.000	5.000	.042	.208	-.584	-1.459
X3.3	3.000	5.000	-.256	-1.278	.110	.276
X3.2	2.750	5.000	-.128	-.640	-.310	-.774
X3.1	3.000	5.000	.035	.173	-.711	-1.777
X2.5	3.000	5.000	-.380	-1.900	.340	.849
Y.2	2.750	5.000	-.173	-.865	-.072	-.179
Y.1	3.000	5.000	.038	.189	-.420	-1.050
Z.3	3.000	5.000	-.128	-.641	-.573	-1.432
Z.2	3.000	5.000	-.235	-1.173	-.550	-1.374
Z.1	2.670	5.000	-.041	-.206	-.276	-.689
X2.4	3.000	5.000	-.419	-2.095	.232	.580
X2.3	3.000	5.000	-.204	-1.021	-.070	-.175
X2.2	3.000	5.000	-.777	-3.885	1.487	3.716
X2.1	3.000	5.000	-.583	-2.915	.290	.726
X1.4	3.000	5.000	-.252	-1.258	-.378	-.946
X1.3	3.000	5.000	-.171	-.857	.085	.214
X1.2	2.500	5.000	-.332	-1.659	.016	.039
X1.1	3.000	5.000	-.421	-2.104	.358	.895
Multivariate					6.899	1.424

b. Evaluasi *Univariate Outlier*

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Zscore(X1.1)	150	-2.51319	1.57330	.0000000	1.0000000
Zscore(X1.2)	150	-2.41515	1.86703	.0000000	1.0000000
Zscore(X1.3)	150	-2.62052	1.57791	.0000000	1.0000000
Zscore(X1.4)	150	-2.22430	1.71833	.0000000	1.0000000
Zscore(X2.1)	150	-2.59108	1.42984	.0000000	1.0000000
Zscore(X2.2)	150	-2.85962	1.81551	.0000000	1.0000000
Zscore(X2.3)	150	-2.06218	1.82262	.0000000	1.0000000
Zscore(X2.4)	150	-2.52863	1.55068	.0000000	1.0000000
Zscore(X2.5)	150	-2.47868	1.74155	.0000000	1.0000000
Zscore(X3.1)	150	-2.04164	1.60414	.0000000	1.0000000
Zscore(X3.2)	150	-2.03669	1.84683	.0000000	1.0000000
Zscore(X3.3)	150	-2.62401	1.69654	.0000000	1.0000000
Zscore(Z.1)	150	-2.16880	1.81625	.0000000	1.0000000
Zscore(Z.2)	150	-2.22968	1.54092	.0000000	1.0000000
Zscore(Z.3)	150	-2.28094	1.53419	.0000000	1.0000000
Zscore(Z.4)	150	-1.86531	1.81622	.0000000	1.0000000
Zscore(Z.5)	150	-2.31005	1.66525	.0000000	1.0000000
Zscore(Y.1)	150	-2.28104	1.83513	.0000000	1.0000000
Zscore(Y.2)	150	-2.36431	1.84099	.0000000	1.0000000
Zscore(Y.3)	150	-1.89157	1.79331	.0000000	1.0000000
Valid N (listwise)	150				

Minimum Z-score : -2.860

Maximum Z-score : 1.867

c. Evaluasi *Multivariate Outlier*

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

Observation number	Mahalanobis d-squared	p1	p2
149	36.654	.013	.857
42	35.607	.017	.728

Observation number	Mahalanobis d-squared	p1	p2
22	33.966	.026	.759
6	32.648	.037	.807
144	32.487	.038	.686
126	32.478	.038	.519
78	31.979	.044	.480
112	31.659	.047	.410
54	31.494	.049	.315
37	30.797	.058	.371
26	30.709	.059	.275
135	30.447	.063	.236
29	30.367	.064	.167
91	29.944	.071	.177
96	29.910	.071	.117
105	29.587	.077	.114
86	29.406	.080	.093
58	29.008	.088	.107
45	28.821	.091	.091
60	28.272	.103	.140
61	27.780	.115	.196
64	27.698	.117	.155
97	27.514	.121	.142
3	27.411	.124	.115
106	27.313	.127	.092
130	27.093	.133	.092
46	26.933	.137	.083
129	26.209	.159	.205
83	26.158	.161	.163
79	25.768	.174	.225
99	25.494	.183	.257
136	25.077	.198	.355
76	24.789	.210	.409
128	24.651	.215	.396
30	24.608	.217	.342
119	24.409	.225	.360
24	24.321	.229	.329

Observation number	Mahalanobis d-squared	p1	p2
5	24.169	.235	.328
14	24.048	.240	.315
68	23.901	.247	.314
134	23.893	.247	.255
13	23.818	.250	.227
21	23.801	.251	.181
17	23.724	.255	.160
2	23.646	.258	.141
124	23.432	.268	.165
108	23.243	.277	.183
111	23.128	.283	.176
41	22.603	.309	.346
94	22.411	.319	.379
102	22.336	.323	.353
81	22.309	.324	.303
137	22.292	.325	.254
4	22.117	.334	.278
132	22.102	.335	.230
56	22.082	.336	.189
145	21.424	.373	.456
72	21.319	.379	.449
100	21.167	.387	.471
87	21.042	.395	.478
142	21.019	.396	.425
51	20.913	.402	.421
34	20.738	.413	.459
138	20.619	.420	.464
63	20.564	.423	.431
89	20.255	.442	.552
77	20.233	.443	.500
122	20.025	.456	.561
74	20.017	.457	.501
9	20.009	.457	.441
85	19.849	.467	.474
23	19.678	.478	.515

Observation number	Mahalanobis d-squared	p1	p2
47	19.658	.480	.462
44	19.652	.480	.402
75	19.582	.484	.381
117	19.096	.516	.618
147	18.843	.532	.706
12	18.758	.538	.697
33	18.725	.540	.657
80	18.640	.545	.648
53	18.623	.546	.596
20	18.592	.548	.551
92	18.574	.550	.497
114	18.237	.572	.647
113	18.149	.578	.640
107	18.105	.580	.604
11	18.083	.582	.554
71	17.552	.617	.801
28	17.540	.618	.758
116	17.298	.634	.826
39	17.277	.635	.790
31	17.211	.639	.773
25	17.189	.641	.731
98	17.071	.648	.741
62	16.809	.665	.821
55	16.783	.667	.786
7	16.776	.667	.737
118	16.423	.690	.855
66	16.368	.694	.836
133	16.255	.701	.841

d. Evaluasi Singularity dan Multicollinearity

Condition number = 46.622

Eigenvalues

1.783 .888 .691 .395 .314 .152 .136 .120 .109 .103 .088 .081 .074 .067 .065
.058 .054 .046 .042 .038

Determinant of sample covariance matrix = 1.593

Sample correlation matrix

Sample correlation (minimum) = -.200

Sample correlation (maximum) = .699

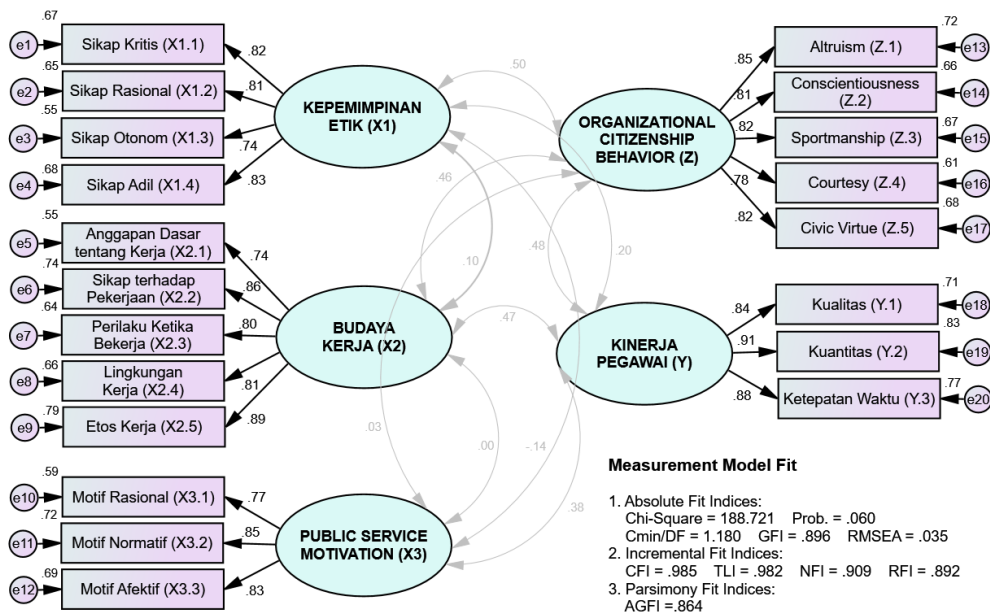
Variance Inflation Factor (VIF)

Multicollinearity Analysis^a

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Kepemimpinan Etik (X1)	.980	1.021
	Budaya Kerja (X2)	.993	1.008
	Public Service Motivation (X3)	.987	1.013

a. Dependent Variable: Organizational Citizenship Behaviour (Z)

Lampiran 10 Analisis *Measurement Model*



Regression Weights: (Group number 1 - Default model)

	Estimate	S.E.	C.R.	P	Label
X1.1 <--- X1	1.000				
X1.2 <--- X1	1.178	.115	10.279	***	par_1
X1.3 <--- X1	.887	.090	9.832	***	par_2
X1.4 <--- X1	1.050	.097	10.771	***	par_3
X2.1 <--- X2	1.000				
X2.2 <--- X2	.999	.094	10.641	***	par_4
X2.3 <--- X2	1.115	.114	9.749	***	par_5
X2.4 <--- X2	1.077	.108	9.994	***	par_6
Z.1 <--- Z	1.000				
Z.2 <--- Z	.869	.074	11.698	***	par_7
Z.3 <--- Z	.868	.072	12.082	***	par_8
Y.1 <--- Y	1.000				
Y.2 <--- Y	1.190	.085	14.064	***	par_9
X2.5 <--- X2	1.141	.103	11.046	***	par_10
X3.1 <--- X3	1.000				
X3.2 <--- X3	1.166	.124	9.431	***	par_11

	Estimate	S.E.	C.R.	P	Label
X3.3 <--- X3	.914	.092	9.936	***	par_12
Z.4 <--- Z	.855	.076	11.280	***	par_13
Z.5 <--- Z	.837	.068	12.225	***	par_14
Y.3 <--- Y	1.168	.087	13.385	***	par_15

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

	Estimate
X1.1 <--- X1	.816
X1.2 <--- X1	.806
X1.3 <--- X1	.744
X1.4 <--- X1	.827
X2.1 <--- X2	.741
X2.2 <--- X2	.861
X2.3 <--- X2	.799
X2.4 <--- X2	.810
Z.1 <--- Z	.848
Z.2 <--- Z	.812
Z.3 <--- Z	.820
Y.1 <--- Y	.842
Y.2 <--- Y	.910
X2.5 <--- X2	.888
X3.1 <--- X3	.766
X3.2 <--- X3	.846
X3.3 <--- X3	.830
Z.4 <--- Z	.780
Z.5 <--- Z	.825
Y.3 <--- Y	.880

Correlations: (Group number 1 - Default model)

	Estimate	C.R.	P
Y <--> X3	.383	3.744	***
Z <--> X3	.032	.341	.733
X2 <--> X3	.001	.007	.994

	Estimate	C.R.	P
Z <--> Y	.483	4.656	***
X2 <--> Y	.471	4.440	***
X1 <--> X2	.099	1.079	.281
X2 <--> Z	.463	4.371	***
X1 <--> Z	.505	4.698	***
X1 <--> Y	.196	2.085	.037
X1 <--> X3	-.138	-1.425	.154

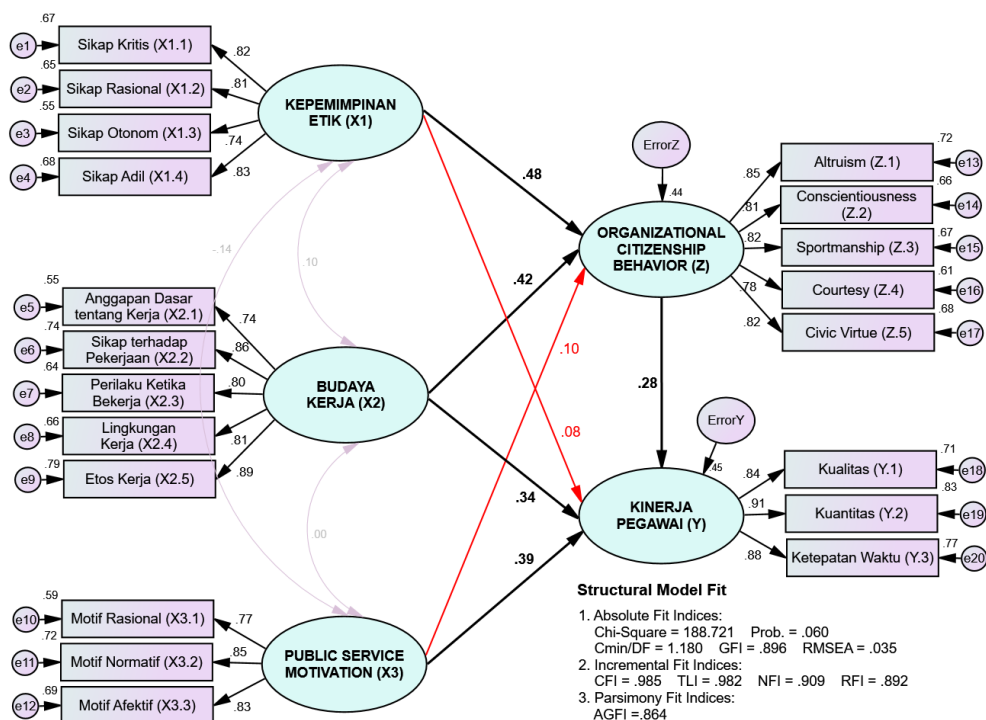
Perhitungan *Construct Reliability* dan *AVE*

Variabel	Indikator	<i>Factor Loading</i> (FL)	FL^2	<i>Error</i> (1- FL^2)	<i>Construct Reliability</i>	<i>AVE</i>
Kepemimpinan Etik (X1)	X1.1	0.816	0.666	0.334	0.876	0.638
	X1.2	0.806	0.650	0.350		
	X1.3	0.744	0.554	0.446		
	X1.4	0.827	0.684	0.316		
Budaya Kerja (X2)	X2.1	0.741	0.549	0.451	0.912	0.675
	X2.2	0.861	0.741	0.259		
	X2.3	0.799	0.638	0.362		
	X2.4	0.810	0.656	0.344		
	X2.5	0.888	0.789	0.211		
<i>Public Service Motivation</i> (X3)	X3.1	0.766	0.587	0.413	0.855	0.664
	X3.2	0.846	0.716	0.284		
	X3.3	0.830	0.689	0.311		
<i>Organizational Citizenship Behaviour</i> (Z)	Z.1	0.848	0.719	0.281	0.910	0.668
	Z.2	0.812	0.659	0.341		
	Z.3	0.820	0.672	0.328		
	Z.4	0.780	0.608	0.392		
	Z.5	0.825	0.681	0.319		
Kinerja Pegawai (Y)	Y.1	0.842	0.709	0.291	0.910	0.770
	Y.2	0.910	0.828	0.172		
	Y.3	0.880	0.774	0.226		

$$\text{Construct Reliability} = \frac{\sum(FL)^2}{\sum(FL)^2 + \sum(\text{error})}$$

$$\text{Average Variance Extracted (AVE)} = \frac{\sum(FL^2)}{\sum(FL^2) + \sum(\text{error})}$$

Lampiran 11 Analisis *Structural Model*



Notes for Group (Group number 1)

The model is recursive.

Sample size = 150

Parameter Summary (Group number 1)

	Weights	Covariances	Variances	Means	Intercepts	Total
Fixed	27	0	0	0	0	27
Labeled	0	0	0	0	0	0
Unlabeled	22	3	25	0	0	50
Total	49	3	25	0	0	77

Notes for Model (Default model)

Computation of degrees of freedom (Default model)

Number of distinct sample moments: 210
 Number of distinct parameters to be estimated: 50
 Degrees of freedom (210 - 50): 160

Result (Default model)

Minimum was achieved
 Chi-square = 188.721
 Degrees of freedom = 160
 Probability level = .060

Regression Weights: (Group number 1 - Default model)

	Estimate	S.E.	C.R.	P	Label
Z <--- X1	.591	.104	5.684	***	par_17
Z <--- X2	.559	.109	5.108	***	par_18
Z <--- X3	.115	.090	1.282	.200	par_19
Y <--- Z	.228	.086	2.664	.008	par_16
Y <--- X1	.079	.094	.833	.405	par_20
Y <--- X2	.372	.098	3.782	***	par_21
Y <--- X3	.375	.081	4.622	***	par_22
X1.1 <--- X1	1.000				
X1.2 <--- X1	1.178	.115	10.279	***	par_1
X1.3 <--- X1	.887	.090	9.832	***	par_2
X1.4 <--- X1	1.050	.097	10.771	***	par_3
X2.1 <--- X2	1.000				
X2.2 <--- X2	.999	.094	10.641	***	par_4
X2.3 <--- X2	1.115	.114	9.749	***	par_5
X2.4 <--- X2	1.077	.108	9.994	***	par_6
Z.1 <--- Z	1.000				
Z.2 <--- Z	.869	.074	11.698	***	par_7
Z.3 <--- Z	.868	.072	12.082	***	par_8
Y.1 <--- Y	1.000				
Y.2 <--- Y	1.190	.085	14.064	***	par_9
X2.5 <--- X2	1.141	.103	11.046	***	par_10

	Estimate	S.E.	C.R.	P	Label
X3.1 <--- X3	1.000				
X3.2 <--- X3	1.166	.124	9.431	***	par_11
X3.3 <--- X3	.914	.092	9.936	***	par_12
Z.4 <--- Z	.855	.076	11.280	***	par_13
Z.5 <--- Z	.837	.068	12.225	***	par_14
Y.3 <--- Y	1.168	.087	13.385	***	par_15

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

	Estimate
Z <--- X1	.477
Z <--- X2	.416
Z <--- X3	.097
Y <--- Z	.276
Y <--- X1	.077
Y <--- X2	.336
Y <--- X3	.385
X1.1 <--- X1	.816
X1.2 <--- X1	.806
X1.3 <--- X1	.744
X1.4 <--- X1	.827
X2.1 <--- X2	.741
X2.2 <--- X2	.861
X2.3 <--- X2	.799
X2.4 <--- X2	.810
Z.1 <--- Z	.848
Z.2 <--- Z	.812
Z.3 <--- Z	.820
Y.1 <--- Y	.842
Y.2 <--- Y	.910
X2.5 <--- X2	.888
X3.1 <--- X3	.766
X3.2 <--- X3	.846

	Estimate
X3.3 <--- X3	.830
Z.4 <--- Z	.780
Z.5 <--- Z	.825
Y.3 <--- Y	.880

Covariances: (Group number 1 - Default model)

	Estimate	S.E.	C.R.	P	Label
X1 <--> X2	.015	.013	1.079	.281	par_23
X2 <--> X3	.000	.014	.007	.994	par_24
X1 <--> X3	-.023	.016	-1.425	.154	par_25

Correlations: (Group number 1 - Default model)

	Estimate
X1 <--> X2	.099
X2 <--> X3	.001
X1 <--> X3	-.138

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

	Estimate
Z	.436
Y	.454
Y.3	.775
Z.5	.680
Z.4	.608
X3.3	.688
X3.2	.715
X3.1	.586
X2.5	.789
Y.2	.829
Y.1	.709
Z.3	.673

	Estimate
Z.2	.660
Z.1	.719
X2.4	.656
X2.3	.638
X2.2	.742
X2.1	.550
X1.4	.684
X1.3	.553
X1.2	.650
X1.1	.666

Standardized Residual Covariances (Group number 1 - Default model)

	Y.3	Z.5	Z.4	X3.3	X3.2	X3.1	X2.5	Y.2	Y.1	Z.3	Z.2	Z.1	X2.4	X2.3	X2.2	X2.1	X1.4	X1.3	X1.2	X1.1
Y.3	0.000																			
Z.5	-0.047	0.000																		
Z.4	0.564	0.417	0.000																	
X3.3	0.301	0.802	1.205	0.000																
X3.2	0.462	-0.730	0.204	-0.033	0.000															
X3.1	-0.285	-0.167	0.664	0.244	-0.169	0.000														
X2.5	0.262	-0.723	-0.532	0.433	-0.205	-0.587	0.000													
Y.2	-0.025	0.674	0.568	-0.134	0.260	-0.360	-0.134	0.000												
Y.1	-0.016	0.419	0.611	-0.393	0.034	-0.453	-0.280	0.046	0.000											
Z.3	-0.811	0.175	-0.900	0.194	-0.441	-0.299	-0.275	-0.691	-0.287	0.000										
Z.2	-0.409	-0.299	0.100	0.272	-0.573	-1.070	-0.050	0.299	0.748	0.473	0.000									
Z.1	-0.193	0.051	0.289	0.575	-0.661	0.457	0.195	-0.406	-0.321	0.088	-0.422	0.000								
X2.4	0.164	-0.912	-0.218	1.102	0.193	-0.205	0.000	-0.086	-0.510	0.149	0.228	-0.126	0.000							
X2.3	-0.012	-1.264	-1.131	-0.413	-1.201	-1.451	0.205	-0.409	-0.314	-0.293	0.190	-0.602	-0.105	0.000						
X2.2	0.476	0.068	0.474	0.866	-0.099	-0.405	-0.146	-0.077	-0.546	0.729	1.038	0.875	0.103	0.074	0.000					
X2.1	1.367	0.298	-0.598	0.992	0.943	-0.671	0.131	0.481	-0.100	0.818	0.930	0.413	0.066	-0.462	-0.029	0.000				
X1.4	-0.073	-0.592	0.250	1.158	-0.845	0.277	-0.333	0.295	1.098	0.248	1.008	0.639	-0.525	-0.193	-0.245	0.482	0.000			
X1.3	-1.219	-1.361	-1.073	0.946	-0.537	1.319	0.754	-0.531	-0.118	0.243	-0.002	-0.556	0.077	-0.319	0.575	0.029	-0.428	0.000		
X1.2	-0.055	-1.097	0.539	0.746	-0.711	0.431	-0.126	0.617	0.722	-0.162	0.515	0.251	0.060	-1.301	-0.324	-0.276	0.220	0.161	0.000	
X1.1	-0.821	-0.462	-0.091	0.109	-1.274	-0.322	0.487	-0.315	0.229	0.339	0.287	0.110	0.301	0.081	0.362	0.319	-0.038	0.573	-0.380	0.000

Minimum = -1,451 ; Maksimum = 1,367

Modification Indices (Group number 1 - Default model)

Covariances: (Group number 1 - Default model)

	M.I.	Par Change
e11 <--> X1	5.468	-.030
e19 <--> e17	4.393	.015
e15 <--> e16	11.969	-.033
e14 <--> e10	4.571	-.023
e14 <--> e15	4.017	.018
e7 <--> X3	4.316	-.025
e6 <--> ErrorZ	4.443	.018
e3 <--> e10	4.457	.023
e2 <--> e7	4.678	-.023
e1 <--> e3	4.362	.018

Model Fit Summary

CMIN

Model	NPAR	CMIN	DF	P	CMIN/DF
Default model	50	188.721	160	.060	1.180
Saturated model	210	.000	0		
Independence model	20	2079.854	190	.000	10.947

RMR, GFI

Model	RMR	GFI	AGFI	PGFI
Default model	.012	.896	.864	.683
Saturated model	.000	1.000		
Independence model	.090	.293	.219	.265

Baseline Comparisons

Model	NFI	RFI	IFI	TLI	CFI
	Delta1	rho1	Delta2	rho2	
Default model	.909	.892	.985	.982	.985
Saturated model	1.000		1.000		1.000
Independence model	.000	.000	.000	.000	.000

Parsimony-Adjusted Measures

Model	PRATIO	PNFI	PCFI
Default model	.842	.766	.829
Saturated model	.000	.000	.000
Independence model	1.000	.000	.000

NCP

Model	NCP	LO 90	HI 90
Default model	28.721	.000	67.187
Saturated model	.000	.000	.000
Independence model	1889.854	1746.943	2040.162

FMIN

Model	FMIN	F0	LO 90	HI 90
Default model	1.267	.193	.000	.451
Saturated model	.000	.000	.000	.000
Independence model	13.959	12.684	11.724	13.692

RMSEA

Model	RMSEA	LO 90	HI 90	PCLOSE
Default model	.035	.000	.053	.909
Independence model	.258	.248	.268	.000

AIC

Model	AIC	BCC	BIC	CAIC
Default model	288.721	305.127	439.252	489.252

Model	AIC	BCC	BIC	CAIC
Saturated model	420.000	488.906	1052.233	1262.233
Independence model	2119.854	2126.417	2180.067	2200.067

ECVI

Model	ECVI	LO 90	HI 90	MECVI
Default model	1.938	1.745	2.196	2.048
Saturated model	2.819	2.819	2.819	3.281
Independence model	14.227	13.268	15.236	14.271

HOELTER

Model	HOELTER .05	HOELTER .01
Default model	151	162
Independence model	16	18

Halaman ini sengaja dikosongi

Lampiran 12 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 path, tetapi menggunakan pendekatan “*bootstrapp bias-corrected percentile method*”, yang merupakan pengembangan dari *Sobel Test* yang disesuaikan dengan konteks SEM.

BIAS-CORRECTED PERCENTILE METHOD

SPECIFIC INDIRECT EFFECTS (SIE)

	X3	X2	X1	Z	Y
Z	.000	.000	.000	.000	.000
Y	.027	.115	.132	.000	.000

Bootstrap Standard Errors

	X3	X2	X1	Z	Y
Z	.000	.000	.000	.000	.000
Y	.024	.051	.061	.000	.000

Two Tailed Significance

	X3	X2	X1	Z	Y
Z
Y	.105	.012	.005

STANDARDIZED TOTAL EFFECTS

	X3	X2	X1	Z	Y
Z	.097	.416	.477	.000	.000
Y	.412	.450	.208	.276	.000

Bootstrap Standard Errors

	X3	X2	X1	Z	Y
Z	.084	.066	.085	.000	.000
Y	.080	.080	.070	.108	.000

Two Tailed Significance

	X3	X2	X1	Z	Y
Z	.150	.019	.008
Y	.020	.009	.016	.011	...