

LAMPIRAN 1. KUESIONER PENELITIAN

I. PENGANTAR

Kepada Yth.

Bapak/Ibu/Sdr/i/Responden Tim Pendamping Keluarga

Di Tempat

Dengan hormat,

Perkenalkan saya SINTA KURNIASARI, mahasiswa Magister Manajemen FEB Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya, bersama ini saya mohon kesediaan waktu Bapak/Ibu/Saudara/Saudari untuk mengisi kuesioner saya dalam rangka memenuhi tugas akhir dari perkuliahan. Identitas responden akan kami rahasiakan dan isi kuesioner ini sepenuhnya hanya digunakan sebagai pengujian teori dan hipotesis yang diajukan oleh peneliti.

Demikian pengantar saya, atas kerjasama dan dukungannya saya sampaikan banyak terima kasih.

II. IDENTITAS RESPONDEN

Nama	:	
Kecamatan	:	
Desa	:	
Jenis Kelamin	:	1. Laki – Laki 2. Perempuan
Usia	:	1. 20 – 30 Tahun 2. 31 – 40 Tahun 3. > 40 Tahun
Unsur Jabatan TPK	:	1. Bidan/Tenaga Kesehatan 2. Kader PKK 3. Kader KB

III. PERNYATAAN

Petunjuk Pengisian : Isilah jawaban pada salah satu kolom disamping pertanyaan dengan memberikan tanda centang.

Keterangan:

SS : Sangat Setuju

S : Setuju

N : Netral

TS : Tidak Setuju

STS : Sangat Tidak Setuju

Kemampuan Adaptasi Individu							
No	Indikator	Pernyataan	Jawaban				
			STS	TS	N	S	SS
1	Pembelajaran	1. Saya senang mempelajari keterampilan baru yang dapat menunjang tugas TPK					
		2. Saya mampu mempelajari keterampilan baru dengan baik					
		3. Saya selalu mengikuti perkembangan informasi terbaru terkait tugas TPK					
		4. Saya menggunakan keterampilan yang saya miliki untuk dapat menyelesaikan tugas dengan baik					
	Interpersonal	5. Saya mampu bekerja sama dengan orang lain secara efektif					
		6. Saya mampu melakukan komunikasi dengan baik pada rekan satu tim					

		7. Saya mampu membangun emosi positif saat bekerja dengan rekan satu tim					
	Budaya	8. Saya mampu menyesuaikan budaya masyarakat di tempat saya bertugas					
		9. Saya mampu mempelajari bahasa lokal untuk menyelesaikan tugas pendampingan dengan baik					
		10. Saya mencoba mempelajari tentang kondisi masyarakat di wilayah kerja saya					
	Stress Kerja	11. Saya mampu mengurangi rasa frustrasi dalam menyelesaikan berbagai target tugas TPK					
		12. Saya mampu mengelola stress dengan baik saat menghadapi tugas TPK yang rumit					
		13. Saya mampu mengurangi emosi negatif saat menghadapi tugas TPK yang rumit					
	Ketidakpastian	14. Saya mampu berpikir fleksibel dalam menghadapi tugas yang berubah-ubah					

		15. Saya dapat mencari solusi saat menghadapi kesulitan					
		16. Saya dapat mencari informasi saat menghadapi tugas yang baru					
		17. Saya dapat dengan mudah mengatur ulang pekerjaan saat menghadapi tugas yang tidak pasti					
Perceived Organizational Support							
2	Keadilan Prosedural	18. Saya menerima informasi yang jelas terkait tugas TPK					
		19. Saya mendapatkan pembagian tugas yang sesuai dengan jabatan saya dalam TPK					
		20. Saya mendapatkan pembagian tugas yang adil dalam TPK					
		21. Saya mendapatkan kepedulian dari Penyuluh KB, tanpa membedakan jabatan					
	Dukungan Supervisor/ Atasan	22. Saya mendapatkan motivasi dari Penyuluh KB agar tugas dapat berjalan efektif					
		23. Saya mendapatkan fasilitas yang mampu menunjang tugas saya					
		24. Saya mendapatkan bantuan solusi dari Penyuluh KB ketika					

		menghadapi permasalahan dalam bertugas					
	Penghargaan Organisasi dan Kondisi Kerja	25. Saya mendapatkan orientasi terkait pelaksanaan tugas TPK					
		26. Saya mendapatkan pelatihan terkait pelaksanaan tugas TPK					
		27. Saya mendapatkan upah yang sepadan dengan tanggung jawab yang saya kerjakan					
		28. Saya mendapatkan penghargaan tambahan ketika menyelesaikan tugas di atas target					
Komitmen Organisasional							
3.	Affective Commitment	29. Saya akan tetap bertahan menjadi anggota TPK karena saya menyukainya					
		30. Saya merasa bangga menjadi bagian dari TPK					
		31. Saya merasa bermanfaat menjadi bagian dari TPK					
		32. Saya memiliki keluarga baru dalam organisasi TPK, sehingga memiliki					

		keterikatan emosi dengan tim saya					
	Continuance commitment	33. Saya mendapatkan dukungan peraturan tentang peran TPK					
		34. Saya berkeinginan tetap bertahan di TPK karena banyak keuntungan yang saya peroleh					
		35. Secara pribadi, saya merasa berat jika keluar dari keanggotaan TPK					
		36. Saya sudah merasa nyaman bekerja dalam keanggotaan TPK					
	Normative Commitment	37. Saya mengerjakan tugas TPK dengan penuh tanggung jawab					
		38. Saya mengerjakan peran TPK dengan penuh tanggung jawab					
		39. Saya merasa harus tetap bertahan dalam TPK untuk tujuan yang baik bagi masyarakat					
Turnover intention							
4.	Berpikir Untuk Berhenti (Thinking of quitting)	40. Saya selalu berpikir untuk keluar dari keanggotaan TPK					
		41. Saya selalu berpikir untuk segera mengakhiri tugas saya sebagai anggota TPK					
	Niat Untuk Mencari	42. Saya berniat mencari kader pengganti yang					

	Alternatif (<i>Intention to serach for alternatives</i>)	dapat menggantikan tugas saya di TPK					
		43. Saya akan keluar dari keanggotaan TPK apabila ada tawaran tugas organisasi lain dengan upah yang lebih tinggi					
	Niat Untuk Berhenti (<i>Intention to quit</i>)	44. Secepat mungkin saya ingin mengakhiri tugas saya sebagai TPK					
		45. Saya ingin segera keluar dari keanggotaan TPK					
		46. Saya berniat keluar dari keanggotaan TPK karena tugas ini berat bagi saya					
	Kinerja Anggota						
	5. <i>Quality</i> (kualitas kerja)	47. Saya melakukan Komunikasi, Informasi, Edukasi kepada sasaran pendampingan					
		48. Saya melakukan penyuluhan tentang materi stunting kepada sasaran pendampingan					
		49. Saya membantu memberikan fasilitasi bantuan sosial					
		50. Saya memfasilitasi rujukan pada sasaran yang membutuhkan					
	<i>Quantity</i> (kuantitas kerja)	51. Saya melakukan pendampingan kepada sasaran sesuai target					

		52. Saya memenuhi capaian laporan visum pendampingan sasaran sesuai data yang ada					
		53. Saya memenuhi capaian laporan online melalui Aplikasi Elsimil					
		54. Saya memenuhi capaian laporan pendataan Verifikasi Validasi sasaran stunting					
	<i>Timelines</i> (efektivitas waktu)	55. Saya membuat laporan pendampingan secara rutin setiap bulan					
		56. Saya melaporkan pendampingan secara rutin setiap bulan					
		57. Saya mengisi laporan online TPK melalui Aplikasi Elsimil secara rutin setiap bulan					
		58. Saya menyelesaikan pendataan Verifikasi Validasi sasaran stunting sesuai target waktu					

LAMPIRAN 2. TABULASI DATA HASIL PENYEBARAN KUESIONER

NO	KARAKTERISTIK RESPONDEN					
	NAMA	Jenis Kelamin	Usia	Unsur Jabatan	Kecamatan	Desa
1	HANIK FITRIYAH	Perempuan	31 – 40 Tahun	KADER PKK	TIKUNG	JATIREJO
2	LIA ASTUTIK	Perempuan	31 – 40 Tahun	KADER KB	TIKUNG	JATIREJO
3	MINTARTIK	Perempuan	> 40 Tahun	KADER KB	TIKUNG	KELORARUM
4	DZURRIYYATAN THOYYIBAH	Perempuan	31 – 40 Tahun	BIDAN/ NAKES	TIKUNG	PENGUMBULANADI
5	ENDANG DWI PALUPI	Perempuan	> 40 Tahun	KADER PKK	KALITENGGAH	SOMOSARI
6	SRI WAHYUNI	Perempuan	31 – 40 Tahun	KADER KB	KALITENGGAH	SUGIHWARAS
7	TARINAH	Laki - laki	> 40 Tahun	KADER PKK	TIKUNG	JATIREJO
8	ROKANI	Perempuan	> 40 Tahun	KADER KB	TIKUNG	TAKERANKLATING
9	AFIYATUL KHOLIFAH	Perempuan	31 – 40 Tahun	BIDAN/ NAKES	TIKUNG	WONOKROMO
10	SULIANA	Perempuan	31 – 40 Tahun	KADER KB	KALITENGGAH	MUNGLI
11	INDAH MAYA DRIYA	Perempuan	31 – 40 Tahun	BIDAN/ NAKES	KALITENGGAH	TUNJUNGMEKAR
12	KHOLIFATUL ULAH	Perempuan	> 40 Tahun	BIDAN/ NAKES	KALITENGGAH	SUGIHWARAS
13	KHIKMATUN NADHIFA	Perempuan	31 – 40 Tahun	KADER KB	KALITENGGAH	BLAJO
14	QURROTUL A'YUN	Perempuan	31 – 40 Tahun	BIDAN/ NAKES	KALITENGGAH	KALITENGGAH
15	ANGGELA DWI ARUM SARI	Perempuan	20 – 30 Tahun	BIDAN/ NAKES	KALITENGGAH	PUCANGRO
16	HESTIN	Perempuan	20 – 30 Tahun	KADER PKK	KALITENGGAH	CANDITUNGGAH
17	EVA ZUNITA	Perempuan	31 – 40 Tahun	KADER PKK	KALITENGGAH	BUTUNGAN
18	TIITIN SUFAIRO	Perempuan	> 40 Tahun	BIDAN/ NAKES	KALITENGGAH	PENGANGSALAN
19	SUTI	Perempuan	> 40 Tahun	KADER PKK	TIKUNG	JOTOSANUR
20	NISWATUN KHASANAH	Perempuan	31 – 40 Tahun	KADER PKK	KALITENGGAH	GAMBUHAN
21	NURUL MASLACHAH	Perempuan	31 – 40 Tahun	KADER PKK	KALITENGGAH	JELAKCATUR
22	CICIK ARINDA RAHMAWATI	Perempuan	20 – 30 Tahun	BIDAN/ NAKES	KALITENGGAH	MUNGLI
23	RUMANI	Perempuan	> 40 Tahun	BIDAN/ NAKES	TIKUNG	DUKUHAUNG
24	RANI	Perempuan	> 40 Tahun	KADER KB	SARIREJO	SIMBATAN
25	LULUK HIDAYATUL MAGHFIROH	Perempuan	31 – 40 Tahun	KADER KB	SARIREJO	DERMOLEMAHBANG
26	ZAINUL ABIDIN	Laki - laki	> 40 Tahun	BIDAN/ NAKES	SARIREJO	DERMOLEMAHBANG
27	SULAEMAH	Perempuan	> 40 Tahun	KADER KB	SARIREJO	CANGGAH
28	ACHBUKHORI	Laki - laki	31 – 40 Tahun	BIDAN/ NAKES	SARIREJO	GEMPOLTUKMLOKO
29	NURIFATUL LAILA	Perempuan	> 40 Tahun	KADER KB	SARIREJO	SUMBERJO
30	FAUZIYAH	Perempuan	> 40 Tahun	KADER PKK	SARIREJO	DERMOLEMAHBANG
31	NANIK DWI PURWITASARI	Perempuan	31 – 40 Tahun	KADER KB	MADURAN	NGAYUNG
32	HENI NOVI LESTARI	Perempuan	31 – 40 Tahun	KADER KB	MADURAN	BLUMBANG
33	DIANI INDAH SAFITRI	Perempuan	31 – 40 Tahun	KADER KB	KEMBANGBAHU	SIDOMUKTI
34	ROH HANDAYANI	Perempuan	31 – 40 Tahun	BIDAN/ NAKES	LAREN	JABUNG
35	FADLIYAH	Perempuan	> 40 Tahun	BIDAN/ NAKES	MADURAN	KLAGENSRAMPAT
36	ASLAHATUN NUFUS KAMILAH	Perempuan	31 – 40 Tahun	BIDAN/ NAKES	TURI	GEDONGBOYO UNTUNG
37	DIANY PRAPTI NINGSIH	Perempuan	31 – 40 Tahun	KADER KB	KEMBANGBAHU	MAOR
38	ISA MARABELLA	Perempuan	31 – 40 Tahun	KADER KB	KEMBANGBAHU	PELANG
39	RAHAYUNINGSIH	Perempuan	> 40 Tahun	BIDAN/ NAKES	KEMBANGBAHU	KEDUNGMEGARH
40	WIWIN YULIATIN	Perempuan	> 40 Tahun	KADER KB	KEMBANGBAHU	RANDU BENER
41	SITI LUTMIYATI	Perempuan	> 40 Tahun	BIDAN/ NAKES	KEMBANGBAHU	SIDOMUKTI
42	RATNA MERAH ENI CICI MARTHA	Perempuan	31 – 40 Tahun	BIDAN/ NAKES	MODO	PULE
43	ATIK WINARSIH	Perempuan	31 – 40 Tahun	KADER KB	BABAT	TRITUNGGAH
44	ATIK ROHMAWATI	Perempuan	31 – 40 Tahun	KADER KB	KARANGGENENG	BANJARMADU
45	SITI MA'RUFAR	Perempuan	> 40 Tahun	BIDAN/ NAKES	BABAT	KURIPAN
46	TUTFATUN	Perempuan	> 40 Tahun	BIDAN/ NAKES	BABAT	KEBONAGUNG
47	MUFIDATUL LAILIYAH	Perempuan	31 – 40 Tahun	KADER PKK	KARANGGENENG	BANJARMADU
48	MIRAH MARDIANA	Perempuan	31 – 40 Tahun	BIDAN/ NAKES	PACIRAN	TLOGOSADANG
49	KHOLIS MUFIDAH	Perempuan	31 – 40 Tahun	KADER PKK	BABAT	KEBALANDONO
50	MARKAMAH ROCHANI	Perempuan	31 – 40 Tahun	KADER KB	MODO	KEDUNGREJO
51	ENYS INDAWATI	Perempuan	31 – 40 Tahun	KADER KB	NGMBANG	PURWOKERTO
52	PUSPITA DEWI LESTARI A.Md.keb	Perempuan	20 – 30 Tahun	BIDAN/ NAKES	KEMBANGBAHU	PELANG
53	MEGA RATNA SARI	Perempuan	20 – 30 Tahun	KADER PKK	MADURAN	JANGKUNGSOMO
54	KHUSNUL KHOTIMAH	Perempuan	> 40 Tahun	KADER PKK	MADURAN	PRINGGOBOYO
55	SITI KAROMAH	Perempuan	> 40 Tahun	KADER KB	LAREN	BRANGSI
56	YATTAH	Perempuan	> 40 Tahun	KADER KB	BABAT	DATINAWONG
57	YENI KUMALA NINGSIH	Perempuan	31 – 40 Tahun	KADER PKK	LAMONGAN	KEBET
58	NINGSIH ARDIANA	Perempuan	> 40 Tahun	KADER KB	BABAT	SOGO
59	EKA WIDI ASTUTIK	Perempuan	> 40 Tahun	KADER KB	LAREN	GAMPANGSEJATI
60	INDAH WAHYUNI	Perempuan	> 40 Tahun	BIDAN/ NAKES	BRONDONG	BRONDONG

NO	KARAKTERISTIK RESPONDEN					
	NAMA	Jenis Kelamin	Usia	Unsur Jabatan	Kecamatan	Desa
61	TTITIK A YU PUSPITASARI	Perempuan	20 – 30 Tahun	KADER PKK	SAMBENG	SIDOKUMPUL
62	MUSLIKAH	Perempuan	> 40 Tahun	KADER KB	SAMBENG	PATAAN
63	NITA KHUSNIL KHABIBAH	Perempuan	31 – 40 Tahun	KADER KB	KARANGGENENG	SUNGELEBAK
64	SULIANAH	Perempuan	> 40 Tahun	BIDAN/ NAKES	SAMBENG	NOGOJATISARI
65	TTITIK KHOMSIYAH	Perempuan	31 – 40 Tahun	KADER KB	PACIRAN	PACIRAN
66	MASURAH	Perempuan	> 40 Tahun	KADER PKK	PACIRAN	KANDANGSEMANGKON
67	SARI PADMAWATI	Perempuan	20 – 30 Tahun	KADER KB	KARANGGENENG	SUMBERWUDI
68	OKTAVIANA	Perempuan	31 – 40 Tahun	BIDAN/ NAKES	LAMONGAN	SUKOMULYO
69	SUCIANA	Perempuan	> 40 Tahun	KADER KB	NGIMBANG	SENDANGREJO
70	MARIAH ULFAH	Perempuan	31 – 40 Tahun	KADER KB	PACIRAN	WERU
71	KAMILIA WAROKA	Perempuan	31 – 40 Tahun	BIDAN/ NAKES	LAREN	GAMPANG SEJATI
72	YULIANA H	Perempuan	31 – 40 Tahun	KADER PKK	NGIMBANG	KEDUNGMENTAWAR
73	NARTI	Perempuan	31 – 40 Tahun	KADER PKK	LAMONGAN	WAJIK
74	ARIS ULIL HIDAYAH	Perempuan	31 – 40 Tahun	KADER PKK	SAMBENG	SUMBERSARI
75	SITI ENIFAH	Perempuan	> 40 Tahun	KADER PKK	PACIRAN	SENDANGDUWUR
76	MUSLIMATUL JUNAIDAH	Perempuan	20 – 30 Tahun	KADER PKK	SAMBENG	KRETERANGGON
77	ENDRI WIDYAWATI	Perempuan	31 – 40 Tahun	KADER KB	SAMBENG	NOGOJARISARI
78	ASPIYATI	Perempuan	> 40 Tahun	KADER PKK	KEMBANGBAHU	KATEMAS
79	NAFIK NURYANAH	Perempuan	31 – 40 Tahun	KADER PKK	KEMBANGBAHU	RANDUBENER
80	NUR HIDAYATIN	Perempuan	31 – 40 Tahun	BIDAN/ NAKES	BABAT	PATHAN
81	NAILUS PURNAMI NINGSIH	Perempuan	31 – 40 Tahun	BIDAN/ NAKES	PACIRAN	SUMURGA YAM
82	KHOIRUN NISWATIN	Perempuan	31 – 40 Tahun	KADER KB	PACIRAN	DRAJAT
83	DIANA RAHMAWATI	Perempuan	> 40 Tahun	KADER PKK	LAMONGAN	SUKOREJO
84	LIYA MAKHFUDZOTIN	Perempuan	31 – 40 Tahun	BIDAN/ NAKES	MODO	KEDUNGLEREP
85	TTITIK SUPATMI	Perempuan	> 40 Tahun	KADER PKK	SAMBENG	SUMBERSARI
86	ATIK SURYA NINGTAS	Perempuan	20 – 30 Tahun	BIDAN/ NAKES	MANTUP	SUMBERKEREP
87	UMU SAROFAH	Perempuan	> 40 Tahun	KADER KB	MANTUP	SUMBERKEREP
88	WAHYU ISTI NURJANNAH	Perempuan	31 – 40 Tahun	KADER PKK	MANTUP	MANTUP
89	NURUL HIDAYATI	Perempuan	31 – 40 Tahun	KADER KB	KEMBANGBAHU	LOPANG
90	ULFAH ZUBAIDATI SPD	Perempuan	> 40 Tahun	KADER KB	LAREN	GAMPANGSEJATI
91	IRMA SHOFIYANTI	Perempuan	31 – 40 Tahun	BIDAN/ NAKES	SOLOKURO	BLURI
92	ISMUAATIN	Perempuan	31 – 40 Tahun	KADER KB	BLLUK	TALUNREJO
93	RUPIAH	Perempuan	> 40 Tahun	BIDAN/ NAKES	MANTUP	KEDUNGSOKO
94	SRI WAHYUNI	Perempuan	> 40 Tahun	KADER PKK	MODO	KEDUNGPENGAARON
95	LAILI NURUL HIDAYAH	Perempuan	20 – 30 Tahun	KADER KB	PACIRAN	SENDANGGUNG
96	ZAHROTUL ZUFAIDAH	Perempuan	31 – 40 Tahun	BIDAN/ NAKES	LAREN	GAMPANGSEJATI
97	SRI WAHYUNI	Perempuan	20 – 30 Tahun	BIDAN/ NAKES	NGIMBANG	GIRIK
98	MURNIATUN	Perempuan	> 40 Tahun	KADER KB	MANTUP	PLABUHANREJO
99	UMI NAIMAH	Perempuan	> 40 Tahun	KADER KB	PACIRAN	KRANJI
100	SUOANDIYAH	Perempuan	> 40 Tahun	KADER KB	SOLOKURO	BLURI
101	SRI UTAMI	Perempuan	> 40 Tahun	KADER KB	NGIMBANG	SENDANGREJO
102	ENY ZULFAIDAH	Perempuan	> 40 Tahun	KADER KB	KARANGGENENG	KENDALKEMLAGI
103	SITI MU'AWANAH	Perempuan	> 40 Tahun	KADER KB	PACIRAN	TUNGGUL
104	RESDIYANTI VISDA EKA YUANAH	Perempuan	31 – 40 Tahun	BIDAN/ NAKES	LAMONGAN	TLOGOANYAR
105	SUWARTI	Perempuan	> 40 Tahun	KADER KB	LAREN	PESANGGRAHAN
106	SITI MAHMUDAH	Perempuan	> 40 Tahun	KADER PKK	MANTUP	SIDOMULYO
107	LIS KURNIANINGSIH	Perempuan	> 40 Tahun	KADER KB	MANTUP	SUMBERDADI
108	DIAH PUJI ASTUTIK	Perempuan	> 40 Tahun	KADER PKK	SOLOKURO	TAKERHARJO
109	UMMU ZAHROH	Perempuan	> 40 Tahun	KADER KB	SOLOKURO	LAMONGAN
110	PUJI ASTUTIK	Perempuan	> 40 Tahun	KADER KB	BABAT	KEBONAGUNG
111	AHMAD SHOLAHUDDIN	Laki - laki	31 – 40 Tahun	KADER KB	BABAT	BULUMARGI
112	ENY MA'RUF AH	Perempuan	> 40 Tahun	BIDAN/ NAKES	PACIRAN	KEMANTREN
113	NUR INDAH FITRIYAWATI	Perempuan	20 – 30 Tahun	BIDAN/ NAKES	LAREN	GODOG
114	ZUMARO WAHYUNI	Perempuan	31 – 40 Tahun	KADER PKK	SAMBENG	GEMPOL MANIS
115	LELY INDAH LISTIO WATI	Perempuan	31 – 40 Tahun	KADER KB	SAMBENG	GARUNG
116	NUR INDAH PUJI ASTUTIK	Perempuan	> 40 Tahun	KADER PKK	KARANGGENENG	KARANGGENENG
117	SRI INDAH KUSNULYAHWATI	Perempuan	31 – 40 Tahun	BIDAN/ NAKES	NGIMBANG	LAWAK
118	SUSI HARIYANI	Perempuan	> 40 Tahun	KADER PKK	MODO	MOJOREJO
119	RIZKA ADI PRATAMA	Laki - laki	31 – 40 Tahun	BIDAN/ NAKES	LAREN	KARANGWUNGU LOR
120	NURUL LATIFAH	Perempuan	> 40 Tahun	KADER PKK	LAMONGAN	KRAMAT
121	UMU FADILA	Perempuan	20 – 30 Tahun	KADER KB	MANTUP	MANTUP
122	ARIZA ISUSSELYANTI PRATIWI	Perempuan	31 – 40 Tahun	BIDAN/ NAKES	LAREN	BRANGSI

NO	KARAKTERISTIK RESPONDEN					
	NAMA	Jenis Kelamin	Usia	Unsur Jabatan	Kecamatan	Desa
123	RISSA NOVIA SARI	Perempuan	20 – 30 Tahun	KADER PKK	KARANGGENENG	KALANGANYAR
124	UMUL SHOFIANAH	Perempuan	31 – 40 Tahun	KADER KB	MADURAN	TAJI
125	AROFAH	Perempuan	> 40 Tahun	BIDAN/ NAKES	KARANGGENENG	KALANGANYAR
126	NURISNIYAH	Perempuan	20 – 30 Tahun	KADER KB	SOLOKURO	TAKETRHARIO
127	SUNIYAH	Perempuan	> 40 Tahun	KADER KB	KARANGGENENG	SUMBERWUDI
128	NOVIA AYU AMBAR WATI	Perempuan	20 – 30 Tahun	KADER PKK	KARANGGENENG	SUNGELEBAK
129	NURCHALALI	Laki - laki	> 40 Tahun	KADER KB	BABAT	BANARAN
130	MUNASHIROH	Perempuan	31 – 40 Tahun	BIDAN/ NAKES	SAMBENG	PAAAN
131	INDARWATI	Perempuan	> 40 Tahun	KADER PKK	PACIRAN	SENDANGAGUNG
132	YUSMIATUN	Perempuan	> 40 Tahun	KADER KB	SAMBENG	TENGIRING
133	MAIZUMROTUL AZIZAH	Perempuan	31 – 40 Tahun	BIDAN/ NAKES	KARANGGENENG	SUNGELEBAK
134	HEPPY SURYANINGSIH	Perempuan	> 40 Tahun	KADER KB	DEKET	DEKET KULON
135	YULIATI	Perempuan	> 40 Tahun	KADER PKK	DEKET	SRIRANDE
136	JUMARIN	Perempuan	> 40 Tahun	KADER KB	MODO	KACANGAN
137	ANIS MASYHUDAH	Perempuan	> 40 Tahun	BIDAN/ NAKES	LAREN	BULUBRANGSI
138	ANIK YULIATI	Perempuan	> 40 Tahun	KADER PKK	DEKET	SRIRANDE
139	UMU SAADAH	Perempuan	31 – 40 Tahun	KADER KB	DEKET	BABATAGUNG
140	SITI ANISAH	Perempuan	20 – 30 Tahun	KADER PKK	DEKET	BABATAGUNG
141	JUMAIYATUN	Perempuan	> 40 Tahun	KADER KB	NGIMBANG	KEDUNGMENTAWAR
142	WAHYUMI	Perempuan	31 – 40 Tahun	KADER KB	DEKET	LALADAN
143	INA ALAMANDA	Perempuan	31 – 40 Tahun	KADER KB	MODO	MOJOREJO
144	RUMIYATI	Perempuan	> 40 Tahun	KADER KB	LAREN	TAMANPRIJEK
145	SITI ZAIROTIN	Perempuan	> 40 Tahun	KADER KB	MODO	JATIPAYAK
146	SUPIYATUN	Perempuan	> 40 Tahun	KADER PKK	DEKET	PLOSOBUDEN
147	SITI SAADAH	Perempuan	> 40 Tahun	KADER KB	PACIRAN	TLOGOSADANG
148	SUSINI	Perempuan	> 40 Tahun	KADER KB	DEKET	TUKKERTO
149	RIRIN	Perempuan	> 40 Tahun	KADER PKK	DEKET	DEKET WETAN
150	NITA PALUPI	Perempuan	> 40 Tahun	KADER PKK	DEKET	DEKET KULON
151	ISTIANAH	Perempuan	31 – 40 Tahun	KADER KB	LAREN	PELANGWOT
152	SUDARWANTI	Perempuan	> 40 Tahun	KADER KB	MODO	NGUWOK
153	HADATIN RIFQI TANANI	Perempuan	31 – 40 Tahun	BIDAN/ NAKES	DEKET	DLANGGU
154	ERSIF HAFILUDDIN	Laki - laki	31 – 40 Tahun	BIDAN/ NAKES	BABAT	TRITUNGAL
155	DIAH AYU LUTHFIANA	Perempuan	20 – 30 Tahun	KADER PKK	MODO	JEGREG
156	UMMIYAH	Perempuan	> 40 Tahun	KADER KB	LAREN	PESANGGRAHAN
157	PU'AH	Perempuan	> 40 Tahun	KADER KB	LAMONGAN	KRAMAT
158	IFA NURLAILA	Perempuan	31 – 40 Tahun	KADER KB	MODO	KEDUNGREJO
159	IIN RUMIYANTI	Perempuan	> 40 Tahun	KADER KB	KARANGGENENG	KARANGGENENG
160	APIT BUDI ASTUTIK	Perempuan	31 – 40 Tahun	KADER KB	MANTUP	TUNGGUNJAGIR
161	JUNITA RAHMANINGTYAS	Perempuan	20 – 30 Tahun	BIDAN/ NAKES	SAMBENG	PATAAN
162	EL	Perempuan	20 – 30 Tahun	BIDAN/ NAKES	MANTUP	TUNGGUNJAGIR
163	LUNGIT CATUR PUJI ASTUTIK	Perempuan	> 40 Tahun	BIDAN/ NAKES	MADURAN	BRUMBUN
164	ANI SETYAWATI	Perempuan	31 – 40 Tahun	KADER KB	MODO	YUNGYANG
165	WATINI YULIATI	Perempuan	> 40 Tahun	KADER KB	SAMBENG	SELOREJO
166	MUTTAQINAH	Perempuan	> 40 Tahun	KADER KB	DEKET	PLOSOBUDEN
167	MARIA ULFAH	Perempuan	20 – 30 Tahun	KADER KB	MADURAN	GUMANTUK
168	INDAH ZUMROTIN	Perempuan	20 – 30 Tahun	KADER KB	MODO	SUMBERAGUNG
169	RATNA NINGASTUTIK	Perempuan	20 – 30 Tahun	KADER PKK	DEKET	REJOSARI
170	ACHMAD NAFIS ZULKARNAIN	Laki - laki	20 – 30 Tahun	BIDAN/ NAKES	SAMBENG	GARUNG
171	MURIATI	Perempuan	31 – 40 Tahun	KADER KB	SUKORAME	MRAGEL
172	MOHAMAD RISYAF BAHRUL ULUM	Laki - laki	31 – 40 Tahun	BIDAN/ NAKES	KALITENGGAH	TIWET
173	ITA RISANTI	Perempuan	> 40 Tahun	BIDAN/ NAKES	SUKORAME	WEDORO
174	SULASTRI	Perempuan	> 40 Tahun	KADER PKK	SUKORAME	SUKORAME
175	ERVIN YULINDA SARASWATI	Perempuan	31 – 40 Tahun	BIDAN/ NAKES	KARANGGENENG	MERTANI
176	PATEMI	Perempuan	> 40 Tahun	KADER KB	SUKORAME	SEMBUNG
177	SULASTRI	Perempuan	> 40 Tahun	KADER PKK	SUKORAME	SUKORAME
178	SAENEM	Perempuan	> 40 Tahun	KADER KB	SUKORAME	PENDOWOKUMPUL
179	SRIMURNI	Perempuan	31 – 40 Tahun	KADER PKK	SUKORAME	BANGLE
180	NOCH ICHWAN	Laki - laki	> 40 Tahun	BIDAN/ NAKES	BABAT	MOROPELANF
181	MUKMININ HADI	Laki - laki	> 40 Tahun	KADER KB	SAMBENG	SEMAMPIREJO
182	ROKHIMAH SUTAMI	Perempuan	> 40 Tahun	BIDAN/ NAKES	BLULUK	KUWUREJO

NO	KARAKTERISTIK RESPONDEN					
	NAMA	Jenis Kelamin	Usia	Unsur Jabatan	Kecamatan	Desa
183	LYA SYAIDAH	Perempuan	> 40 Tahun	KADER PKK	BABAT	DATINA WONG
184	MUTOMO	Laki - laki	> 40 Tahun	KADER KB	SAMBENG	GEMPOL MANIS
185	ANIK YULA CHRISTIANA	Perempuan	31 – 40 Tahun	KADER KB	SUGIO	GONDANGLOR
186	RINJANI	Perempuan	31 – 40 Tahun	KADER PKK	SUKODADI	SUKODADI
187	SUTININGSIH	Perempuan	> 40 Tahun	KADER PKK	SUGIO	BEDINGIN
188	USWATUN KHASANAH	Perempuan	> 40 Tahun	KADER KB	LAREN	PELANGWOT
189	SULFIATI FAUZIAH	Perempuan	> 40 Tahun	KADER KB	MADURAN	GEDANGAN
190	AFIF SYAEROZI S.Kep.NS	Laki - laki	> 40 Tahun	BIDAN/ NAKES	BABAT	KEBALANDONO
191	IDA RAHMAWATI	Perempuan	31 – 40 Tahun	BIDAN/ NAKES	SUGIO	DEKETAGUNG
192	LULUK MUYASAROH	Perempuan	> 40 Tahun	KADER KB	MADURAN	DURI WETAN
193	DWIN	Perempuan	> 40 Tahun	KADER PKK	PUCUK	PUCUK
194	MIDYANI	Perempuan	31 – 40 Tahun	BIDAN/ NAKES	MADURAN	NGAYUNG
195	SILVIA DWIRMA YANTI	Perempuan	20 – 30 Tahun	KADER PKK	KEDUNGPRING	JATIDROJO
196	SRIANI	Perempuan	> 40 Tahun	KADER KB	BLULUK	BLULUK
197	SINTA BELLA	Perempuan	20 – 30 Tahun	BIDAN/ NAKES	KEDUNGPRING	KEDUNGPRING
198	PEBY YUWANTIKA	Perempuan	31 – 40 Tahun	KADER PKK	KEDUNGPRING	KEDUNGPRING
199	WAHYU EKA	Perempuan	31 – 40 Tahun	BIDAN/ NAKES	SUKODADI	BATURONO
200	YUSSI SUNDARI	Laki - laki	> 40 Tahun	KADER KB	KEDUNGPRING	WARUNGERING
201	TIRAH SRI WANTINI	Perempuan	> 40 Tahun	KADER KB	SUKODADI	BATURONO
202	ISMAWATI	Perempuan	> 40 Tahun	KADER KB	KEDUNGPRING	NGLEBUR
203	MUNIFATUN KHAROMAH	Perempuan	31 – 40 Tahun	BIDAN/ NAKES	KEDUNGPRING	MOJODADI
204	NINIKPURWATI	Perempuan	20 – 30 Tahun	KADER KB	KEDUNGPRING	GUNUNG REJO
205	KHUSNUL KHOTIMAH	Perempuan	> 40 Tahun	KADER KB	KEDUNGPRING	BLAWIREJO
206	NUR EKO RINI	Perempuan	31 – 40 Tahun	KADER PKK	KEDUNGPRING	KEDUNGPRING
207	LILIK ZUMAROH	Perempuan	> 40 Tahun	BIDAN/ NAKES	SUKODADI	SIDOGEMBUL
208	MARCHAMAH	Perempuan	> 40 Tahun	KADER KB	KEDUNGPRING	MAJENANG
209	KUSRINI	Perempuan	31 – 40 Tahun	KADER PKK	MANTUP	SUMBERDADI
210	SHOLIHATIN NISWAH	Perempuan	> 40 Tahun	KADER PKK	SOLOKURO	TAKERHARJO
211	ANTANAP	Perempuan	31 – 40 Tahun	KADER KB	KEDUNGPRING	TENGGEREJO
212	SYAFIATUR ROHMI	Perempuan	> 40 Tahun	BIDAN/ NAKES	SOLOKURO	BLURI
213	BIBIT ISWATI	Perempuan	> 40 Tahun	KADER KB	SUKODADI	MENONGO
214	DWI HARIYATI	Perempuan	> 40 Tahun	BIDAN/ NAKES	KEDUNGPRING	KALEN
215	LULUK FAUZIYAH	Perempuan	31 – 40 Tahun	KADER PKK	SUGIO	PANGKATREJO
216	NANING SUDARWATI	Perempuan	31 – 40 Tahun	KADER PKK	SUKODADI	SURABAYAN
217	LILIK FEBRIANI	Perempuan	31 – 40 Tahun	KADER KB	SUKODADI	BANJAREJO
218	EFI	Perempuan	20 – 30 Tahun	KADER KB	BLULUK	SUMBERBANJAR
219	HERNIWATI	Perempuan	> 40 Tahun	KADER KB	KEDUNGPRING	MAJENANG
220	WIWIK TRI PURWANTI	Perempuan	20 – 30 Tahun	BIDAN/ NAKES	NGIMBANG	GANGGANGTINGAN
221	ENDANG MANISIH	Perempuan	> 40 Tahun	KADER KB	SUKODADI	GEDANGAN
222	NUR AINI	Perempuan	> 40 Tahun	BIDAN/ NAKES	SUKODADI	SUGHREJO
223	ZENI AL UMAMI	Perempuan	20 – 30 Tahun	KADER KB	KEDUNGPRING	GUNUNGREJO
224	RIYATI	Perempuan	> 40 Tahun	KADER KB	SUKODADI	PLUMPANG
225	DWI ASTUTIK	Perempuan	20 – 30 Tahun	KADER PKK	SUGIO	DEKETAGUNG
226	SRI ASTUTIK	Perempuan	> 40 Tahun	BIDAN/ NAKES	KEDUNGPRING	WARUNGERING
227	ANIS NINGTYAS	Perempuan	> 40 Tahun	KADER PKK	BLULUK	SUMBERBANJAR
228	SUPIATI	Perempuan	> 40 Tahun	KADER PKK	SUKODADI	SUGHREJO
229	RIRIN HARIATI	Perempuan	31 – 40 Tahun	KADER PKK	BLULUK	SUMBERBANJAR
230	LILIK ZULAICHAH	Perempuan	> 40 Tahun	KADER PKK	MADURAN	GEDANGAN
231	SRI UTAMI	Perempuan	> 40 Tahun	KADER KB	SUKODADI	KEBONSARI
232	TUTIK WIDARNINGSING	Perempuan	> 40 Tahun	KADER KB	SEKARAN	SUNGENENENG
233	RUBYATI	Perempuan	> 40 Tahun	KADER KB	SEKARAN	BULUTENGGER
234	HENI FIDIA WATI	Perempuan	20 – 30 Tahun	KADER KB	SEKARAN	SEKARAN
235	RIRIN LISNAWATI	Perempuan	31 – 40 Tahun	KADER PKK	SUKODADI	SUKODADI
236	SRIUTAMI	Perempuan	> 40 Tahun	BIDAN/ NAKES	SEKARAN	KEMBANGAN
237	SUITA	Perempuan	> 40 Tahun	KADER PKK	SEKARAN	BULUTENGGER
238	DANA HUDA NUR CAHYO	Laki - laki	31 – 40 Tahun	BIDAN/ NAKES	SEKARAN	MANYAR
239	AFIYAWATI	Perempuan	> 40 Tahun	BIDAN/ NAKES	SEKARAN	KARANG
240	YANTI TUNJUNGSAARI	Perempuan	31 – 40 Tahun	KADER KB	SEKARAN	SUNGENENENG
241	WINARTI SANDRA	Perempuan	31 – 40 Tahun	KADER PKK	SEKARAN	SEKARAN
242	RINI MARINDRIANI	Perempuan	> 40 Tahun	KADER PKK	SEKARAN	MORO

NO	KARAKTERISTIK RESPONDEN					
	NAMA	Jenis Kelamin	Usia	Unsur Jabatan	Kecamatan	Desa
243	HUSNUL KHOTIMAH	Perempuan	> 40 Tahun	KADER KB	SEKARAN	MANYAR
244	SUHARTIK	Perempuan	> 40 Tahun	KADER PKK	KEDUNGPRING	MAINDU
245	MARATUS SHOLIKAH	Perempuan	20 – 30 Tahun	KADER PKK	SEKARAN	KENDAL
246	SUPINAH	Perempuan	> 40 Tahun	KADER PKK	SEKARAN	KARANG
247	ERNAWATI	Perempuan	> 40 Tahun	KADER PKK	SUKODADI	MADULEGI
248	ITA NILASARI	Perempuan	> 40 Tahun	KADER KB	KEDUNGPRING	KANDANGREJO
249	ASTUTIK	Perempuan	20 – 30 Tahun	BIDAN/ NAKES	SUKODADI	SUGHREJO
250	LUTFIYAH	Perempuan	31 – 40 Tahun	KADER PKK	PUCUK	PUCUK
251	WAFIROTUL U	Perempuan	> 40 Tahun	KADER KB	PUCUK	GEMPOL PADING
252	LAILATUL F	Perempuan	> 40 Tahun	KADER KB	PUCUK	KESAMBI
253	NISWATIN ALIYAH	Perempuan	31 – 40 Tahun	KADER KB	PUCUK	PLOSO SETRO
254	ZULI ROHMAWATI	Perempuan	> 40 Tahun	BIDAN/ NAKES	PUCUK	PUCUK
255	INDAH LIANAH	Perempuan	31 – 40 Tahun	KADER KB	PUCUK	GEMPOL PADING
256	SITI NUR SALAMAH	Perempuan	> 40 Tahun	KADER PKK	PUCUK	KESAMBI
257	SRI SULIS ASTUTIK	Perempuan	> 40 Tahun	KADER KB	PUCUK	WANAR
258	NURUL UMMA	Perempuan	31 – 40 Tahun	BIDAN/ NAKES	PUCUK	KARANGTINGGIL
259	SITI MALRUF AH	Perempuan	> 40 Tahun	KADER PKK	PUCUK	WARU KULON
260	ELY NUR F	Perempuan	> 40 Tahun	KADER KB	PUCUK	KEDALI
261	SUPATNI	Perempuan	> 40 Tahun	KADER KB	PUCUK	PAJI
262	MARFUK	Perempuan	> 40 Tahun	KADER KB	SEKARAN	BESUR
263	DWI ENDAH S	Perempuan	> 40 Tahun	BIDAN/ NAKES	SEKARAN	KEMBANGAN
264	SUHARTATIK	Perempuan	31 – 40 Tahun	BIDAN/ NAKES	SEKARAN	KUDIKA
265	RIATI	Perempuan	> 40 Tahun	KADER PKK	NGMBANG	SENDANGREJO
266	ERIN WAHYUNI	Perempuan	31 – 40 Tahun	BIDAN/ NAKES	SUGIO	GONDANG LOR
267	SUWARTI	Perempuan	> 40 Tahun	BIDAN/ NAKES	SUGIO	GONDANG LOR
268	ABDUL HADI	Laki - laki	31 – 40 Tahun	BIDAN/ NAKES	KARANGBINANGI	WARUK
269	KAROMAH	Perempuan	31 – 40 Tahun	KADER KB	KARANGBINANGI	SUKOREJO
270	SUYATI	Perempuan	> 40 Tahun	KADER KB	LAMONGAN	KARANGLANGIT
271	JUWARIYAH	Perempuan	> 40 Tahun	KADER PKK	KARANGBINANGI	SUKOREJO
272	NADA RODIFATUN	Perempuan	20 – 30 Tahun	KADER PKK	BRONDONG	SENDANGHARJO
273	HENI SISWATI	Perempuan	> 40 Tahun	KADER PKK	LAMONGAN	MADE
274	WASIAHTUN	Perempuan	> 40 Tahun	BIDAN/ NAKES	TURI	TAWANGREJO
275	YUYUN ERWINAH	Perempuan	31 – 40 Tahun	KADER PKK	TURI	TAWANGREJO
276	VINDA NUR DIANA	Perempuan	20 – 30 Tahun	KADER KB	TURI	NGUJUNGREJO
277	ANIS F	Perempuan	31 – 40 Tahun	KADER KB	LAMONGAN	PANGKATREJO
278	TOTOK	Laki - laki	31 – 40 Tahun	BIDAN/ NAKES	LAMONGAN	KRAMAT
279	ZUMAROH	Perempuan	> 40 Tahun	BIDAN/ NAKES	TURI	NGUJUNGREJO
280	NUR KHOLIFATUL HUSNAH	Perempuan	31 – 40 Tahun	KADER PKK	TURI	KEPUDIBENER
281	SRI TULUS KARYAWATI	Perempuan	> 40 Tahun	KADER KB	BRONDONG	LABUHAN
282	SURYANI	Perempuan	> 40 Tahun	BIDAN/ NAKES	TURI	KEPUDIBENER
283	SUGIYATI	Perempuan	> 40 Tahun	KADER PKK	KARANGBINANGI	KARANGANOM
284	MARDIYAH	Perempuan	> 40 Tahun	KADER KB	KARANGBINANGI	KARANGANOM
285	MARDIYAH	Perempuan	> 40 Tahun	KADER KB	BRONDONG	LOHGUNG
286	ENDANG WAHYUNINGSIH	Perempuan	> 40 Tahun	KADER PKK	BRONDONG	LOHGUNG
287	SUNTARI	Perempuan	> 40 Tahun	KADER PKK	TURI	BALUN
288	EVI DARANA	Perempuan	20 – 30 Tahun	KADER KB	TURI	BALUN
289	NISWATUN AFIFAH	Perempuan	31 – 40 Tahun	KADER PKK	KARANGBINANGI	KETAPANGTELU
290	HINDUN	Perempuan	> 40 Tahun	KADER KB	KARANGBINANGI	MAYONG
291	ETI SUDIARTI	Perempuan	> 40 Tahun	KADER KB	LAMONGAN	MADE
292	MARSITI	Perempuan	> 40 Tahun	KADER KB	LAMONGAN	MADE
293	RIWAYATIN	Perempuan	> 40 Tahun	KADER KB	BRONDONG	SIDOMUKTI
294	ANIK AGUSTIN	Perempuan	> 40 Tahun	KADER PKK	TURI	TAMBAKPLOSO
295	SUNANIK PUJI A	Perempuan	> 40 Tahun	KADER KB	SUGIO	KALITENGGAH
296	MAHMUDAH	Perempuan	31 – 40 Tahun	BIDAN/ NAKES	KARANGBINANGI	MAYONG
297	SULISTYOWATI	Perempuan	> 40 Tahun	KADER KB	SUGIO	KEDUNGDAI
298	IMAMIA TUN	Perempuan	> 40 Tahun	KADER KB	KARANGBINANGI	PALANGAN
299	ANITA ROHMANA	Perempuan	31 – 40 Tahun	KADER PKK	KARANGBINANGI	PALANGAN
300	SITI MAHFAZAH	Perempuan	20 – 30 Tahun	KADER KB	KARANGBINANGI	BLAWI
301	ISTIQOMA	Perempuan	> 40 Tahun	KADER KB	SUGIO	SIDOREJO
302	MASFUFAH	Perempuan	> 40 Tahun	KADER PKK	TURI	POMAHAN JANGGAN

NO	KARAKTERISTIK RESPONDEN					
	NAMA	Jenis Kelamin	Usia	Unsur Jabatan	Kecamatan	Desa
303	SITI ASIAH	Perempuan	> 40 Tahun	BIDAN/ NAKES	KARANGBINANG	BLAWI
304	JUWARIYAH	Perempuan	> 40 Tahun	KADER PKK	KARANGBINANG	BANJAREJO
305	SUPARMI	Perempuan	31 – 40 Tahun	KADER KB	KARANGBINANG	PUTATBANGAH
306	SRIWATI	Perempuan	> 40 Tahun	KADER PKK	KARANGBINANG	BANYUURIP
307	ISWATI	Perempuan	> 40 Tahun	KADER KB	TURI	KEMLAGLOR
308	SRI MULYANI	Perempuan	> 40 Tahun	KADER KB	KARANGBINANG	PENDOWOLIMO
309	DHETTY EKA	Perempuan	20 – 30 Tahun	KADER KB	SUGIO	BEDINGIN
310	SUHARTINI	Perempuan	> 40 Tahun	KADER PKK	LAMONGAN	PANGKATREJO
311	NUR KUMALA SARI	Perempuan	31 – 40 Tahun	KADER KB	TURI	BAMBANG
312	FATOYAH	Perempuan	> 40 Tahun	KADER KB	TURI	TAWANGREJO
313	RIKO	Laki - laki	31 – 40 Tahun	BIDAN/ NAKES	SUGIO	BEDINGIN
314	SUPRAPTINI	Perempuan	> 40 Tahun	BIDAN/ NAKES	LAMONGAN	SENDANGREJO
315	SITI ROIFATUL	Perempuan	> 40 Tahun	BIDAN/ NAKES	SUGIO	KARANGSAMBIGALIH
316	ISNA SARTIKA	Perempuan	31 – 40 Tahun	BIDAN/ NAKES	BRONDONG	SIDOMUKTI
317	UM USNAWATI	Perempuan	> 40 Tahun	KADER KB	SUGIO	KARANGSAMBIGALIH
318	LILIS EKA	Perempuan	31 – 40 Tahun	KADER PKK	SUGIO	LEBAKADI
319	KARTINI	Perempuan	> 40 Tahun	KADER PKK	SUGIO	KARANGSAMBIGALIH
320	SHOLEKHATUS	Perempuan	> 40 Tahun	BIDAN/ NAKES	NGIMBANG	GEBANGANGKRING
321	TITIS NURMA YUNITA	Perempuan	31 – 40 Tahun	KADER PKK	NGIMBANG	CERME
322	LILIK INDAYATI	Perempuan	> 40 Tahun	KADER KB	KEMBANGBAHU	TLOGOAGUNG
323	TARLIK	Perempuan	> 40 Tahun	KADER KB	NGIMBANG	GANGGANGTINGAN
324	NAFIATUN	Perempuan	> 40 Tahun	KADER KB	KEMBANGBAHU	SUKOSONGO
325	SUMIATUN	Perempuan	> 40 Tahun	KADER PKK	NGIMBANG	SLARAHWATON
326	SRI SUMARNI	Perempuan	> 40 Tahun	BIDAN/ NAKES	BLULUK	BLULUK
327	RIFATUL MUAWANAH	Perempuan	> 40 Tahun	KADER PKK	KEMBANGBAHU	TLOGOAGUNG
328	SOFIATUL KIFTIAH	Perempuan	20 – 30 Tahun	KADER PKK	MADURAN	BRUMBUN
329	HESTI DIANA SARI	Perempuan	31 – 40 Tahun	KADER KB	NGIMBANG	GEBANGANGKRIK
330	KHOLIFAH	Perempuan	> 40 Tahun	KADER KB	GLAGAH	PASI
331	SINTA MEGA	Perempuan	31 – 40 Tahun	BIDAN/ NAKES	GLAGAH	PASI
332	UMU SYARIFAH	Perempuan	31 – 40 Tahun	KADER PKK	GLAGAH	KARANGAGUNG
333	SUPIYAH	Perempuan	> 40 Tahun	KADER PKK	GLAGAH	GEMPOLPENDOWO
334	LILIK KHURROTIN	Perempuan	31 – 40 Tahun	KADER PKK	GLAGAH	MELUNTUR
335	KHUSNUL KHOTIMAH	Perempuan	> 40 Tahun	BIDAN/ NAKES	GLAGAH	PANGGANG
336	JANATI	Perempuan	> 40 Tahun	KADER PKK	GLAGAH	KENTONG
337	SUWARTINI	Perempuan	> 40 Tahun	KADER KB	GLAGAH	JATIRENGGO
338	ZULYANAH	Perempuan	31 – 40 Tahun	KADER KB	GLAGAH	WEDORO
339	LAILATUR MAGHFIROH	Perempuan	31 – 40 Tahun	KADER KB	GLAGAH	KARANGTURI
340	NUR LAILA	Perempuan	> 40 Tahun	KADER PKK	GLAGAH	MENGANTI
341	MELISATUR ROSYIDAH	Perempuan	31 – 40 Tahun	BIDAN/ NAKES	GLAGAH	BANGKOK
342	DEFI SETYOWATI	Perempuan	20 – 30 Tahun	KADER PKK	GLAGAH	PANGGANG
343	NAIMATUZ ZAHROH	Perempuan	31 – 40 Tahun	KADER KB	GLAGAH	DUKUHTUNGAL
344	SULKHA	Perempuan	> 40 Tahun	KADER KB	GLAGAH	BAPUHBANDUNG
345	SUTRISNIYAWATI	Perempuan	> 40 Tahun	KADER KB	GLAGAH	BEGAN
346	ANA MARIANA	Perempuan	31 – 40 Tahun	KADER PKK	GLAGAH	DUDUK LOR
347	NISWATUL LATIFAH	Perempuan	20 – 30 Tahun	BIDAN/ NAKES	GLAGAH	MENGANTI
348	SITI NUR AISYA	Perempuan	31 – 40 Tahun	KADER PKK	GLAGAH	BAPUHBANDUNG
349	YUNI RAHMAWATI	Perempuan	31 – 40 Tahun	BIDAN/ NAKES	GLAGAH	MARGOANYAR
350	LAILATUL FAUZIAH	Perempuan	20 – 30 Tahun	KADER KB	GLAGAH	SOKO
351	DEWI SAFITRI	Perempuan	31 – 40 Tahun	BIDAN/ NAKES	GLAGAH	GLAGAH
352	SRI SUMIRAHANI	Perempuan	> 40 Tahun	KADER KB	BABAT	KEBALANPELANG
353	UMI ISWATI	Perempuan	31 – 40 Tahun	KADER KB	BABAT	GENDONGKULON
354	NINIK HARLENA	Perempuan	> 40 Tahun	KADER PKK	BABAT	TREPAN

NO	Kemampuan Adaptasi Individu (X1)																	Perceived Organizational Support (X2)										
	Pembelajaran (X1.1)				Interpersonal (X1.2)			Budaya (X1.3)			Stress Kerja (X1.4)			Ketidakpastian (X1.5)				Keadilan Prosedural (X2.1)				Dukungan Supervisor / Atasan (X2.2)				Penghargaan Organisasi dan Kondisi Kerja (X2.3)		
	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
183	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	3	2	2	2	1	2	1	2	2	2	1	2	2	1	3	3
184	5	4	5	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4
185	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
186	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	5	4	3
187	5	4	4	5	4	5	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
188	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	3
189	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	3	3	4	3	4	4	4	4	4	5	5	5	5	3	3
190	5	4	4	5	5	5	4	5	5	5	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4
191	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	3	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4
192	5	4	5	5	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	4
193	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
194	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
195	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
196	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
197	4	4	3	5	5	5	5	4	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	4	4	3	4	5	3	4	4	4	1
198	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	5	4	5	4	4	4	5	4
199	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4
200	5	4	5	4	4	5	3	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	3	4
201	4	3	3	5	4	5	4	4	5	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	5	5	5	5	5	5	4	4
202	5	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	5	5	5	4	5	5	5	4
203	3	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3
204	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
205	5	4	4	4	3	3	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	3	4	4	4	4	4	4	2	2
206	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3
207	1	2	2	1	2	1	1	2	2	1	2	2	2	2	1	1	2	1	1	2	2	2	2	2	2	1	2	2
208	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4
209	4	3	4	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3
210	5	4	4	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	4	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4
211	5	5	4	4	5	5	4	4	4	4	4	5	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3
212	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	3	3	3	3	3	3	4	2	4	2	2	3	2	3	3	5	4
213	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	3	3	3	4	5	3	4	4	4	4	3	5	4	4	4	4	3
214	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4
215	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4
216	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
217	5	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
218	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
219	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
220	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	3
221	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	4	3	4	4	4	4	4	5	5	4	4	3	4
222	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3
223	4	4	4	5	5	5	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	5	4	5	5	4	4	4
224	4	4	5	5	4	5	5	5	5	5	3	5	5	4	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	3
225	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	2	4	2	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5
226	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	5	4	4	4	4	3	
227	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	3
228	5	4	4	5	4	4	3	4	4	4	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	4	4	3	3	4	4	3	3
229	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3
230	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3	3	3	3	4	4	3	3	4	4	3	4	4	4	4
231	4	5	4	5	4	5	2	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4
232	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
233	5	3	4	4	4	4	4	4	5	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	5	5	4	5	4	4	4	3
234	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
235	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
236	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4
237	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4
238	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
239	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2
240	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	3	3
241	5	4	5	4	5	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3
242	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4

NO	Komitmen Organisasional (Z1)												Turnover Intention (Z2)						Kinerja Anggota (Y)													
	Affective Commitment (Z1.1)				Continuance Commitment (Z1.2)				Normative Commitment (Z1.3)				Berpikir Berhenti (Z2.1)		Niat Mencari Alternatif (Z2.2)		Niat Unruk Berhenti (Z2.3)		Quality/ Kualitas Kerja (Y.1)				Quantity/ Kuantitas Kerja (Y.2)				Timelines/ Efektivitas Waktu (Y.3)					
	29	30	31	32	33	34	35	36	37	38	39	40	41	42	43	44	45	46	47	48	49	50	51	52	53	54	55	56	57	58		
123	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	1	1	1	1	1	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5		
124	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	1	1	1	1	1	1	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3		
125	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	4	1	1	1	1	1	1	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5		
126	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	1	1	1	1	1	1	1	4	3	3	3	4	5	5	5	5	5	5	5		
127	2	4	4	3	4	1	3	4	4	4	4	2	1	2	1	1	1	2	4	4	4	5	4	4	4	5	4	3	3	3		
128	5	5	5	4	5	4	4	4	4	5	5	5	2	2	2	1	1	1	2	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	3		
129	3	3	4	4	4	3	3	3	4	3	4	3	3	4	2	3	3	3	4	2	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4		
130	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	1	1	1	1	1	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5		
131	4	3	3	2	5	4	3	3	5	5	4	2	2	1	2	2	1	2	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	
132	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	2	3	2	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4		
133	3	3	4	4	5	3	3	4	5	5	5	1	2	2	2	3	3	2	5	4	4	5	4	5	4	4	4	4	5	4	4	
134	4	5	5	5	5	4	2	5	5	5	5	2	2	2	1	1	1	2	4	5	4	2	5	5	5	5	5	5	5	5		
135	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	1	1	1	1	1	1	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5		
136	3	4	4	3	4	2	2	4	4	4	3	2	2	2	1	1	1	1	2	5	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4		
137	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	2	2	2	2	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4		
138	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	1	1	1	1	1	1	5	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4		
139	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	1	1	1	1	1	1	1	4	5	4	4	5	5	4	4	4	5	4	4		
140	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	1	1	1	1	1	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4		
141	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	2	2	2	2	2	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4		
142	4	4	4	4	4	3	4	4	5	5	5	1	1	2	2	1	1	1	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5		
143	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	1	1	2	2	1	1	2	5	4	1	4	5	4	4	4	4	4	4	4		
144	4	4	4	5	4	4	1	4	5	4	4	1	1	1	1	1	1	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4		
145	5	5	5	5	5	5	5	2	5	5	5	1	1	1	1	1	1	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5		
146	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	2	2	2	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4		
147	4	4	1	4	4	4	4	4	4	4	4	5	1	1	1	1	1	1	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4		
148	4	4	1	3	5	1	2	5	5	5	4	1	2	1	1	1	1	1	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	5	4		
149	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	2	2	2	2	2	2	2	4	4	4	3	4	5	4	5	5	5	5	4		
150	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	2	2	3	2	2	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4		
151	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	1	1	1	1	1	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4		
152	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	1	1	1	1	1	1	5	5	4	5	4	5	4	4	5	5	5	5		
153	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	1	1	1	1	1	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5		
154	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	2	1	2	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4		
155	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	1	1	1	1	1	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4		
156	4	5	4	4	4	2	4	4	5	4	5	1	2	2	1	2	1	2	4	5	4	4	4	4	5	4	5	5	4	4		
157	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	1	2	2	1	2	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4		
158	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	2	2	2	2	2	2	2	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4		
159	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	2	1	2	1	2	4	4	3	3	4	3	4	4	5	4	4	5		
160	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	2	2	2	2	2	2	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5		
161	3	3	3	4	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	5	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4		
162	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	1	1	1	1	1	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5		
163	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	1	1	1	1	1	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5		
164	4	4	4	3	4	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4		
165	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	3	3	2	2	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4		
166	4	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	2	2	2	1	2	2	2	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4		
167	4	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	1	2	1	1	1	1	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4		
168	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	1	1	1	1	1	1	1	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5		
169	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	1	1	1	1	1	1	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5		
170	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	1	1	1	1	1	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5		
171	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3		
172	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	1	1	1	1	1	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5		
173	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	2	2	2	2	2	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4		
174	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	1	1	1	1	1	1	1	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4	4	4		
175	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5		
176	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	1	1	1	1	1	1	1	5	5	4	4	5	5	5	5	5	4	4	5		
177	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	1	1	1	1	1	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5		
178	3	4	2	2	4	2	4	2	4	4	4	5	2	2	2	2	2	2	5	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4		
179																																

NO	Komitmen Organisasional (Z1)												Turnover Intention (Z2)												Kinerja Anggota (Y)															
	Affective Commitment (Z1.1)				Continuance Commitment (Z1.2)				Normative Commitment (Z1.3)				Berpikir Berhenti (Z2.1)		Niat Mencari Alternatif (Z2.2)		Niat Untuk Berhenti (Z2.3)				Quality/ Kualitas Kerja (Y.1)				Quantity/ Kuantitas Kerja (Y.2)				Timelines/ Efektivitas Waktu (Y.3)											
	29	30	31	32	33	34	35	36	37	38	39	40	41	42	43	44	45	46	47	48	49	50	51	52	53	54	55	56	57	58										
183	1	2	1	1	1	2	3	2	1	1	1	5	5	5	5	5	5	5	1	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1										
184	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	3	2	2	2	3	2	2	2	4	5	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4										
185	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	1	1	1	1	1	1	5	5	1	1	5	5	5	5	5	5	5	5										
186	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	2	2	2	1	1	1	1	4	4	3	3	4	4	3	3	4	4	3	3										
187	4	4	4	4	4	3	1	4	4	4	4	1	1	2	1	1	1	1	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4										
188	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	3	3	2	2	1	1	4	4	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4										
189	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	2	2	2	2	2	2	2	4	4	3	3	4	4	3	4	4	4	3	3										
190	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	2	2	2	2	1	1	1	5	5	5	5	5	4	4	5	4	4	4	5										
191	4	4	5	5	4	4	4	5	5	5	5	2	2	1	1	1	1	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5										
192	4	4	5	5	4	1	2	4	5	5	3	2	2	2	2	2	2	2	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	5	4										
193	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	2	2	4	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4										
194	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	1	1	1	1	1	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5										
195	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	1	1	1	1	1	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5										
196	3	4	4	4	4	3	3	3	4	4	3	1	3	3	3	3	1	3	4	4	3	5	4	4	4	4	4	4	4	3										
197	4	4	4	3	5	4	4	4	4	4	5	1	1	1	2	1	1	1	4	4	2	3	5	4	3	3	5	5	5	3										
198	4	5	5	5	4	2	4	4	4	4	4	1	1	1	1	1	1	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4										
199	5	5	5	5	5	3	4	4	4	5	5	1	1	1	1	1	1	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5										
200	4	4	4	4	4	2	2	2	4	4	4	2	2	2	2	2	2	2	4	5	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4										
201	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	1	1	2	2	2	2	2	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	3										
202	4	4	4	4	4	3	3	3	5	4	3	2	2	3	1	2	2	2	4	4	4	4	4	4	3	3	4	5	3	3										
203	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	2	2	2	2	2	2	2	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4										
204	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	3	3	3	3	3	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5										
205	3	3	4	3	3	2	2	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	2	2	3	3	4	4	4	3	4	4										
206	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	2	2	4	5	4	4	4	4	4	3										
207	2	2	2	4	3	4	3	2	1	1	2	4	4	4	4	4	4	4	2	2	2	2	2	2	1	2	1	1	1	1										
208	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	2	3	2	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4										
209	3	4	5	5	4	3	3	4	5	5	4	1	1	1	1	1	1	1	5	5	3	2	5	5	5	5	5	5	5	4										
210	4	5	4	5	4	3	3	3	5	5	4	1	1	3	2	2	1	1	5	4	3	4	4	5	5	5	4	5	5	4										
211	4	5	5	4	4	4	4	4	5	4	4	1	3	4	1	1	1	1	3	5	4	2	2	4	4	4	5	5	4	4										
212	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3										
213	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4										
214	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	1	1	1	1	1	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5										
215	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	1	2	1	1	1	1	4	4	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4										
216	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	1	1	1	1	1	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4										
217	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	1	1	1	1	1	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4										
218	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	2	2	2	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	3										
219	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	1	1	1	1	1	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5										
220	5	4	4	4	5	4	3	4	4	5	4	2	3	1	1	1	1	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5										
221	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	2	2	2	2	2	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4										
222	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	2	3	2	2	2	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4										
223	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	3	3	4	3	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4										
224	4	4	5	4	5	4	4	4	5	5	5	2	2	2	2	2	2	2	5	5	5	5	3	4	4	5	5	5	5	5										
225	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	1	1	1	1	1	1	5	5	4	3	5	5	5	5	5	5	5	5										
226	4	4	4	4	5	3	3	4	4	4	5	2	2	2	1	2	2	2	4	5	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3										
227	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	2	2	2	2	2	2	2	4	3	3	3	4	5	4	4	5	4	4	4										
228	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	2	2	2	4	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3										
229	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	2	2	2	2	2	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4										
230	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	2	2	2	2	2	2	2	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4										
231	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	3	2	2	2	2	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4										
232	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	1	1	1	1	5	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4										
233	3	3	3	4	4	2	2	3	4	4	3	2	3	2	2	2	2	2	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4										
234	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3										
235	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	2	2	2	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4										
236	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	2	2	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4										
237	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	2	2	2	2	2	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5										
238	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	2	2	2	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4										
239	4	4	4	4	4	4	4	4																																

LAMPIRAN 3. TABEL FREKUENSI KARAKTERISTIK RESPONDEN

Jenis Kelamin

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki - laki	18	5.1	5.1	5.1
	Perempuan	336	94.9	94.9	100.0
	Total	354	100.0	100.0	

Usia

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	> 40 Tahun	187	52.8	52.8	52.8
	20 - 30 Tahun	43	12.1	12.1	65.0
	31 - 40 Tahun	124	35.0	35.0	100.0
	Total	354	100.0	100.0	

Unsur Jabatan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	BIDAN/ TENAGA KESEHATAN	95	26.8	26.8	26.8
	KADER KB	154	43.5	43.5	70.3
	KADER PKK	105	29.7	29.7	100.0
	Total	354	100.0	100.0	

Kecamatan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	BABAT	17	4.8	4.8	4.8
	BLULUK	7	2.0	2.0	6.8
	BRONDONG	7	2.0	2.0	8.8
	DEKET	13	3.7	3.7	12.4
	GLAGAH	22	6.2	6.2	18.6
	KALITENGAH	15	4.2	4.2	22.9
	KARANGBINANGUN	16	4.5	4.5	27.4
	KARANGGENENG	13	3.7	3.7	31.1
	KEDUNGPRING	17	4.8	4.8	35.9
	KEMBANGBAHU	13	3.7	3.7	39.5
	LAMONGAN	15	4.2	4.2	43.8
	LAREN	15	4.2	4.2	48.0
	MADURAN	13	3.7	3.7	51.7
	MANTUP	11	3.1	3.1	54.8
	MODO	13	3.7	3.7	58.5
	NGIMBANG	14	4.0	4.0	62.4
	PACIRAN	13	3.7	3.7	66.1
	PUCUK	13	3.7	3.7	69.8
	SAMBENG	16	4.5	4.5	74.3
	SARIREJO	7	2.0	2.0	76.3
	SEKARAN	16	4.5	4.5	80.8
	SOLOKURO	7	2.0	2.0	82.8
	SUGIO	16	4.5	4.5	87.3
	SUKODADI	15	4.2	4.2	91.5
	SUKORAME	7	2.0	2.0	93.5
	TIKUNG	9	2.5	2.5	96.0
	TURI	14	4.0	4.0	100.0
	Total	354	100.0	100.0	

**LAMPIRAN 4. STATISTIK DESKRIPTIF VARIABEL
PENELITIAN**

	STS Count	TS Count	N Count	S Count	SS Count
item.1	3	3	7	169	172
item.2	2	4	27	208	113
item.3	2	3	9	162	178
item.4	4	4	9	188	149
item.5	3	3	12	186	150
item.6	5	2	5	170	172
item.7	5	7	24	182	136
item.8	3	3	24	193	131
item.9	2	4	21	179	148
item.10	3	3	16	187	145
item.11	2	9	32	230	81
item.12	4	12	41	208	89
item.13	1	6	36	227	84
item.14	5	4	41	217	87
item.15	3	2	27	220	102
item.16	2	2	19	214	117
item.17	4	4	56	212	78
item.18	2	2	11	190	149
item.19	3	5	14	192	140
item.20	1	6	25	193	129
item.21	2	3	16	183	150
item.22	1	6	12	189	146
item.23	3	2	11	152	186
item.24	2	6	13	188	145
item.25	1	2	10	192	149
item.26	3	1	7	182	161
item.27	2	9	36	196	111
item.28	5	18	80	178	73

	STS Count	TS Count	N Count	S Count	SS Count
item.29	2	5	44	202	101
item.30	0	5	28	191	130
item.31	3	3	19	195	134
item.32	2	9	30	196	117
item.33	1	5	19	202	127
item.34	6	16	67	184	81
item.35	3	19	82	171	79
item.36	1	8	43	207	95
item.37	2	2	8	197	145
item.38	2	2	11	192	147
item.39	3	2	23	196	130
item.40	164	140	37	10	3
item.41	161	141	40	8	4
item.42	146	152	41	12	3
item.43	172	134	37	8	3
item.44	175	135	32	6	6
item.45	182	134	25	7	6
item.46	165	148	29	8	4
item.47	2	4	15	210	123
item.48	2	5	16	201	130
item.49	6	20	68	190	70
item.50	3	20	58	178	95
item.51	1	8	10	208	127
item.52	1	6	12	210	125
item.53	2	4	22	216	110
item.54	1	5	33	204	111
item.55	4	1	20	194	135
item.56	2	4	13	192	143
item.57	2	2	27	209	114
item.58	2	4	36	202	110

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
item.1	354	1	5	4.28	.827
item.2	354	1	5	4.11	.785
item.3	354	1	5	4.29	.811
item.4	354	1	5	4.24	.842
item.5	354	1	5	4.23	.813
item.6	354	1	5	4.31	.839
item.7	354	1	5	4.13	.885
item.8	354	1	5	4.14	.831
item.9	354	1	5	4.17	.837
item.10	354	1	5	4.19	.807
item.11	354	1	5	3.95	.846
item.12	354	1	5	3.94	.878
item.13	354	1	5	3.96	.820
item.14	354	1	5	3.95	.852
item.15	354	1	5	4.08	.790
item.16	354	1	5	4.15	.774
item.17	354	1	5	3.88	.873
item.18	354	1	5	4.21	.809
item.19	354	1	5	4.18	.827
item.20	354	1	5	4.15	.808
item.21	354	1	5	4.19	.819
item.22	354	1	5	4.22	.799
item.23	354	1	5	4.32	.816
item.24	354	1	5	4.20	.825
item.25	354	1	5	4.23	.791
item.26	354	1	5	4.28	.790
item.27	354	1	5	4.02	.891
item.28	354	1	5	3.72	.993
Valid N (listwise)	354				

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
item.29	354	1	5	3.99	.848
item.30	354	1	5	4.12	.842
item.31	354	1	5	4.16	.837
item.32	354	1	5	4.03	.901
item.33	354	1	5	4.12	.818
item.34	354	1	5	3.80	.978
item.35	354	1	5	3.77	.954
item.36	354	1	5	3.98	.839
item.37	354	1	5	4.24	.783
item.38	354	1	5	4.23	.782
item.39	354	1	5	4.11	.848
item.40	354	1	5	1.98	1.065
item.41	354	1	5	2.01	1.092
item.42	354	1	5	2.03	1.064
item.43	354	1	5	1.96	1.069
item.44	354	1	5	1.92	1.050
item.45	354	1	5	1.89	1.041
item.46	354	1	5	1.94	1.035
item.47	354	1	5	4.16	.786
item.48	354	1	5	4.16	.809
item.49	354	1	5	3.74	.947
item.50	354	1	5	3.86	.963
item.51	354	1	5	4.18	.785
item.52	354	1	5	4.18	.790
item.53	354	1	5	4.11	.794
item.54	354	1	5	4.08	.825
item.55	354	1	5	4.18	.827
item.56	354	1	5	4.20	.828
item.57	354	1	5	4.11	.803
item.58	354	1	5	4.07	.821
Valid N (listwise)	354				

LAMPIRAN 5. OUTPUT UJI VALIDITAS KUESIONER

Kemampuan Adaptasi Individu (X1)

Correlations			
	Tot_X1		
	Pearson Correlation	Sig. (2-tailed)	N
item.1	.797	.000	354
item.2	.840	.000	354
item.3	.846	.000	354
item.4	.843	.000	354
item.5	.870	.000	354
item.6	.847	.000	354
item.7	.821	.000	354
item.8	.872	.000	354
item.9	.855	.000	354
item.10	.873	.000	354
item.11	.841	.000	354
item.12	.789	.000	354
item.13	.833	.000	354
item.14	.827	.000	354
item.15	.865	.000	354
item.16	.873	.000	354
item.17	.756	.000	354

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
item.1	65.72	124.750	.769	.972
item.2	65.88	124.667	.818	.972
item.3	65.71	124.065	.825	.971
item.4	65.75	123.566	.821	.972
item.5	65.76	123.581	.852	.971
item.6	65.69	123.545	.825	.971
item.7	65.87	123.247	.794	.972
item.8	65.85	123.206	.854	.971
item.9	65.82	123.425	.834	.971
item.10	65.80	123.645	.855	.971
item.11	66.04	123.525	.818	.972
item.12	66.06	124.049	.758	.972
item.13	66.04	124.164	.810	.972
item.14	66.05	123.710	.802	.972
item.15	65.91	124.107	.847	.971
item.16	65.85	124.258	.856	.971
item.17	66.12	124.793	.722	.973

Perceived Organizational Support (X2)

Correlations

	Pearson Correlation	Tot_X2	
		Sig. (2-tailed)	N
item.18	.877	.000	354
item.19	.875	.000	354
item.20	.883	.000	354
item.21	.895	.000	354
item.22	.895	.000	354
item.23	.868	.000	354
item.24	.910	.000	354
item.25	.879	.000	354
item.26	.898	.000	354
item.27	.822	.000	354
item.28	.715	.000	354

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
item.18	41.51	51.865	.850	.961
item.19	41.54	51.668	.847	.961
item.20	41.57	51.801	.857	.960
item.21	41.54	51.504	.871	.960
item.22	41.50	51.762	.871	.960
item.23	41.40	51.889	.838	.961
item.24	41.52	51.226	.889	.959
item.25	41.50	52.057	.853	.961
item.26	41.44	51.825	.876	.960
item.27	41.70	51.639	.780	.963
item.28	42.00	52.185	.644	.964

Komitmen Organisasional (Z1)**Correlations**

	Tot_Z1		
	Pearson Correlation	Sig. (2-tailed)	N
item.29	.893	.000	354
item.30	.899	.000	354
item.31	.872	.000	354
item.32	.792	.000	354
item.33	.841	.000	354
item.34	.792	.000	354
item.35	.786	.000	354
item.36	.878	.000	354
item.37	.835	.000	354
item.38	.853	.000	354
item.39	.870	.000	354

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
item.29	40.56	52.091	.868	.953
item.30	40.44	52.077	.876	.953
item.31	40.40	52.519	.842	.954
item.32	40.53	52.889	.743	.957
item.33	40.43	53.149	.806	.955
item.34	40.76	52.060	.738	.958
item.35	40.78	52.404	.733	.958
item.36	40.57	52.401	.850	.954
item.37	40.31	53.637	.801	.956
item.38	40.32	53.421	.823	.955
item.39	40.44	52.403	.840	.954

Turnover Intention (Z2)**Correlations**

	Pearson Correlation	Tot_Z2	
		Sig. (2-tailed)	N
item.40	.914	.000	354
item.41	.889	.000	354
item.42	.930	.000	354
item.43	.862	.000	354
item.44	.946	.000	354
item.45	.940	.000	354
item.46	.923	.000	354

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
item.40	11.76	33.938	.881	.962
item.41	11.73	34.032	.847	.965
item.42	11.71	33.715	.903	.961
item.43	11.78	34.649	.812	.967
item.44	11.82	33.642	.926	.959
item.45	11.85	33.820	.918	.960
item.46	11.80	34.135	.894	.961

Kinerja Anggota (Y)**Correlations**

	Tot_Y		N
	Pearson Correlation	Sig. (2-tailed)	
item.47	.849	.000	354
item.48	.859	.000	354
item.49	.704	.000	354
item.50	.738	.000	354
item.51	.891	.000	354
item.52	.902	.000	354
item.53	.913	.000	354
item.54	.864	.000	354
item.55	.893	.000	354
item.56	.900	.000	354
item.57	.882	.000	354
item.58	.869	.000	354

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
item.47	44.86	61.451	.820	.962
item.48	44.85	61.009	.831	.961
item.49	45.28	61.740	.640	.967
item.50	45.15	61.018	.679	.966
item.51	44.84	60.907	.869	.961
item.52	44.83	60.691	.882	.960
item.53	44.90	60.489	.895	.960
item.54	44.93	60.739	.836	.961
item.55	44.83	60.303	.871	.960
item.56	44.82	60.199	.878	.960
item.57	44.90	60.772	.858	.961
item.58	44.94	60.723	.842	.961

LAMPIRAN 6. OUTPUT UJI RELIABILITAS KUESIONER

Kemampuan Adaptasi Individu (X1)

Reliability

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	354	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	354	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.973	17

Perceived Organizational Support (X2)

Reliability

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	354	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	354	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.965	11

Komitmen Organisasional (Z1)

Reliability

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	354	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	354	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.959	11

Turnover Intention (Z2)

Reliability

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	354	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	354	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.967	7

Kinerja Anggota (Y)

Reliability

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	354	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	354	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.965	12

LAMPIRAN 7. PENGUJIAN ASUMSI DALAM SEM

A. Evaluasi *Multivariate Normality*

Assessment of normality (All Sample)

Variable	min	max	skew	c.r.	kurtosis	c.r.
Z2.3	1.000	5.000	1.196	14.738	.941	5.796
Z2.2	1.000	5.000	1.027	12.656	.611	3.762
Z2.1	1.000	5.000	1.019	12.555	.381	2.348
Y.3	1.000	5.000	-1.520	-18.726	3.629	22.358
X1.5	1.000	5.000	-1.107	-13.643	2.551	15.714
X1.4	1.000	5.000	-1.004	-12.370	1.809	11.144
Z1.3	1.000	5.000	-1.595	-19.653	4.171	25.697
Z1.2	1.000	5.000	-.763	-9.405	1.140	7.021
Y.2	1.000	5.000	-1.471	-18.132	3.734	23.006
Y.1	1.000	5.000	-1.017	-12.527	2.022	12.458
X1.3	1.000	5.000	-1.534	-18.898	3.857	23.765
X1.2	1.000	5.000	-1.771	-21.819	4.652	28.660
X1.1	1.000	5.000	-1.833	-22.592	5.076	31.273
X2.3	1.000	5.000	-1.303	-16.055	2.991	18.430
X2.2	1.000	5.000	-1.818	-22.400	4.929	30.370
X2.1	1.000	5.000	-1.618	-19.942	4.099	25.253
Z1.1	1.000	5.000	-1.200	-14.786	2.460	15.155
Multivariate					228.687	135.786

B. Evaluasi *Univariate Outlier*

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Zscore(X1.1)	354	-2.46894	1.06118	.0000000	1.0000000
Zscore(X1.2)	354	-2.16485	1.00173	.0000000	1.0000000
Zscore(X1.3)	354	-2.20180	1.09909	.0000000	1.0000000
Zscore(X1.4)	354	-2.80565	1.35154	.0000000	1.0000000
Zscore(X1.5)	354	-2.17307	1.36216	.0000000	1.0000000
Zscore(X2.1)	354	-2.24298	1.09084	.0000000	1.0000000
Zscore(X2.2)	354	-2.29330	.99342	.0000000	1.0000000
Zscore(X2.3)	354	-2.10456	1.25686	.0000000	1.0000000
Zscore(Z1.1)	354	-1.99149	1.20315	.0000000	1.0000000
Zscore(Z1.2)	354	-2.73034	1.38187	.0000000	1.0000000
Zscore(Z1.3)	354	-2.27376	1.07651	.0000000	1.0000000
Zscore(Z2.1)	354	-.95128	2.86641	.0000000	1.0000000
Zscore(Z2.2)	354	-.99837	2.01716	.0000000	1.0000000
Zscore(Z2.3)	354	-.91095	2.05340	.0000000	1.0000000
Zscore(Y.1)	354	-1.98202	1.36747	.0000000	1.0000000
Zscore(Y.2)	354	-2.23445	1.16786	.0000000	1.0000000
Zscore(Y.3)	354	-2.09540	1.12129	.0000000	1.0000000
Valid N (listwise)	354				

Minimum Z-score : -2.806

Maximum Z-score : 2.866

C. Evaluasi *Multivariate Outlier*

Observations farthest from the centroid (Mahalanobis distance) (All Sample)

Observation number	Mahalanobis d-squared	p1	p2
207	40.692	.001	.000
126	40.543	.001	.000
262	40.486	.001	.000
79	40.305	.001	.000
147	40.174	.001	.000
234	39.482	.002	.000
212	39.475	.002	.000
89	38.944	.002	.000
167	38.830	.002	.000
277	38.609	.002	.000
131	38.238	.002	.000
350	38.024	.002	.000
226	37.896	.003	.000
34	37.511	.003	.000
113	37.287	.003	.000
201	36.864	.004	.000
317	36.434	.004	.000
88	35.672	.005	.000
341	34.703	.007	.000
349	34.131	.008	.000
135	34.052	.008	.000
6	33.824	.009	.000
37	33.512	.010	.000
331	33.492	.010	.000
157	33.401	.010	.000
29	33.160	.011	.000
138	33.071	.011	.000
96	32.909	.012	.000
188	32.778	.012	.000

Observation number	Mahalanobis d-squared	p1	p2
253	32.706	.012	.000
54	32.698	.012	.000
306	32.497	.012	.000
199	32.367	.012	.000
169	32.097	.012	.000
150	32.084	.012	.000
175	31.962	.013	.000
101	31.704	.013	.000
24	31.598	.013	.000
265	31.504	.013	.000
319	31.315	.013	.000
192	30.840	.014	.000
203	30.834	.014	.000
140	30.532	.014	.000
2	30.464	.014	.000
248	30.419	.014	.000
161	30.295	.014	.000
105	30.258	.014	.000
72	29.861	.015	.000
272	29.788	.015	.000
121	29.545	.015	.000
325	29.457	.015	.000
164	29.446	.015	.000
13	29.297	.015	.000
220	28.653	.016	.000
181	28.447	.016	.000
117	28.372	.016	.000
9	27.663	.017	.000
129	27.350	.017	.000
282	27.169	.017	.000
297	27.108	.017	.000
1	27.043	.017	.000
237	26.864	.018	.000

Observation number	Mahalanobis d-squared	p1	p2
128	26.434	.018	.000
61	25.651	.019	.000
334	25.330	.019	.000
183	25.176	.019	.000
208	24.905	.020	.000
110	24.810	.020	.000
225	24.447	.020	.000
145	23.953	.021	.000
42	23.824	.021	.000
98	23.492	.021	.000
17	23.389	.021	.000
197	23.152	.022	.000
205	23.044	.022	.000
318	22.939	.023	.000
93	22.778	.023	.000

D. Evaluasi *Singularity* dan *Multicollinearity*

Condition number = 210.555

Eigenvalues

6.505 1.838 .227 .216 .185 .147 .125 .105 .077 .066 .064 .060 .053 .051
.045 .039 .031

Determinant of sample covariance matrix = 1.272

Sample correlation matrix

	Z2.3	Z2.2	Z2.1	Y.3	X1.5	X1.4	Z1.3	Z1.2	Y.2	Y.1	X1.3	X1.2	X1.1	X2.3	X2.2	X2.1	Z1.1
Z2.3																	
Z2.2	0.727																
Z2.1	0.788	0.787															
Y.3	-0.461	-0.444	-0.431														
X1.5	-0.366	-0.378	-0.361	0.695													
X1.4	-0.350	-0.359	-0.342	0.738	0.769												
Z1.3	-0.481	-0.474	-0.464	0.754	0.718	0.757											
Z1.2	-0.417	-0.419	-0.394	0.727	0.762	0.736	0.708										
Y.2	-0.453	-0.445	-0.432	0.733	0.708	0.746	0.759	0.737									
Y.1	-0.355	-0.363	-0.346	0.702	0.773	0.737	0.680	0.722	0.725								
X1.3	-0.395	-0.393	-0.369	0.781	0.745	0.704	0.736	0.728	0.699	0.753							
X1.2	-0.407	-0.392	-0.386	0.702	0.713	0.786	0.735	0.725	0.708	0.741	0.784						
X1.1	-0.424	-0.417	-0.408	0.718	0.734	0.789	0.741	0.713	0.715	0.747	0.770	0.783					
X2.3	-0.384	-0.372	-0.356	0.776	0.778	0.740	0.712	0.764	0.680	0.744	0.663	0.657	0.665				
X2.2	-0.440	-0.428	-0.412	0.693	0.766	0.727	0.760	0.732	0.707	0.744	0.693	0.703	0.709	0.777			
X2.1	-0.432	-0.432	-0.412	0.730	0.717	0.756	0.772	0.745	0.738	0.766	0.695	0.705	0.725	0.766	0.705		
Z1.1	-0.466	-0.449	-0.445	0.696	0.703	0.765	0.772	0.769	0.701	0.747	0.704	0.713	0.694	0.702	0.710	0.712	

Sample correlation (minimum) = -.481

Sample correlation (maximum) = .789

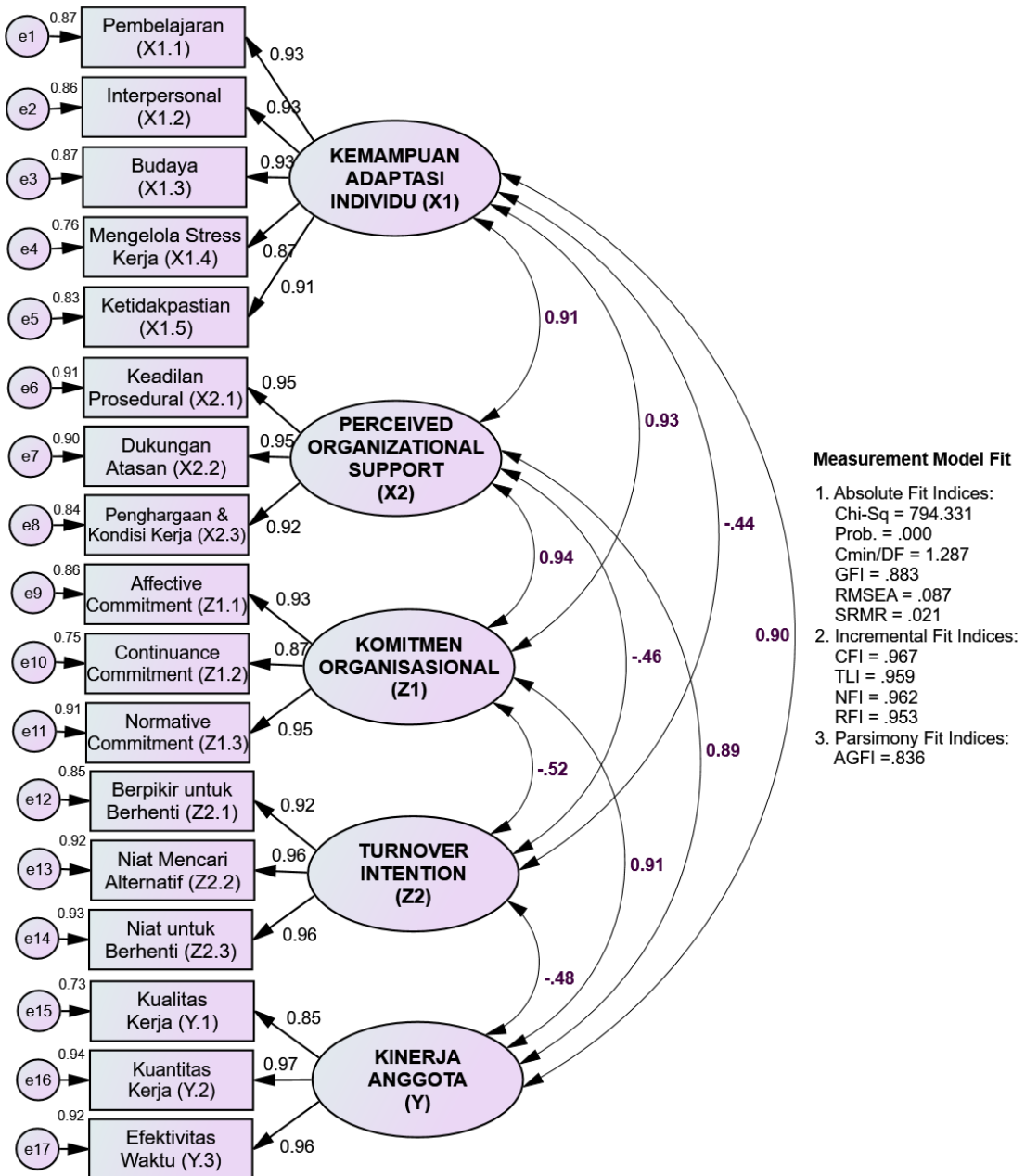
Variance Inflation Factor (VIF)

Multicollinearity Analysis^a

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Kemampuan Adaptasi Individu (X1)	.262	3.816
	Perceived Organizational Support (X2)	.262	3.816

a. Dependent Variable: Komitmen Organisasional (Z1); Turnover Intention (Z2); Kinerja Anggota (Y)

LAMPIRAN 8. SEM - ANALISIS MEASUREMENT MODEL



Notes for Group (Group number 1)

The model is recursive.

Sample size = 354

Regression Weights: (All Sample - Default model)

	Estimate	S.E. bootsrap	C.R.	Lower	Upper	P
Z1.1 <--- Z1	1.000	.000	...	1.000	1.000	...
X2.1 <--- X2	1.000	.000	...	1.000	1.000	...
X2.2 <--- X2	1.013	.017	60.529	.981	1.046	.008
X2.3 <--- X2	.959	.018	51.875	.918	.994	.012
X1.1 <--- X1	1.000	.000	...	1.000	1.000	...
X1.2 <--- X1	1.046	.015	50.559	1.019	1.076	.007
X1.3 <--- X1	1.043	.020	51.245	1.004	1.086	.008
Y.1 <--- Y	1.000	.000	...	1.000	1.000	...
Y.2 <--- Y	1.121	.027	42.742	1.063	1.170	.013
Z1.2 <--- Z1	.958	.018	40.944	.917	.991	.023
Z1.3 <--- Z1	1.018	.020	53.766	.982	1.065	.004
X1.4 <--- X1	.982	.032	41.145	.924	1.052	.008
X1.5 <--- X1	.967	.028	47.144	.908	1.022	.020
Y.3 <--- Y	1.124	.033	41.510	1.054	1.185	.016
Z2.1 <--- Z2	1.000	.000	...	1.000	1.000	...
Z2.2 <--- Z2	1.016	.016	54.999	.981	1.044	.008
Z2.3 <--- Z2	1.027	.017	55.468	.992	1.064	.006

Standardized Regression Weights: (All Sample - Default model)

	Estimate
Z1.1 <--- Z1	.929
X2.1 <--- X2	.954
X2.2 <--- X2	.948
X2.3 <--- X2	.916
X1.1 <--- X1	.930
X1.2 <--- X1	.928
X1.3 <--- X1	.933
Y.1 <--- Y	.853

	Estimate
Y.2 <--- Y	.970
Z1.2 <--- Z1	.867
Z1.3 <--- Z1	.952
X1.4 <--- X1	.872
X1.5 <--- X1	.912
Y.3 <--- Y	.958
Z2.1 <--- Z2	.922
Z2.2 <--- Z2	.961
Z2.3 <--- Z2	.964

Covariances: (All Sample - Default model)

	Estimate	S.E.	C.R.	P	Label
X1 <--> Y	.344	.020	17.300	***	par_13
X1 <--> Z2	-.260	.023	-11.168	***	par_14
Z1 <--> X1	.394	.021	18.374	***	par_15
X2 <--> X1	.380	.021	18.321	***	par_16
X2 <--> Y	.353	.020	17.389	***	par_17
X2 <--> Z2	-.281	.024	-11.601	***	par_18
Z1 <--> X2	.409	.022	18.602	***	par_19
Z1 <--> Y	.364	.021	17.398	***	par_20
Z1 <--> Z2	-.316	.025	-12.525	***	par_21
Y <--> Z2	-.266	.023	-11.710	***	par_22

Correlations: (All Sample - Default model)

	Estimate
X1 <--> Y	.903
X1 <--> Z2	-.443
Z1 <--> X1	.935
X2 <--> X1	.908
X2 <--> Y	.894
X2 <--> Z2	-.463
Z1 <--> X2	.935
Z1 <--> Y	.914
Z1 <--> Z2	-.516

	Estimate
Y <--> Z2	-.481

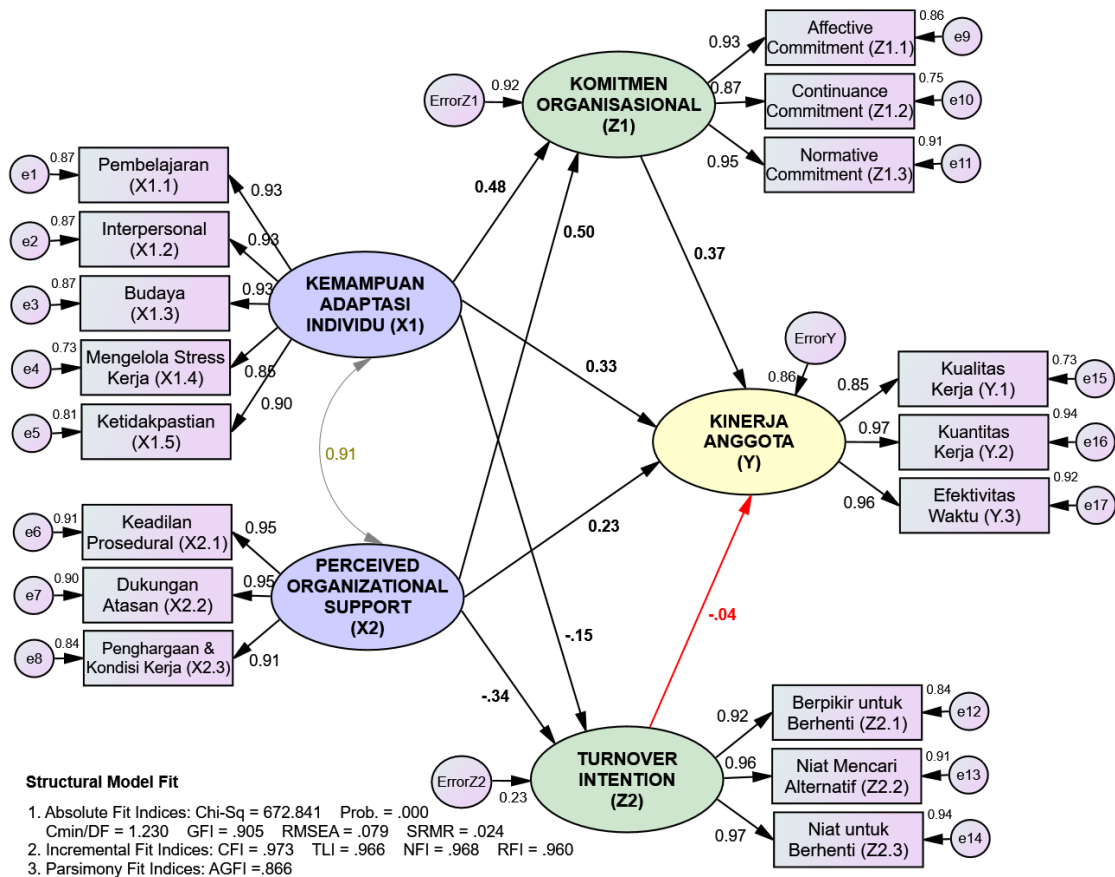
Construct Reliability and Average Variance Extracted (AVE)

Construct	Indikator	Factor Loading (FL)	FL ²	Error	Construct Reliability	AVE
Kemampuan Adaptasi Individu (X1)	X1.1	.930	.865	.135	.963	.838
	X1.2	.928	.861	.139		
	X1.3	.933	.870	.130		
	X1.4	.872	.760	.240		
	X1.5	.912	.832	.168		
<i>Perceived Organizational Support</i> (X2)	X2.1	.954	.910	.090	.958	.883
	X2.2	.948	.899	.101		
	X2.3	.916	.839	.161		
Komitmen Organisasional (Z1)	Z1.1	.929	.863	.137	.940	.840
	Z1.2	.867	.752	.248		
	Z1.3	.952	.906	.094		
<i>Turnover Intention</i> (Z2)	Z2.1	.922	.850	.150	.965	.901
	Z2.2	.961	.924	.076		
	Z2.3	.964	.929	.071		
Kinerja Anggota (Y)	Y.1	.853	.728	.272	.949	.862
	Y.2	.970	.941	.059		
	Y.3	.958	.918	.082		

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

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

LAMPIRAN 9. SEM - ANALISIS STRUCTURAL MODEL



Notes for Group (Group number 1)

The model is recursive.

Sample size = 354

Parameter Summary (All Sample)

	Weights	Covariances	Variances	Means	Intercepts	Total
Fixed	25	0	0	0	0	25
Labeled	0	0	0	0	0	0
Unlabeled	20	3	22	0	0	45
Total	45	3	22	0	0	70

Notes for Model (Default model)

Computation of degrees of freedom (Default model)

Number of distinct sample moments:	153
Number of distinct parameters to be estimated:	45
Degrees of freedom (153 - 45):	108

Result (Default model)

Minimum was achieved

Chi-square = 672.841

Degrees of freedom = 108

Probability level = .000

Regression Weights: (All Sample - Default model)

	Estimate	S.E.	C.R.	P	Label
Z1 <--- X1	.497	.042	11.898	***	par_20
Z1 <--- X2	.506	.040	12.600	***	par_21
Z2 <--- X2	-.473	.124	-3.818	***	par_22
Z2 <--- X1	-.210	.103	-2.039	.042	par_23
Y <--- Z2	-.027	.022	-1.227	.220	par_15
Y <--- Z1	.333	.068	4.926	***	par_16
Y <--- X2	.209	.052	4.010	***	par_18
Y <--- X1	.312	.052	5.962	***	par_19
Z1.1 <--- Z1	1.000				
X2.1 <--- X2	1.000				
X2.2 <--- X2	1.014	.017	60.592	***	par_1
X2.3 <--- X2	.959	.019	51.664	***	par_2
X1.1 <--- X1	1.000				
X1.2 <--- X1	1.047	.020	52.489	***	par_3
X1.3 <--- X1	1.040	.020	52.331	***	par_4
Y.1 <--- Y	1.000				
Y.2 <--- Y	1.121	.026	42.695	***	par_5
Z1.2 <--- Z1	.958	.023	40.866	***	par_6
Z1.3 <--- Z1	1.018	.019	53.572	***	par_7
X1.4 <--- X1	.956	.024	39.303	***	par_8
X1.5 <--- X1	.948	.021	45.542	***	par_9

		Estimate	S.E.	C.R.	P	Label
Y.3	<--- Y	1.124	.027	41.469	***	par_10
Z2.1	<--- Z2	1.000				
Z2.2	<--- Z2	1.017	.018	55.034	***	par_11
Z2.3	<--- Z2	1.041	.030	34.415	***	par_12

Standardized Regression Weights: (All Sample - Default model)

		Estimate
Z1	<--- X1	.478
Z1	<--- X2	.502
Z2	<--- X2	-.340
Z2	<--- X1	-.147
Y	<--- Z2	-.040
Y	<--- Z1	.369
Y	<--- X2	.229
Y	<--- X1	.332
Z1.1	<--- Z1	.929
X2.1	<--- X2	.954
X2.2	<--- X2	.948
X2.3	<--- X2	.915
X1.1	<--- X1	.935
X1.2	<--- X1	.934
X1.3	<--- X1	.934
Y.1	<--- Y	.853
Y.2	<--- Y	.970
Z1.2	<--- Z1	.867
Z1.3	<--- Z1	.952
X1.4	<--- X1	.853
X1.5	<--- X1	.898
Y.3	<--- Y	.958
Z2.1	<--- Z2	.915
Z2.2	<--- Z2	.955
Z2.3	<--- Z2	.970

Covariances: (All Sample - Default model)

	Estimate	S.E.	C.R.	P	Label
X2 <--> X1	.381	.021	18.353	***	par_17

Correlations: (All Sample - Default model)

	Estimate
X2 <--> X1	.907

Squared Multiple Correlations: (All Sample - Default model)

	Estimate
Z2	.227
Z1	.917
Y	.860

Standardized Residual Covariances (All Sample - Default model)

	Z2.3	Z2.2	Z2.1	Y.3	X1.5	X1.4	Z1.3	Z1.2	Y.2	Y.1	X1.3	X1.2	X1.1	X2.3	X2.2	X2.1	Z1.1
Z2.3	0.000																
Z2.2	0.001	0.000															
Z2.1	-0.001	0.000	0.000														
Y.3	-0.709	-0.434	-0.573	0.020													
X1.5	0.815	0.333	0.355	0.430	0.000												
X1.4	0.723	0.332	0.362	0.010	0.000	0.000											
Z1.3	-1.619	-1.617	-1.799	0.498	0.420	-0.054	0.000										
Z1.2	-0.905	-1.132	-0.883	-0.696	0.799	1.076	-0.403	0.000									
Y.2	-0.329	-0.306	-0.446	0.097	0.504	-0.029	0.367	-0.692	0.021								
Y.1	0.865	0.481	0.520	-0.320	1.940	1.941	0.918	1.146	-0.039	0.016							
X1.3	0.477	0.353	0.554	-0.590	0.128	0.162	0.103	-0.668	-0.435	0.797	0.000						
X1.2	0.152	0.376	0.076	-0.127	-0.568	-0.258	0.086	-0.731	-0.222	0.522	0.239	0.000					
X1.1	-0.303	-0.286	-0.500	0.217	-0.130	-0.187	0.199	-1.026	-0.063	0.644	-0.081	0.206	0.000				
X2.3	0.966	1.093	1.075	-0.182	0.758	0.762	-0.074	0.500	-0.315	1.110	-0.283	-0.422	-0.250	0.000			
X2.2	-0.119	-0.002	-0.042	-0.434	-0.157	-0.178	0.312	-0.867	-0.366	0.482	-0.253	-0.014	0.096	0.203	0.000		
X2.1	0.148	-0.039	0.024	0.281	0.894	0.406	0.460	-0.688	0.226	0.909	-0.302	-0.084	0.350	-0.138	-0.004	0.000	
Z1.1	-1.501	-1.205	-1.576	-0.330	0.533	0.570	-0.271	1.439	-0.462	0.579	-0.149	0.045	-0.382	0.133	-0.334	-0.390	0.000

Minimum = -1.799

Maximum = 1.941

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

	Estimate	Std. Estimate	S.E. bootstrap	C.R.	Lower	Upper	P
Z1 <--- X1	.497	.478	.065	11.898	.384	.632	.004
Z1 <--- X2	.506	.502	.061	12.600	.372	.631	.021

		Estimate	Std. Estimate	S.E. bootstrap	C.R.	Lower	Upper	P
Z2 <---	X2	-.473	-.340	.139	-3.818	-.759	-.200	.011
Z2 <---	X1	-.210	-.147	.103	-2.039	-.462	-.091	.042
Y <---	Z2	-.027	-.040	.024	-1.125	-.057	.006	.261
Y <---	Z1	.333	.369	.082	4.926	.206	.523	.009
Y <---	X2	.209	.229	.064	4.010	.069	.327	.011
Y <---	X1	.312	.332	.067	5.962	.198	.474	.003

Total Effects (Bootstrapp, bias-corrected percentile method)

		Estimate	Std. Estimate	S.E. bootstrap	C.R.	P
Y <---	X1	.484	.514	.060	8.067	.006
Y <---	X2	.390	.428	.056	6.964	.007
Y <---	Z1	.333	.369	.082	4.926	.009
Y <---	Z2	-.027	-.040	.024	-1.125	.261

Indirect Effects (Bootstrapp, bias-corrected percentile method)

			Estimate	Std. Estimate	S.E. bootstrap	C.R.	P
Y <---	Z1 <---	X1	0.166	0.176	.048	3.448	0.001
Y <---	Z1 <---	X2	0.168	0.185	.046	3.663	0.000
Y <---	Z2 <---	X1	0.006	0.006	.048	0.118	0.906
Y <---	Z2 <---	X2	0.013	0.014	.046	0.278	0.781

Modification Indices (All Sample - Default model)

Covariances: (All Sample - Default model)

		M.I.	Par Change
ErrorZ1 <-->	ErrorZ2	32.749	-.042
e17 <-->	e14	8.098	-.008
e5 <-->	X1	9.718	-.009
e5 <-->	X2	11.855	.011
e5 <-->	ErrorZ1	7.320	.007
e5 <-->	ErrorY	9.494	.008
e5 <-->	e14	7.130	.009

			M.I.	Par Change
e11	<-->	ErrorZ2	9.277	-.023
e11	<-->	ErrorZ1	22.616	-.010
e11	<-->	ErrorY	16.351	.009
e11	<-->	e17	6.547	.006
e11	<-->	e4	16.446	-.012
e10	<-->	ErrorZ1	25.753	.017
e10	<-->	ErrorY	4.878	-.008
e10	<-->	e13	4.132	-.009
e10	<-->	e17	5.481	-.008
e10	<-->	e5	5.204	.008
e10	<-->	e4	19.156	.020
e10	<-->	e11	18.434	-.015
e16	<-->	ErrorY	4.477	.004
e16	<-->	e17	4.236	.003
e15	<-->	ErrorZ2	12.677	.039
e15	<-->	ErrorY	29.075	-.018
e15	<-->	e14	8.209	.013
e15	<-->	e17	12.781	-.011
e15	<-->	e4	12.070	.015
e15	<-->	e10	19.817	.023
e3	<-->	X1	6.775	.008
e3	<-->	X2	8.327	-.009
e3	<-->	ErrorY	7.101	-.007
e3	<-->	e12	4.455	.009
e3	<-->	e17	12.401	-.008
e3	<-->	e15	4.999	.008
e2	<-->	e13	5.781	.008
e2	<-->	e5	25.441	-.014
e2	<-->	e10	5.044	-.009
e2	<-->	e3	9.242	.008
e1	<-->	ErrorZ1	7.925	-.007
e1	<-->	e17	9.898	.007
e1	<-->	e11	5.108	.006

			M.I.	Par Change
e1	<-->	e10	20.001	-.016
e1	<-->	e2	6.887	.007
e8	<-->	ErrorZ2	11.831	.030
e8	<-->	e4	7.564	.010
e8	<-->	e11	24.393	-.014
e8	<-->	e10	36.741	.024
e8	<-->	e16	4.268	-.005
e8	<-->	e15	10.519	.013
e8	<-->	e2	5.905	-.007
e8	<-->	e1	7.087	-.008
e7	<-->	ErrorY	9.436	-.007
e7	<-->	e17	5.238	-.005
e7	<-->	e5	22.664	-.012
e7	<-->	e11	8.654	.007
e7	<-->	e10	14.593	-.013
e7	<-->	e2	7.794	.007
e7	<-->	e8	6.739	.007
e6	<-->	ErrorY	12.344	.008
e6	<-->	e14	4.486	.006
e6	<-->	e5	17.976	.010
e6	<-->	e11	13.237	.008
e6	<-->	e10	12.148	-.012
e6	<-->	e3	8.452	-.007
e6	<-->	e1	5.595	.006
e9	<-->	ErrorZ2	5.421	-.020
e9	<-->	ErrorZ1	4.473	.005
e9	<-->	ErrorY	9.281	-.008
e9	<-->	e14	4.387	-.007
e9	<-->	e13	4.097	.007
e9	<-->	e4	5.011	.008
e9	<-->	e11	17.010	-.010
e9	<-->	e10	137.123	.046
e9	<-->	e16	4.282	-.005

		M.I.	Par Change
e9	<--> e1	9.085	-.008
e9	<--> e8	8.773	.009
e9	<--> e6	13.831	-.010

Model Fit Summary

CMIN

Model	NPAR	CMIN	DF	P	CMIN/DF
Default model	45	672.841	108	.000	1.230
Saturated model	153	.000	0		
Independence model	17	21063.612	136	.000	154.879

RMR, GFI

Model	RMR	GFI	AGFI	PGFI
Default model	.014	.905	.866	.639
Saturated model	.000	1.000		
Independence model	.360	.112	.001	.099

Baseline Comparisons

Model	NFI	RFI	IFI	TLI	CFI
	Delta1	rho1	Delta2	rho2	
Default model	.968	.960	.973	.966	.973
Saturated model	1.000		1.000		1.000
Independence model	.000	.000	.000	.000	.000

Parsimony-Adjusted Measures

Model	PRATIO	PNFI	PCFI
Default model	.794	.769	.773
Saturated model	.000	.000	.000
Independence model	1.000	.000	.000

NCP

Model	NCP	LO 90	HI 90
Default model	564.841	486.712	650.463

Model	NCP	LO 90	HI 90
Saturated model	.000	.000	.000
Independence model	20927.612	20454.088	21407.424

FMIN

Model	FMIN	F0	LO 90	HI 90
Default model	.802	.673	.580	.775
Saturated model	.000	.000	.000	.000
Independence model	25.106	24.944	24.379	25.515

RMSEA

Model	RMSEA	LO 90	HI 90	PCLOSE
Default model	.079	.073	.085	.000
Independence model	.428	.423	.433	.000

AIC

Model	AIC	BCC	BIC	CAIC
Default model	762.841	764.815	975.844	1020.844
Saturated model	306.000	312.709	1030.210	1183.210
Independence model	21097.612	21098.357	21178.080	21195.080

ECVI

Model	ECVI	LO 90	HI 90	MECVI
Default model	.909	.816	1.011	.912
Saturated model	.365	.365	.365	.373
Independence model	25.146	24.582	25.718	25.147

HOELTER

Model	HOELTER .05	HOELTER .01
Default model	167	181
Independence model	7	8

LAMPIRAN 10.

MAPPING JURNAL PENELITIAN TERDAHULU

JUDUL TESIS :

PENGARUH KEMAMPUAN ADAPTASI INDIVIDU DAN *PERCEIVED ORGANIZATIONAL SUPPORT* TERHADAP KINERJA MELALUI KOMITMEN ORGANISASIONAL DAN *TURNOVER INTENTION* PADA TIM PENDAMPING KELUARGA KABUPATEN LAMONGAN PROVINSI JAWA TIMUR

NO	NAMA & JUDUL PENELITIAN	TUJUAN PENELITIAN	VARIABEL PENELITIAN	HIPOTESIS DAN METODE PENELITIAN	HASIL PENELITIAN	CRITICAL REVIEW
Hipotesis 1 : Kemampuan adaptasi individu berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasional						
1.	Judul : <i>Teachers' Perceived Autonomy Support and Adaptability: An Investigation Employing The Job Demands-Resources Model As Relevant To Workplace Exhaustion, Disengagement , And Commitment</i> Penulis : Rebecca J. Collie, Helena Granziere, Andrew J. Martin	Menganalisis hubungan persepsi dukungan otonomi dengan komitmen organisasional pada guru, dengan kemampuan adaptasi, kelelahan dan ketidakterikatan kerja sebagai intervening	- Persepsi dukungan otonomi/ PAS (X) - Kemampuan Adaptasi (Z1) - Kelelahan kerja (Z2) - Ketidakterikatan kerja (Z3) - Komitmen Organisasional (Y)	H1 : PAS berhubungan positif dengan kemampuan beradaptasi H2 : PAS berhubungan positif dengan komitmen organisasional H3 : PAS berhubungan negatif dengan kelelahan H4 : PAS berhubungan negatif	- PAS berhubungan positif dengan kemampuan beradaptasi dan komitmen organisasional, namun berhubungan negatif dengan kelelahan dan ketidakterikatan .	Kesamaan : Meneliti hubungan antara variabel kemampuan adaptasi (adaptability) dengan komitmen organisasional

	Tahun : 2018 Jurnal : Teaching and Teacher Education Journal			dengan ketidakterikatan H5 : Kemampuan beradaptasi berhubungan positif dengan komitmen organisasional H6 : Kemampuan beradaptasi berhubungan negatif dengan ketidakterikatan Metode : Penelitian Kuantitatif, dengan sampel dari 164 guru sekolah menengah Australia, melalui pengisian kuesioner (skala likert 7 poin). Analisis data menggunakan pemodelan persamaan struktural.	- Kemampuan beradaptasi berhubungan positif dengan komitmen organisasional, namun berhubungan negatif dengan ketidakterikatan .	Perbedaan : Kemampuan adaptasi di penelitian saya sebagai variabel X, sementara penelitian ini sebagai variabel Z. Selain itu, Komitmen organisasional sebagai variabel Z, penelitian ini sebagai variabel Y
--	--	--	--	---	---	---

2.	Judul : <i>Career adaptability: A meta-analysis of relationships with measures of adaptivity, adapting responses, and adaptation results</i> (Kemampuan beradaptasi karir: Sebuah Meta-Analisis Hubungan Dengan Ukuran Adaptasi, Adaptasi Respons, dan Hasil Adaptasi) Penulis : Cort W.Rudolph, Kristi N. Lavigne, Hannes Zacher Tahun : 2017 Jurnal : Journal of Vocational Behavior	Melakukan Meta-Analisis untuk memeriksa hubungan kemampuan beradaptasi karir dengan ukuran adaptasi, mengadaptasi respons, hasil adaptasi dan kovariat demografi.	- Kemampuan beradaptasi karir (X) - Ukuran Adaptasi (Y1) - Respon Adaptasi (Y2) - Hasil Adaptasi (Y3) - Demografi (Y4)	Hipotesis : H1 : Kemampuan beradaptasi berhubungan signifikan dengan ukuran adaptasi H2 : Kemampuan beradaptasi berhubungan signifikan dengan hasil adaptasi (komitmen organisasi afektif, intensi turnover, keterlibatan kerja dan kinerja), H3 : Kemampuan beradaptasi berhubungan signifikan dengan demografi. Metode : Penelitian dengan Meta-analisis, dengan	Kemampuan beradaptasi secara signifikan terkait dengan ukuran adaptasi (kognitif, harga diri, harapan, optimisme), respon adaptasi (eksplorasi, efikasi diri, keputusan) dan hasil adaptasi (kepuasan kerja, komitmen organisasi afektif, intensi turnover, keterlibatan kerja dan kinerja), serta demografi (usia	Kesamaan : Meneliti hubungan antara variabel kemampuan beradaptasi dengan komitmen organisasional, intensi turnover dan kinerja Perbedaan : Metode penelitian ini menggunakan meta analisis dengan studi literatur, penelitian saya menggunakan analisis kuantitatif melalui kuesioner
----	---	--	--	--	--	--

				menggunakan 90 penelitian. Analisis menggunakan analisis regresi berganda	dan pendidikan).	
3.	Judul : <i>Improvement Strategy of Principal's Managerial Performance through Adaptability and Organizational Commitment</i> Penulis : Sophia Tri Satyawati and Rasdi Eko Siswoyo Tahun : 2018 Jurnal : KnE Social Sciences	Untuk mengetahui pengaruh kemampuan beradaptasi dan komitmen organisasi terhadap peningkatan kinerja manajerial kepala sekolah	- Kemampuan beradaptasi / Adaptability (X) - Komitmen Organisasional (Z) - Kinerja Manajerial (Y)	Hipotesis : H1 : Semakin tinggi kemampuan adaptasi, maka semakin tinggi komitmen organisasional H2 : Semakin tinggi kemampuan adaptasi, akan meningkatkan kinerja manajerial H3 : Semakin tinggi komitmen organisasi akan meningkatkan kinerja manajerial. Metode : Sampel dalam penelitian ini ditentukan berdasarkan teknik	- Semakin tinggi kemampuan adaptasi, maka semakin tinggi komitmen organisasional - Semakin tinggi kemampuan adaptasi, akan meningkatkan kinerja manajerial - Semakin tinggi komitmen organisasi akan meningkatkan	Kesamaan : Meneliti hubungan antara variabel kemampuan beradaptasi dengan komitmen organisasional, dan kinerja Perbedaan : Penelitian ini hanya ada 1 variabel X dan Z, sementara dalam penelitian saya terdapat 2

				Cluster Sampling yang berjumlah 127 orang. Pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner yang telah diuji validitas dan reliabilitasnya. Teknik analisis data menggunakan analisis jalur dengan software SPSS 21.	kinerja manajerial	variabel X dan Z.
Hipotesis 2 : Kemampuan adaptasi individu berpengaruh signifikan terhadap <i>turnover intention</i>						
1.	Judul : <i>Career Adaptability And Employee Turnover Intentions: The Role Of Perceived Career Opportunities And Orientation To Happiness In The Hospitality Industry</i> Penulis : Muhammad Imran Rasheed, Fevzi Okumus, QingxiongWeng,	Menganalisis hubungan kemampuan beradaptasi dengan niat berpindah, dengan orientasi kebahagiaan sebagai mediasi dan persepsi peluang karir sebagai moderasi	- Kemampuan Adaptasi karir (X) - Intensi Turnover / niat berpindah (Y) - Orientasi kebahagiaan (Z) - Persepsi peluang karir (M)	H1 : Kemampuan beradaptasi karyawan berhubungan negatif dengan niat pergantian karyawan H2 : Kemampuan beradaptasi karyawan berhubungan positif	- Kemampuan beradaptasi berhubungan negatif secara signifikan dengan niat pergantian/turnover karyawan melalui orientasi kebahagiaan.	Kesamaan : Meneliti hubungan antara variabel kemampuan adaptasi dengan intensi turnover/niat berpindah Perbedaan :

	Zahid Hameed, Muhammad Shahid Nawaz Tahun : 2020 Jurnal : Journal of Hospitality and Tourism Management			dengan orientasi kebahagiaan H3 : Orientasi kebahagiaan berhubungan negatif terkait dengan niat berpindah H4: Orientasi kebahagiaan memediasi hubungan antara kemampuan beradaptasi dan niat berpindah Metode : Penelitian Kuantitatif, dengan sampel adalah karyawan yang bekerja di industri perhotelan di China, melalui kuesioner dengan survey online. Penilaian validitas melalui	(Semakin tinggi tingkat adaptasi, maka keinginan berpindah semakin rendah) - Persepsi peluang karir menjadi moderasi yang lemah antara orientasi kebahagiaan dan niat berpindah	Intensi Turnover di penelitian saya sebagai variabel Z, sementara penelitian ini sebagai variabel Y.
--	--	--	--	---	---	---

				analisis faktor konfirmasi		
2.	Judul : <i>Is Career Adaptability A Double-Edged Sword? The Impact Of Work Social Support And Career Adaptability On Turnover Intentions During The COVID-19 Pandemic</i> Penulis : Patrick C. Lee, Shi (Tracy) Xu, Wan Yang Tahun : 2021 Jurnal : International Journal of Hospitality Management	Menganalisis hubungan proactive personality terhadap kemampuan beradaptasi, hubungan kemampuan beradaptasi dengan keinginan berpindah melalui moderasi dukungan supervisor dan rekan kerja	- Kepribadian proaktif (X) - Kemampuan Adaptasi (Z) - Intensi Turnover (Y) - Dukungan Supervisor (M1) - Dukungan Rekan kerja (M2)	H1 : Kepribadian proaktif berhubungan positif dengan kemampuan beradaptasi H2: Kemampuan beradaptasi berhubungan negatif dengan niat berpindah, dengan dukungan rekan kerja sebagai mediator H3 : Kemampuan beradaptasi berhubungan negatif dengan niat berpindah, dengan dukungan supervisor sebagai mediator Metode : Penelitian Kuantitatif, dengan sampel 339	- Kepribadian proaktif berhubungan positif dengan kemampuan beradaptasi. - Kemampuan beradaptasi berhubungan negatif dengan niat berpindah - Dukungan sosial (supervisor dan rekan kerja) memoderasi hubungan antara kemampuan adaptasi dan niat berpindah.	Kesamaan : Meneliti hubungan antara variabel kemampuan adaptasi dengan intensi turnover/niat berpindah Perbedaan : Kemampuan adaptasi di penelitian saya sebagai variabel X, sementara penelitian ini sebagai variabel Z. Intensi Turnover sebagai variabel Z, namun di penelitian ini

				karyawan hotel di Amerika Serikat, melalui kuesioner dengan skala likert 7 poin.		sebagai variabel Y
3.	Judul : <i>Association Between Career Adaptability And Turnover Intention Among Nursing Assistants: The Mediating Role Of Psychological Capital</i> Penulis : Changxian Sun, Yurong Xing, Yuting Wen, Xia Wan, Yaping Ding, Yan Cui, Wenhui Xu, Xiaoxiao Wang, Hongling Xia, Qian Zhang and Min Yuan Tahun : 2023 Jurnal : BMC Nursing Journal	Menganalisis hubungan antara kemampuan beradaptasi karir dan niat berpindah dan untuk menguji peran mediasi modal psikologis antara kemampuan beradaptasi karir dan niat berpindah di antara asisten perawat di Cina	- Kemampuan Adaptasi (X) - Modal Psikologis / <i>Psychological Capital</i> (Z) - Intensi Turnover (Y)	H1 : Kemampuan adaptasi berhubungan positif dengan <i>Psychological Capital</i> H2: Kemampuan adaptasi berhubungan negatif dengan intensi turnover H3 : <i>Psychological Capital</i> memediasi kemampuan adaptasi dengan intensi turnover Metode : Penelitian Kuantitatif, dengan sampel 339	- Kemampuan adaptasi berhubungan positif dengan <i>Psychological Capital</i>. - Kemampuan beradaptasi berhubungan negatif dengan intensi turnover - <i>Psychological Capital</i> memediasi kemampuan hubungan adaptasi dengan intensi turnover.	Kesamaan : Meneliti hubungan antara variabel kemampuan adaptasi dengan intensi turnover Perbedaan : Intensi Turnover di penelitian saya sebagai variabel Z, namun di penelitian ini sebagai variabel Y

				karyawan hotel di Amerika Serikat, melalui kuesioner dengan skala likert 7 poin.		
4.	Judul : Hubungan Antara Kemampuan Adaptasi Diri dengan Intensi Turnover pada Karyawan PT Lavilla Kreatif Perkasa Mojokerto Penulis : Fauziah, Dela Afifah Tahun : 2022 Sumber : Universitas Negeri Malang	Untuk mengetahui hubungan kemampuan adaptasi diri dan intensi turnover pada karyawan PT Lavilla Kreatif Perkasa Mojokerto	- Kemampuan Adaptasi Diri (X) - Turnover (Y)	H1 : Kemampuan adaptasi diri berhubungan positif dengan intensi turnover Subjek penelitian ini adalah 60 karyawan bagian operator produksi yang bekerja minimal satu bulan dan ditempatkan di Mojokerto. Pengambilan sampel penelitian ini menggunakan teknik random sampling. Metode analisis data yang digunakan adalah metode uji	- Semakin rendah kemampuan adaptasi diri maka akan semakin tinggi intensi turnover dan juga sebaliknya semakin tinggi kemampuan adaptasi diri maka akan semakin rendah intensi turnover.	Kesamaan : Meneliti hubungan antara variabel kemampuan adaptasi dengan intensi turnover Perbedaan : Penelitian ini menggunakan 1 variabel X dan 1 variabel Y. Sementara penelitian saya menggunakan 2 variabel Z

				normalitas menggunakan Kolmogorov-Smirnov dan metode korelasi Pearson Product Moment.		
Hipotesis 3 : Kemampuan adaptasi individu berpengaruh signifikan terhadap kinerja individu.						
1.	Judul : <i>Role of Employee-related Factors for Employee Performance in Private Sector Banks of Sindh, Pakistan</i> Penulis : Muhammad Shafique Kalwar, Syed Muneer Ahmed Shah, Nazar Hussain, Shumaila. Tahun : 2023 Jurnal : Pakistan Journal of Humanities and Social Sciences	Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji dampak dari faktor terkait karyawan (proaktif, kemampuan adaptasi, motivasi, fleksibilitas, komitmen dan skill) pada Kinerja karyawan (EP) di bank swasta di Sindh, Pakistan.	- Proaktif/PA (X1) - Kemampuan beradaptasi/AD (X2) - Motivasi intrinsik/IM (X3) - Ketrampilan Fleksibilitas/SF (X4) - Komitmen/CMT (X5) - Skill Level/SL (X6) - Kinerja Karyawan /EP (Y)	H1 : PA berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan H2 : Kemampuan adaptasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan H3 : IM berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan H4 : SF berpengaruh positif terhadap kinerja H5 : CMT berpengaruh positif terhadap kinerja	Penelitian menunjukkan bahwa faktor-faktor yang berhubungan dengan karyawan, yaitu proaktif (PA), kemampuan beradaptasi (AD), motivasi intrinsik (IM), fleksibilitas (SF), komitmen (CMT) dan Skill (SL) berpengaruh signifikan dan	Kesamaan : Meneliti pengaruh kemampuan beradaptasi dengan kinerja karyawan. Perbedaan : Pada penelitian saya, menggunakan variabel independen lain, yaitu <i>Perceived Organizational Support</i>, sebagai variabel yang

				H6 : SL berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Penelitian dengan pendekatan kuantitatif melalui survei pada 318 karyawan bank di Sindh. Peneliti menggunakan model persamaan struktural (SEM) untuk menilai jalur yang dihipotesiskan dengan analisis momen struktur (AMOS).	positif terhadap Kinerja (EP).	memengaruhi kinerja
2.	Judul : <i>The Relationship Between Emotional Intelligence, Frontline Employee Adaptability, Job Satisfaction And Job Performance</i> Penulis : Michael Sony, Nandakumar Mekoth. Tahun : 2016	Penelitian ini mengkaji hubungan antara kecerdasan emosional, kemampuan beradaptasi karyawan frontline dan hasil kerja	- Self emotional appraisal (X1) - Others emotion appraisal (X2) - Regulation of emotion (X3) - Use of emotion adapt (X4)	H1 : Self emotional appraisal berdampak positif terhadap kemampuan adaptasi H2 : Others emotion appraisal berdampak positif terhadap kemampuan adaptasi H3 : Regulation of emotion berdampak	- Adanya hubungan positif antara semua dimensi kecerdasan emosional dan kemampuan beradaptasi karyawan	Kesamaan : Meneliti pengaruh kemampuan beradaptasi dengan kinerja karyawan. Perbedaan :

	Jurnal : Human Performance and Cognitive Engineering Research	(Kepuasan Kerja dan Kinerja)	- Kemampuan beradaptasi karyawan (Z) - Kepuasan Kerja (Y1) - Kinerja Karyawan (Y2)	positif terhadap kemampuan adaptasi H4 : Use of emotion adapt berdampak positif terhadap kemampuan adaptasi H5 : Kemampuan adaptasi berdampak positif terhadap kepuasan kerja H6 : Kemampuan adaptasi berdampak positif terhadap kinerja karyawan Metode : Penelitian kuantitatif pada 517 karyawan frontline di Perusahaan Listrik di India berpartisipasi melalui studi cross sectional.	- Kemampuan beradaptasi karyawan terbukti berdampak positif terhadap kinerja dan kepuasan kerja.	Pada penelitian saya, kemampuan beradaptasi menjadi variabel X, sementara penelitian ini menjadi variabel Z.
3.	Judul : <i>Pengaruh Kecerdasan Emosional, Kreativitas,</i>	Untuk mengetahui dan menganalisis seberapa besar	- Kecerdasan Emosional (X1) - Kreativitas (X2)	H1 : Kecerdasan Emosional	- Kecerdasan Emosional berpengaruh	Kesamaan : Meneliti pengaruh

	<i>dan Kemampuan Menyesuaikan Diri terhadap Kinerja Guru SMA</i> Penulis : Suka Nikmat Zebua, Elisabet Siahaan, Erlina. Tahun : 2021 Jurnal : Edukatif : Jurnal Ilmu Pendidikan	pengaruh kecerdasan emosional, kreativitas dan kemampuan menyesuaikan diri terhadap kinerja guru SMA	- Kemampuan Menyesuaikan Diri / Adaptasi (X3) - Kinerja Guru (Y)	berpengaruh positif terhadap kinerja guru H2 : Kreativitas berpengaruh positif terhadap kinerja guru H3 : Kemampuan adaptasi berpengaruh positif terhadap kinerja guru. Metode analisis data menggunakan metode analisis statistik deskriptif dan metode analisis statistik inferensial, dengan sampel 45 Guru SMA.	positif dan signifikan terhadap kinerja - Kreativitas berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja - Kemampuan beradaptasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru.	kemampuan beradaptasi dengan kinerja karyawan. Perbedaan : Pada penelitian saya, variabel X lain yang berpengaruh terhadap kinerja adalah persepsi dukungan organisasi, sementara penelitian ini menjadi variabel X lain adalah kecerdasan emosi dan kreativitas.
Hipotesis 4 : Perceived Organizational Support berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasional						
1.	Judul : <i>The relationships of perceived organizational</i>	Mengkaji model mediasi yang terdiri dari	- Persepsi Dukungan	H1 : POS berhubungan positif	a) POS berhubungan positif dengan	Kesamaan : Meneliti hubungan antara

	<i>support (POS) with organizational commitment, in-role performance, and turnover intention: Mediating role of felt obligation</i> Penulis : Nasrin Arshadi Tahun : 2011 Jurnal : Procedia - Social and Behavioral Sciences	komitmen organisasional, in-role performance, dan niat berpindah sebagai variabel dependen dan POS sebagai variabel independen, dengan persepsi kewajiban sebagai mediatornya.	Organisasi/ POS (X) - Persepsi Kewajiban (Z) - Komitmen Organisasional (Y1) - In Role Performance (Y2) - Intensi Turnover (Y3)	dengan persepsi kewajiban karyawan; H2 : POS berhubungan positif dengan komitmen organisasional, H3 : POS berhubungan positif dengan in-role performance H4 : POS berhubungan negatif dengan niat berpindah H5 : Persepsi kewajiban memediasi hubungan POS dengan komitmen organisasi, kinerja, dan niat berpindah Metode : Penelitian kuantitatif Dengan	persepsi kewajiban karyawan; b) POS berhubungan positif dengan komitmen organisasional, in-role performance dan berhubungan negatif dengan niat berpindah, c) Persepsi kewajiban memediasi hubungan POS dengan komitmen organisasi, kinerja, dan niat berpindah.	Persepsi Dukungan Organisasi (POS) dengan komitmen organisasional, niat berpindah/Intensi turnover dan Kinerja Perbedaan : Pada penelitian ini komitmen organisasi dan intensi turnover menjadi variabel dependen
--	--	---	--	---	--	---

				menggunakan pemodelan persamaan struktural (SEM), maka hubungan diperiksa dalam sampel 325 karyawan penuh waktu di sebuah organisasi industri di Iran.		
2.	Judul : <i>Perceived Organizational Support: A Literature Review</i> Penulis : Li Sun Tahun : 2019 Jurnal : International Journal of Human Resource Studies	Untuk mengulas konsep POS dan variabel-variabel yang terkait dengan POS.	- Antecedent variabel dari POS (X) - Dukungan Organisasi/POS (Z) - Outcome Variabel dari POS (Y)	H1 : Antecedent variabel POS berhubungan dengan POS H2: POS berhubungan positif dengan outcome variabel (komitmen organisasional dan kinerja) H3 : POS memediasi antecedent dan outcome variabel Metode :	- POS berhubungan positif dengan komitmen organisasional - POS mempengaruhi peningkatan kepuasan kerja, kebahagiaan, OCB dan kinerja. - POS dipengaruhi	Kesamaan : Meneliti hubungan antara Persepsi Dukungan Organisasi (POS) dengan komitmen organisasional dan Kinerja Perbedaan : Metode penelitian ini menggunakan

				Penelitian dilakukan melalui Studi Literatur, yaitu 26 jurnal penelitian antecedent variabel dan 25 jurnal penelitian outcome variabel. Kemudian diperoleh variabel yang paling berhubungan dengan POS	oleh keadilan, kondisi kerja, praktik SDM, karakteristik karyawan, kepemimpinan, komunikasi manajemen	metode studi literatur, penelitian saya menggunakan analisis kuantitatif melalui kuesioner
3.	Judul : <i>Effects of stress, LMX And Perceived Organizational Support On Service Quality: Mediating Effects Of Organizational Commitment</i> Penulis : Shreya Garg, Rajib Lochan Dhar Tahun : 2014 Jurnal : Journal of Hospitality and Tourism Management	Untuk menguji faktor-faktor yang mempengaruhi tingkat komitmen karyawan hotel dan dampak selanjutnya terhadap kualitas layanan yang diberikan.	- Stres Kerja (X1) - Leader-member Exchange/LMX (X2) - Dukungan Organisasi/POS (X3) - Komitmen Organisasional (Z) - Kualitas Layanan (Y)	H1 : Stres kerja berpengaruh pada OC H2: LMX berpengaruh terhadap OC H3 : POS berpengaruh terhadap OC H4: OC berpengaruh pada kualitas layanan H5: OC menjadi mediator stres, LMX,	- LMX dan POS berpengaruh positif terhadap komitmen organisasional - Stres kerja berpengaruh negatif terhadap komitmen organisasional	Kesamaan : Meneliti hubungan antara Persepsi Dukungan Organisasi (POS) dengan komitmen organisasional Perbedaan : Variabel Y pada penelitian ini

				POS dengan Kualitas pelayanan. Metode: Penelitian kuantitatif dari 36 hotel kecil dan menengah yang beroperasi di Delhi-NCR (National Capital Region), India. Data dianalisis menggunakan makro SPSS, yaitu PROCESS, alat komputasi analisis.	- Komitmen organisasional berpengaruh positif terhadap kualitas pelayanan.	adalah kualitas layanan, sementara pada penelitian saya variabel Y adalah Kinerja Individu
--	--	--	--	---	--	--

Hipotesis 5 : *Perceived Organizational Support* berpengaruh signifikan terhadap *Turnover Intention*

1.	Judul : Pengaruh Perceived Organizational Support Terhadap Turnover Intention Dengan Komitmen Organisasional Sebagai Variabel Pemeditasi Penulis : Ni Putu Lady Agustini, I Gusti Ayu	Untuk menguji pengaruh perceived organizational support terhadap turnover intention karyawan dengan komitmen organisasional sebagai variabel	- Persepsi Dukungan Organisasi/ POS (X) - Komitmen Organisasional/ OC (Z) - Intensi Turnover/TI (Y)	H1: POS berpengaruh negatif terhadap TI H2 : POS berpengaruh positif terhadap OC H3 : OC berpengaruh negatif terhadap TI H4: OC memediasi POS dengan TI	- POS dan komitmen organisasional berpengaruh negatif terhadap Intensi Turnover - POS berpengaruh	Kesamaan : Meneliti hubungan antara Persepsi Dukungan Organisasi (POS) dengan intensi turnover dan komitmen organisasional
----	---	--	---	--	---	---

	Manuati Dewi, Made Subudi Tahun : 2017 Jurnal : Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana	pemediasi di Rumah Sakit Khusus (RSK) Bedah Bali Indonesia Medika Citra (BIMC) Kuta.		Metode : Penelitian kuantitatif dari 62 karyawan yang ditentukan dengan metode <i>disproportionate stratified random sampling</i> . Data dikumpulkan dengan menyebarkan kuesioner dan dianalisis menggunakan <i>Partial Least Square</i> dan <i>Sobel test</i> .	positif terhadap komitmen organisasional - Komitmen organisasional memediasi POS dan intensi Turnover.	Perbedaan : Pada penelitian saya, variabel Intensi turnover sebagai variabel Z, namun di penelitian ini sebagai variabel Y
2.	Judul : <i>The Effect of Emotional Intelligence on Turnover Intention and the Moderating Role of Perceived Organizational Support: Evidence from the Banking Industry of Vietnam</i> Penulis : Ha Nam Khanh Giao, Bui Nhat Vuong, Dao	Untuk mengetahui dampak kecerdasan emosional terhadap niat turnover, mencatat peran mediasi konflik pekerjaan-keluarga dan kelelahan kerja serta moderasi efek	- Kecerdasan emosional (X1) - Persepsi Dukungan Organisasi (X2) - Konflik keluarga-pekerjaan (Z1) - Kelelahan kerja (Z2)	H1 : Adanya pengaruh negatif kecerdasan emosional terhadap konflik keluarga-pekerjaan H2 : Adanya pengaruh negatif kecerdasan emosional terhadap kelelahan	- Adanya pengaruh negatif kecerdasan emosional terhadap konflik keluarga-pekerjaan dan kelelahan	Kesamaan : Meneliti hubungan antara Persepsi Dukungan Organisasi (POS) dengan intensi turnover

	Duy Huan, Hasanuzzaman Tushar, Tran Nhu Quan. Tahun : 2020 Jurnal : Sustainability	dari persepsi dukungan organisasi/POS.	- Intensi Turnover (Y)	H3 : POS berpengaruh negatif terhadap konflik pekerjaan-keluarga H4 : POS berpengaruh negatif terhadap niat turnover H5 : POS memediasi hubungan kecerdasan emosional dan konflik keluarga-pekerjaan. Metode: Penelitian kuantitatif melalui survei dikumpulkan dari 722 karyawan di bank-bank di Vietnam. Analisis dengan persamaan struktural kuadrat terkecil parsial pemodelan (PLS-SEM) menggunakan	- POS berpengaruh negatif terhadap konflik pekerjaan-keluarga dan kelelahan kerja - POS berpengaruh negatif terhadap niat turnover - POS memediasi hubungan kecerdasan emosional dan konflik keluarga-pekerjaan.	Perbedaan : Pada penelitian saya, variabel Intensi Turnover sebagai variabel Z, namun di penelitian ini sebagai variabel Y
--	---	---	-------------------------------	--	--	---

				program SmartPLS 3.0		
3.	Judul : Pengaruh <i>Work Life Balance</i> Dan <i>Perceived Organizational Support</i> Terhadap <i>Turnover Intention</i> Melalui <i>Organizational Commitment</i> Sebagai Variabel Intervening Pada PT Berlian Jasa Terminal Indonesia Penulis : Hilin Oktaviani, Budiono. Tahun : 2018 Jurnal : Jurnal Ilmu Manajemen Universitas Negeri Surabaya	Untuk mengetahui dan menjelaskan pengaruh <i>work life balance</i> dan persepsi dukungan organisasi terhadap niat berpindah melalui komitmen organisasional sebagai variabel intervening.	- Work Life Balance/WLB (X1) - Persepsi Dukungan Organisasi/ POS (X2) - Komitmen Organisasional (Z) - Intensi Turnover (Y)	H1 : WLB berpengaruh signifikan negatif terhadap turnover intention H2 : WLB berpengaruh signifikan positif terhadap organizational commitment H3 : POS berpengaruh signifikan negatif terhadap turnover intention. H4 : POS berpengaruh signifikan positif terhadap organizational commitment.	- WLB tidak berpengaruh signifikan terhadap turnover - WLB berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional - POS berpengaruh negatif terhadap niat turnover - POS berpengaruh positif dan signifikan terhadap	Kesamaan : Meneliti hubungan antara Persepsi Dukungan Organisasi (POS) dan Work Life Balance (WLB) dengan intensi turnover dan komitmen organisasional. Perbedaan : Pada penelitian saya, variabel Intensi Turnover sebagai variabel Z, namun di penelitian ini sebagai variabel Y

				H5 : organizational commitment berpengaruh signifikan positif terhadap turnover intention H6 : WLB berpengaruh terhadap turnover intention yang dimediasi oleh organizational commitment H7 : POS berpengaruh terhadap turnover intention yang dimediasi oleh organizational commitment Metode : Penelitian kuantitatif, Dari 292 populasi diperoleh 169	komitmen organisasional.	
--	--	--	--	--	--	--

				Responden, melalui Teknik Proportionate Stratified Random Sampling. Teknik analisis data dengan Structural Equation Modeling (SEM) dengan bantuan perangkat lunak AMOS.		
Hipotesis 6 : <i>Perceived Organizational Support</i> berpengaruh signifikan terhadap kinerja individu						
1.	Judul : <i>Efforts to Improve Employee Performance Through Career Adaptability and Perceived Organizational Support at Royal Prima Medan Hospital</i> Penulis : Wiliam, Syaifuddin, Sopiyan. Tahun : 2023 Jurnal : Proceeding of The International Conference on Business and Economics	Tujuan utama penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh langsung kemampuan beradaptasi dan persepsi dukungan organisasi terhadap kinerja karyawan	- <i>Perceived Organizational Support</i> (X1) - Kemampuan Adaptasi karir (X2) - Kinerja Karyawan (Y)	H1 : <i>Perceived Organizational Support</i> berpengaruh terhadap kinerja karyawan H2 : Kemampuan adaptasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan Metode : Populasi dan sampel dalam penelitian ini adalah 120 orang	Kemampuan beradaptasi dan <i>Perceived Organizational Support</i> berpengaruh secara langsung kinerja karyawan.	Kesamaan : Meneliti pengaruh kemampuan beradaptasi dan <i>Perceived Organizational Support</i> dengan kinerja karyawan. Perbedaan : Pada penelitian saya juga

				pegawai tetap Royal Prima Rumah Sakit Medan. Jenis penelitian ini adalah kuantitatif. Data diperoleh dari kuesioner. Analisis data menggunakan Smart PLS.		melibatkan 2 variabel intervening, yaitu komitmen organisasional dan intensi turnover.
2.	Judul : <i>Effects Of Perceived Organizational Support And Perceived Organizational Politics On Organizational Performance: Mediating Role Of Differential Treatment</i> Penulis : Yejee Jeong, Moonjoo Kim. Tahun : 2022 Jurnal : Asia Pacific Management Review	Menganalisis peran mediasi perlakuan diferensial pada <i>Perceived Organizational Support</i> dan <i>Perceived Organizational Politics</i> terhadap kinerja.	- <i>Perceived Organizational Support</i>/POS (X1) - <i>Perceived Organizational Politics</i>/ POP (X2) - Perlakuan diferensial (Z) - Kinerja (Y)	H1 : POS berpengaruh signifikan terhadap kinerja H2 : POP berpengaruh signifikan terhadap kinerja H3 : Perlakuan diferensial berpengaruh signifikan terhadap kinerja H4 : Perlakuan diferensial memediasi variabel POS, POP dengan kinerja Metode :	- Adanya peran mediasi perlakuan diferensial antara POS dan POP terhadap kinerja - Adanya pengaruh signifikan antara POS dengan kinerja - Adanya pengaruh signifikan	Kesamaan : Meneliti pengaruh <i>Perceived Organizational Support</i> dengan kinerja. Perbedaan : Pada penelitian saya variabel mediasi adalah komitmen organisasional dan intensi turnover.

				Penelitian kuantitatif pada 1206 karyawan di 67 perusahaan, termasuk tujuh perusahaan perwakilan di Korea Selatan. Menggunakan kuesioner dengan skala likert 7 poin. Analisis data menggunakan Structural equation model (SEM)	antara POP dengan kinerja	Penelitian ini menggunakan perlakuan diferensial sebagai mediator
3.	Judul : <i>Employees' Adaptability and Perceptions of Change-Related Uncertainty: Implications for Perceived Organizational Support, Job Satisfaction, and Performance</i> Penulis : Kristin L. Cullen, Bryan D. Edwards, Wm.	Menganalisis peran mediasi dari <i>Perceived Organizational Support</i> antara ketidakpastian perubahan organisasi dan Kemampuan adaptasi individu	- <i>Ketidakpastian terkait perubahan organisasi (X1)</i> - Kemampuan Adaptasi Individu/ IA (X2) - <i>Perceived Organizational</i>	H1 : POS memediasi antara ketidakpastian perubahan organisasi terhadap kepuasan dan kinerja karyawan H2 : POS memediasi antara <i>Individual Adaptability</i> terhadap kepuasan dan kinerja karyawan	- Adanya peran dari <i>Perceived Organizational Support</i> antara ketidakpastian perubahan organisasi dan <i>Individual Adaptability</i> terhadap kepuasan dan	Kesamaan : Meneliti pengaruh <i>Perceived Organizational Support</i> dan <i>Individual Adaptability</i> dengan kinerja karyawan.

	Camron Casper, Kevin R. Gue. Tahun : 2014 Jurnal : Journal of Business and Psychology	terhadap kepuasan dan kinerja.	Support / POS (Z) - Kepuasan (Y1)) - Kinerja (Y2)	H3 : POS dan <i>Individual Adaptability</i> berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Metode : Sebuah survei diberikan kepada karyawan penanganan material dari dua organisasi.	kinerja karyawan POS dan <i>Individual Adaptability</i> berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan	Perbedaan : Pada penelitian saya, POS sebagai variabel bebas, sementara penelitian ini, POS sebagai mediator
Hipotesis 7 : Komitmen organisasional berpengaruh signifikan terhadap kinerja individu						
1.	Judul : <i>The Influence Of Organizational Commitment On Employees Job Performance: The Mediating Role Of Job Satisfaction</i> Penulis : Le Thi Minh Loan. Tahun : 2020 Jurnal : Management Science Letters	Untuk mengetahui pengaruh komitmen organisasi terhadap prestasi kerja melalui peran mediasi kepuasan kerja.	- Komitmen Organisasional (X) - Kepuasan Kerja (Z) - Job Performance/ Kinerja (Y)	H1 : Komitmen organisasional mempunyai dampak positif terhadap kinerja karyawan H2 : Kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan H3 : Komitmen organisasional	- Komitmen organisasional mempunyai dampak positif terhadap kinerja - Komitmen organisasional berdampak positif terhadap kepuasan kerja	Kesamaan : Meneliti hubungan antara Komitmen organisasional dengan job performance /kinerja. Perbedaan :

				berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja H4 : Kepuasan kerja memediasi dampak komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan Metode : Penelitian kuantitatif, melalui survei dari 547 karyawan di Perusahaan-perusahaan Vietnam, menggunakan kuesioner skala likert 5 poin. Analisis data menggunakan macro PROCESS	- Kepuasan kerja berdampak positif terhadap kinerja - Adanya mediasi kepuasan kerja antara komitmen dan kinerja	Pada penelitian saya, komitmen organisasional sebagai variabel intervening, dalam penelitian ini sebagai variabel bebas
2.	Judul : <i>Moderating Effect Of Organizational Citizenship Behavior On The Effect Of Organizational Commitment</i>	Untuk menguji hubungan antara kepemimpinan transformasional, komitmen organisasional,	- Transformasional Leadership/TL (X1)	H1 : TL berdampak positif terhadap kinerja H2 : Komitmen organisasional	- OCB tidak memoderasi terhadap hubungan antar variabel	Kesamaan : Meneliti hubungan antara Komitmen organisasional

	<i>Transformational Leadership And Work Motivation On Employee Performance</i> Penulis : Marcy Rita, Otto Randa Payangan, Yohanes Rante, Ruben Tuhumena, Anita Erari. Tahun : 2018 Jurnal : International Journal of Law and Management	motivasi, perilaku OCB dan kinerja karyawan.	- Komitmen Organisasional (X2) - Motivasi Kerja (X3) - Kinerja Karyawan (Y) - OCB (M)	berdampak positif terhadap kinerja H3 : Motivasi kerja berdampak positif terhadap kinerja H4 : OCB memoderasi hubungan antar variabel TL, Komitmen organisasional dan motivasi terhadap kinerja. Metode : Penelitian kuantitatif, melalui survei dari Pegawai Sekretariat Daerah Provinsi Papua. Analisis data dengan perhitungan Structural Equation Modeling (SEM) yang umum digunakan adalah	- kepemimpinan transformasional /TL berdampak positif terhadap kinerja - Komitmen organisasional berdampak positif terhadap kinerja karyawan - Motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja	dengan kinerja karyawan. Perbedaan : Pada penelitian saya, komitmen organisasional sebagai variabel intervening, dalam penelitian ini sebagai variabel bebas
--	---	---	--	--	---	--

				program analisis momen Struktur.		
3.	Judul : Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, dan Komitmen Organisasional terhadap Kinerja Karyawan: Studi pada Rumah Sakit Islam Banjarmasin Penulis : Burhannudin, Mohammad Zainul, Muhammad Harlie. Tahun : 2019 Jurnal : Jurnal Maksipreneur	Untuk menguji pengaruh disiplin kerja, lingkungan kerja, dan komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan pada Rumah Sakit Islam Banjarmasin.	- Disiplin Kerja (X1) - Lingkungan Kerja (X2) - Komitmen Organisasional (X3) - Kinerja Karyawan (Y)	H1 : Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan H2 : Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan H3 : Komitmen organisasional berpengaruh terhadap kinerja karyawan Metode : Penelitian pada 55 sampel karyawan non-medis RSI Banjarmasin, menggunakan metode survei, kuesioner dengan skala Likert. Analisis	- Disiplin kerja, lingkungan kerja, dan komitmen organisasional berpengaruh terhadap kinerja karyawan	Kesamaan : Meneliti pengaruh antara komitmen organisasional dengan kinerja karyawan. Perbedaan : Pada penelitian saya, komitmen organisasional sebagai variabel intervening, dalam penelitian ini sebagai variabel bebas

				data menggunakan regresi linier berganda melalui SPSS		
Hipotesis 8 : Turnover intention berpengaruh signifikan terhadap kinerja individu						
1.	Judul : <i>Turnover Intentions and Job Performance Of Accountants: The Role Of Religiosity And Spiritual Intelligence</i> Penulis : Wisdom Dordunu, Godfred Matthew Yaw Owusu, and Samuel Nana Yaw Simpson. Tahun : 2020 Jurnal : Journal of Research in Emerging Markets	Untuk menguji faktor-faktor yang mempengaruhi niat akuntan untuk berniat berhenti dari pekerjaannya dan memastikan lebih lanjut apakah niat untuk berhenti mempunyai implikasi pada pekerjaan kinerja akuntan.	- Komitmen Organisasional (X1) - Kepuasan Kerja (X2) - Religiusitas (X3) - Kecerdasan Spiritual (X4) - Kelelahan Emosi (X5) - Intensi Turnover (Z) - Kinerja Karyawan (Y)	H1 : Komitmen organisasional berpengaruh terhadap kinerja H2 : Kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja H3 : Religiusitas berpengaruh terhadap kinerja H4 : Kecerdasan Spiritual berpengaruh terhadap kinerja H5 : Kelelahan emosi berpengaruh terhadap kinerja H6 : Intensi Turnover berpengaruh terhadap kinerja	- Komitmen organisasional, kepuasan kerja, kelelahan emosi, dan religiusitas adalah prediktor yang baik terhadap niat berpindah - Intensi Turnover berdampak negatif terhadap kinerja	Kesamaan : Meneliti pengaruh antara komitmen organisasional, Intensi Turnover dengan kinerja karyawan. Perbedaan : Pada penelitian saya, komitmen organisasional sebagai variabel intevening, dalam penelitian ini sebagai variabel bebas

				Metode penelitian survei dengan kuesioner kepada 337 akuntan yang disertifikasi oleh Institut Akuntan Chartered, Ghana. Analisis data diuji dengan teknik pemodelan persamaan struktural berbasis Partial Least Square.		
2.	Judul : <i>Analysis The Effect Of Work Stress, Work Discipline And Turnover Intention On Employees Performance Mediated By Job Satisfaction At PT. Epson Indonesia, Jakarta</i> Penulis : Edi Sugiono, Dewi Sintia Vitaloka. Tahun : 2019	Menganalisis pengaruh stres kerja, disiplin kerja, dan niat berpindah terhadap kinerja karyawan pada PT. Epson Indonesia dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi.	- Stres Kerja (X1) - Disiplin Kerja (X2) - Niat Berpindah/ Turnover Intention (X3) - Kepuasan Kerja (Z) - Kinerja Karyawan (Y)	H1 : Semakin tinggi stres kerja, akan menurunkan kepuasan kerja karyawan H2 : Semakin tinggi disiplin kerja, akan meningkatkan kinerja karyawan H3 : Semakin tinggi niat berpindah, akan menurunkan kepuasan kerja	- Stres kerja, disiplin kerja dan niat berpindah berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan - Stres kerja dan disiplin kerja tidak berpengaruh	Kesamaan : Meneliti pengaruh Intensi Turnover/ niat berpindah dengan kinerja karyawan. Perbedaan : Pada penelitian saya, intensi turnover sebagai variabel

	Jurnal : International Journal Of Scientific & Technology Research			H4 : Kepuasan kerja yang tinggi meningkatkan kinerja karyawan H5 : Stres kerja yang tinggi menurunkan kinerja karyawan H6 : Disiplin kerja yang tinggi meningkatkan kinerja H7 : Niat berpindah yang tinggi, akan menurunkan kinerja karyawan Metode : Penelitian dengan pendekatan kuantitatif melalui survei pada 112 karyawan PT.Epson Indonesia. Metode analisis yang digunakan adalah analisis deskriptif dan inferensial dengan	positif terhadap kinerja karyawan - Niat berpindah berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan	intervening, dalam penelitian ini sebagai variabel bebas
--	--	--	--	---	--	---

				Structural Equation Model (SEM) difasilitasi oleh perangkat lunak AMOS.		
3.	Judul : Pengaruh Kepemimpinan Dan Kepuasan Kerja Terhadap <i>Turnover Intention</i> Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan PT. NKI. Penulis : Imron Gusroni. Tahun : 2021 Jurnal : Jurnal Perspektif	Untuk mengetahui pengaruh (a)kepemimpinan terhadap turnover intention, (b) kepemimpinan terhadap kinerja karyawan, (c) kepuasan kerja terhadap turnover intention, (d) kepuasan kerja terhadap kinerja, (e) turnover intention terhadap kinerja, (f) kepemimpinan dan kepuasan kerja terhadap turnover intention serta	- Kepemimpinan (X1) - Kepuasan Kerja (X2) - Niat Berpindah/ <i>Turnover Intention</i> (Y1) - Kinerja Karyawan (Y2)	H1 : Ada pengaruh Kepemimpinan terhadap turnover intention karyawan. H2 : Ada pengaruh Kepemimpinan terhadap kinerja karyawan. H3 : Ada pengaruh Kepuasan Kerja terhadap turnover intention karyawan. H4 : Ada pengaruh Kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan . H5 : Ada pengaruh Turnover intention terhadap kinerja karyawan .	(a) Tidak ada pengaruh kepemimpinan terhadap <i>Turnover Intention</i>, (b) Tidak ada pengaruh kepuasan Kerja secara signifikan terhadap <i>Turnover Intention</i>, (c) Ada pengaruh kepemimpinan secara signifikan terhadap Kinerja, (d) Tidak ada pengaruh Kepuasan	Kesamaan : Meneliti pengaruh Intensi Turnover dengan kinerja karyawan. Perbedaan : Penelitian saya, intensi turnover sebagai variabel Z, dalam penelitian ini sebagai variabel Y1

		dampaknya terhadap kinerja karyawan.		H6 : Ada pengaruh Kepemimpinan dan Kepuasan Kerja terhadap Turnover Intention serta dampaknya terhadap Kinerja karyawan. Metode : Penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Sampel berjumlah 156 responden. Data diperoleh dengan teknik kuesioner. Selanjutnya data dianalisis dengan koefisien korelasi, koefisien determinasi, uji T dan Analisa Jalur.	terhadap Kinerja, (e) Ada pengaruh <i>Turnover Intention</i> secara signifikan terhadap Kinerja, dan (f) Tidak ada pengaruh kepemimpinan, kepuasan kerja terhadap <i>turnover intention</i> dan dampaknya terhadap kinerja	
--	--	--------------------------------------	--	---	--	--

Turnover intention tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja individu						
1.	Judul : <i>The Effect of Individual Characteristics, Competence and Quality of Work Life On Work Motivation, Intention to Leave and Employee Performance Outsourcing Manufacturing Company in East Java Province.</i> Penulis : Sumantri, Brahmasari, Mujanah. Tahun : 2017 Jurnal : Archives of Business Research	Untuk menganalisis pengaruh karakteristik individu, kompetensi, kualitas kehidupan kerja terhadap motivasi, niat untuk berhenti dan kinerja karyawan outsourcing karyawan perusahaan manufaktur outsourcing di provinsi Jawa Timur.	- Individual Characteristics (X1) - Kompetensi (X2) - Kualitas Kehidupan Kerja (X3) - Motivasi Kerja (Z1) - Niat Berpindah/ <i>Intention To Leave</i> (Z2) - Kinerja Karyawan (Y2)	H1-H3 : Ada pengaruh Karakter individu terhadap motivasi, kompetensi, niat pindah H4-H6 : Ada pengaruh kompetensi dengan motivasi, niat pindah, kinerja H7-H9 : Ada pengaruh kualitas kehidupan kerja terhadap motivasi, niat berpindah dan kinerja H10 : Ada pengaruh Niat Berpindah dengan Kinerja karyawan Sampel penelitian adalah karyawan outsourcing perusahaan manufaktur di Jawa	- Karakteristik individu berpengaruh signifikan terhadap motivasi, kompetensi dan niat pindah - Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap motivasi, niat pindah, kinerja - Niat untuk berpindah tidak berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja.	Kesamaan : Meneliti pengaruh Niat Berpindah dengan kinerja karyawan. Perbedaan : Pada penelitian saya, variabel X nya adalah karakteristik individu, kompetensi, kualitas kehidupan kerja, sementara dalam penelitian saya variabel X nya adalah kemampuan adaptasi individu dan persepsi

				Timur berjumlah 264 orang. Metode pengolahan data menggunakan SEM dengan AMOS versi 18		dukungan organisasi.
--	--	--	--	--	--	----------------------