

Lampiran 1

MAPPING PENELITIAN

No.	Peneliti, Judul Penelitian	Variabel Penelitian	Sampel, Teknik Analisa Data	Hasil Penelitian
1.	Fikarlo et al. (2019) “ <i>The Effect of Career Development and Leader-Member Exchange (LMX) on Employee Performance of Padang City PDAM with Motivation as Intervening Variables</i> ”.	<i>Career Development. Leader-Member Exchange, Employee Performance. Motivation</i>	161 karyawan PDAM, Regresi Linier Berganda, Mediasi, SPSS	Pengembangan karir memberi pengaruh signifikan kepada motivasi maupun kepada kinerja karyawan. Selanjutnya, <i>Leader member exchange</i> memberi pengaruh signifikan kepada motivasi maupun kepada kinerja karyawan. Motivasi memberi pengaruh signifikan kepada kinerja karyawan. Motivasi memediasi pengaruh pengembangan karir maupun <i>Leader member exchange</i> terhadap Kinerja Karyawan.
2.	Purwani & Sukestiningsih (2022), <i>The Effect of Relationship Quality of Work-Life , Quality of Human Resources on Organizational Citizenship Behavior (OCB): An Industrial Psychology Study</i> ”.	<i>Quality of Work-Life , Quality of Human Resources, Organizational Citizenship Behavior</i>	50 orang pabrik tekstil, Regresi Linier Berganda, Mediasi, SPSS	<i>Quality of Work-Life</i> terbukti memiliki pengaruh terhadap <i>Organizational Citizenship Behavior</i> sedangkan <i>quality of human resources</i> tidak berpengaruh pada <i>Organizational Citizenship Behavior</i> karyawan perusahaan tekstil di Jakarta.
3.	Elshifa (2020) “Pengaruh <i>Leader member exchange</i> (LMX) dan Komitmen Organisasi Terhadap Dengan Mediasi <i>Organization Citizen Behavior</i> (OCB) (Studi Kasus pada Karyawan Kospin Jasa Pekalongan)”.	<i>Leader member exchange, Komitmen Organisasi, Kinerja Karyawan, Organization Citizen Behavior.</i>	120 orang karyawan, Model persamaan struktural (AMOS)	Komitmen organisasi berpengaruh terhadap <i>Organizational Citizenship Behavior</i> . <i>Leader member exchange</i> memengaruhi kinerja karyawan. Komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. <i>Organizational Citizenship Behavior</i> berpengaruh terhadap kinerja karyawan. <i>Leader member exchange</i> memiliki pengaruh tidak langsung terhadap kinerja karyawan melalui OCB. Komitmen organisasi berpengaruh tidak langsung terhadap kinerja karyawan melalui <i>Organizational Citizenship Behavior</i> .

No.	Peneliti, Judul Penelitian	Variabel Penelitian	Sampel, Teknik Analisa Data	Hasil Penelitian
4.	Boakye <i>et al.</i> (2022), “ <i>Resilience and Organizational Citizenship Behavior (OCB): The Moderating Role of Leadership and Interpersonal Trust</i> ”.	<i>Resilience, Organizational Citizenship Behavior, Leadership, Interpersonal Trust</i>	236 orang pegawai kesehatan	<i>Resilience</i> mempunyai hubungan positif signifikan dengan <i>Organizational Citizenship Behavior</i> . Kepercayaan dan kepemimpinan mempunyai hubungan positif dengan <i>Organizational Citizenship Behavior</i> . Adanya hubungan positif antara kepercayaan interpersonal dan <i>Organizational Citizenship Behavior</i> . Kepercayaan kepemimpinan pada karyawan memoderasi hubungan antara <i>Resilience</i> dan <i>Organizational Citizenship Behavior</i> . Kepercayaan interpersonal karyawan tidak memoderasi terhadap korelasi resiliensi dengan <i>Organizational Citizenship Behavior</i> .
5	Monna <i>et al.</i> (2022), “ <i>The Effect of Leader member exchange and Perceived Organizational Support on Organizational Citizenship Behavior through Job Satisfaction (Study at Branch Office of PT Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk, West Sumatra)</i> ”.	<i>Leader member exchange, Perceived Organizational Support, Organizational Citi-zenship Behavior, Job Satisfaction</i>	103 orang karyawan bank, model persamaan struktural PLS.	LMX berpengaruh positif dan signifikan terhadap <i>Organizational Citizenship Behavior</i> maupun terhadap Kepuasan Kerja. <i>Perceived Organizational Support</i> berpengaruh signifikan terhadap <i>Organizational Citizenship Behavior</i> tetapi tidak berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja. Kepuasan Kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap <i>Organizational Citizenship Behavior</i> . Kepuasan kerja tidak memediasi pengaruh Leader member exchange maupun <i>Perceived Organizational Support</i> terhadap OCB.
6	Kambu <i>et al.</i> (2012) “ <i>Pengaruh Leader-Member Exchange, Persepsi Dukungan Organisasional, Budaya Etnis Papua dan Organizational</i>	<i>Leader-Member Exchange, Persepsi Dukungan Organisasional, Budaya Etnis Papua, Kinerja</i>	300 karyawan Pegawai, Model persamaan struktural (AMOS)	<i>Leader-Member Exchange</i> , Persepsi Dukungan Organisasional dan Budaya Etnis Papua semuanya tidak memiliki pengaruh langsung yang signifikan terhadap Kinerja Pegawai. <i>Organizational Citizenship Behavior</i> berpengaruh

No.	Peneliti, Judul Penelitian	Variabel Penelitian	Sampel, Teknik Analisa Data	Hasil Penelitian
	<i>Citizenship Behavior</i> , terhadap Kinerja Pegawai pada Sekda Provinsi Papua”.	Pegawai		langsung dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai. <i>Organizational Citizenship Behavior</i> memediasi pengaruh tidak langsung antara <i>Leader-Member Exchange</i> , Persepsi Dukungan Organisasional, Budaya Etnis Papua terhadap Kinerja Karyawan.
7	Nugroho et al. (2020) “Effect of Knowledge Sharing dan <i>Leader member exchange</i> (LMX) and <i>Organizational Citizenship Behavior</i> (OCB) to Indonesian Lectures’ Performance”.	<i>Knowledge Sharing, Leader member exchange, Organizational Citizenship Behavior, Performance</i>	180 orang dosen yang, model persamaan struktural PLS	<i>Knowledge sharing, Leader member exchange</i> dan <i>Organizational Citizenship Behavior</i> berpengaruh signifikan terhadap <i>Job Performance</i> .
8	Purnamarini & Kurniawan (2023) “Pengaruh <i>Leader member exchange</i> (LMX) Terhadap <i>Organizational Citizenship Behavior</i> (OCB) dengan Dimediasi Motivasi Kerja Karyawan”.	<i>Leader member exchange, Organizational Citizenship Behavior, Motivasi</i>	80 orang, regresi linier berganda SPSS mediasi.	<i>Leader member exchange</i> tidak berpengaruh langsung terhadap <i>Organizational Citizenship Behavior</i> . Motivasi berpengaruh langsung dan signifikan terhadap <i>Organizational Citizenship Behavior</i> . Motivasi kerja memediasi pengaruh <i>Leader member exchange</i> terhadap <i>Organizational Citizenship Behavior</i>
9.	Santoso et al. (2022), “The Role of <i>Leader member exchange</i> (LMX), <i>Organization Citizenship Behavior</i> (OCB) on <i>Organizational Commitment</i> and <i>Performance</i> : An Empirical Study on Indonesian SMEs”.	<i>Leader member exchange, Organization Citizenship Behavior, Organizational Commitment, Performance</i> :	370 orang UMKM, model persamaan struktural PLS	<i>Leader member exchange</i> dan <i>Organizational Commitment</i> berpengaruh signifikan terhadap <i>Organizational Citizenship Behavior</i> . <i>Leader member exchange</i> dan <i>Organizational Commitment</i> berpengaruh signifikan terhadap kinerja tetapi <i>Organizational Citizenship Behavior</i> tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja.
10.	Mayasari (2019) “Pengaruh <i>Leader</i>	<i>Leader Member Exchange</i> (LMX),	52 dosen dengan teknik model	<i>Leader-Member Exchange</i> dan <i>Quality of Work-Life</i> berpengaruh

No.	Peneliti, Judul Penelitian	Variabel Penelitian	Sampel, Teknik Analisa Data	Hasil Penelitian
	Member Exchange (LMX) dan <i>Quality Work Of Life</i> (QWL) terhadap <i>Organizational Citizenship Behavior</i> (OCB) Dosen Sekolah Tinggi Agama Islam Nahdatul Ulama (STAI NU) Jakarta”.	<i>Quality Work Of Life</i> (QWL), <i>Organizational Citizenship Behavior</i>	persamaan struktural PLS.	signifikan terhadap <i>Organizational Citizenship Behaviour</i> dan <i>Leader-Member Exchange</i> berpengaruh positif terhadap <i>Quality of Work-Life</i> .
11.	Senen <i>et al.</i> (2021), “ <i>LMX and OCB Civil Servants in Bandung, West Java</i> ”.	<i>Leader-Member Exchange</i> , <i>Organizational Citizenship Behaviour</i>	108 Pegawai Negeri, regresi linier berganda, SPSS	<i>Leader-Member Exchange</i> berpengaruh signifikan terhadap <i>Organizational Citizenship Behaviour</i> .
12.	Setyati & Utari (2023), Pengaruh <i>Leader Member Exchange</i> terhadap <i>Organizational Citizenship Behavior</i> dengan <i>Employee Engagement</i> Sebagai Variabel Intervening	<i>Leader Member Exchange</i> , <i>Organizational Citizenship Behavior</i> , <i>Employee Engagement</i>	55 pegawai, model persamaan struktural PLS	<i>Leader-Member Exchange</i> berpengaruh signifikan terhadap <i>Organizational Citizenship Behaviour</i> . <i>Leader-Member Exchange</i> berpengaruh signifikan terhadap <i>Employee Engagement</i> . Sementara itu <i>Employee Engagement</i> tidak berpengaruh signifikan terhadap <i>Organizational Citizenship Behaviour</i> .
13.	Wicaksono C.S dan Priyono (2022), “Analisis Pengaruh <i>Leader Member Exchange</i> (LMX) dan Kepuasan Kerja terhadap <i>Organizational Citizenship Behavior</i> (OCB) dengan Komitmen Organisasional sebagai Variabel Mediasi pada Kantor Pelayanan Dan Pengawasan Bea Dan Cukai Tipe Madya	<i>Leader Member Exchange</i> , Kepuasan Kerja, <i>Organizational Citizenship Behavior</i> , Komitmen Organisasional	180 pegawai, regresi linier berganda, SPSS	<i>Leader-Member Exchange</i> berpengaruh signifikan terhadap Komitmen Organisasional. Kepuasan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Komitmen Organisasional. Pada model kedua, <i>Leader-Member Exchange</i> berpengaruh signifikan terhadap <i>Organizational Citizenship Behaviour</i> . Kepuasan Kerja berpengaruh signifikan terhadap <i>Organizational Citizenship Behaviour</i> , dan Komitmen organisasional berpengaruh signifikan terhadap <i>Organizational Citizenship Behaviour</i>

No.	Peneliti, Judul Penelitian	Variabel Penelitian	Sampel, Teknik Analisa Data	Hasil Penelitian
	Pabean Tanjung Emas			
14.	Yusof, et al. (2019), “Direct Effect of LMX On OCB In Malaysia”.	Leader-Member Exchange, Organizational Citizenship Behaviour	539 orang, model persamaan struktural (AMOS)	Leader-Member Exchange berpengaruh signifikan terhadap Organizational Citizenship Behaviour
15.	Alfonso, et al (2016), “Understanding The Mediating Role of Quality of Work Life on the Relationship between Emotional Intelligence and Organizational Citizenship Behaviors”.	Quality of Work- Life, Organizational Citizenship Behaviour. Emotional Intelligence.	449 karyawan, model persamaan struktural PLS	Organizational Citizenship Behaviour memiliki hubungan positif signifikan dengan Emotional Intelligence. Sementara itu hanya OCB-O, Sportsmanship, Civic Virtues yang berpengaruh terhadap Quality of Work-Life
16.	Alrawadieh & Alrawadieh (2022), “Perceived Organizational Support and Well- Being of Tour Guides: The Mediating Effects of Quality of Work Life”	Perceived Organizational Support , Well- Being, Quality of Work Life	301 orang, model persamaan struktural PLS.	Perceived Organizational Support memiliki hubungan positif signifikan terhadap Quality of Work Life. Sementara itu Perceived Organizational Support tidak berpengaruh signifikan terhadap Life Satisfaction. Perceived Organizational Support memiliki hubungan tidak signifikan dan negatif dengan Burnout. Quality of Work Life berpengaruh positif dan signifikan terhadap Life Satisfaction, dan ditemukan hubungan negatif signifikan antara Burnout dan Life Satisfaction.
17.	Hanafi, dkk (2018), “The Effect of Organizational Citizenship Behavior (OCB) and Quality of Work Life (QWL) on The Employee Work Performance with Motivation As An Intervening Variables at Industrial affairs Of	Organizational Citizenship Behavior, Quality of Work Life, Employee Work Performance, Motivation	71 orang karyawan, model persamaan struktural PLS	Organizational Citizenship Behavior berpengaruh signifikan terhadap Motivasi Kerja (Work Motivation). Quality of Work Life tidak berpengaruh signifikan terhadap Motivasi kerja (Work Motivation). Organizational Citizenship Behavior tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Employee Work Performance). Quality of Work Life

No.	Peneliti, Judul Penelitian	Variabel Penelitian	Sampel, Teknik Analisa Data	Hasil Penelitian
	South Sumatera Province”.			berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (<i>Employee Work Performance</i>), dan Motivasi Kerja (<i>Work Motivation</i>) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (<i>Employee Work Performance</i>)
18.	Hidayah & Hendarsjah (2021), “ <i>The Impact of Quality of Work Life (QWL) and Work Motivation on The Organizational Citizenship Behavior (OCB) With Job Satisfaction as A Mediating Variables</i> ”	<i>Quality of Work Life, Work Motivation, Organizational Citizenship Behavior, Job Satisfaction</i>	163 karyawan, regresi linier berganda, SPSS	<i>Quality of Work Life</i> tidak berpengaruh signifikan terhadap <i>Organizational Citizenship Behavior</i> , kemudian <i>Quality of Work Life</i> memiliki pengaruh terhadap <i>Job Satisfaction</i> . <i>Work Motivation</i> memiliki pengaruh terhadap <i>Job Satisfaction</i> . <i>Work Motivation</i> dan <i>Job Satisfaction</i> memiliki pengaruh langsung terhadap <i>Organizational Citizenship Behavior</i> . Kemudian, <i>Quality of Work Life</i> memiliki pengaruh signifikan terhadap <i>Organizational Citizenship Behavior</i> melalui <i>Job Satisfaction</i> sebagai variabel mediasi, dan <i>Work Motivation</i> berpengaruh signifikan terhadap <i>Organizational Citizenship Behavior</i> dengan variabel <i>Job Satisfaction</i> sebagai variabel mediasi
19.	Inceng et al. (2019), “ <i>The Quality of Work Life (QWL) as a Determining Factor for Employee Performance of LPP TVRI South Sulawesi through Organizational Citizenship Behavior (OCB) Variables</i> ”	<i>Quality of Work Life, Employee Performance, Organizational Citizenship Behavior</i>	177 karyawan, regresi linier berganda, SPSS	<i>Quality of Work Life</i> tidak berpengaruh signifikan terhadap <i>Employee Performance</i> . <i>Quality of Work Life</i> berpengaruh positif signifikan terhadap <i>Organizational Citizenship Behavior</i> . <i>Organizational Citizenship Behavior</i> berpengaruh positif signifikan terhadap <i>Employee Performance</i> , dan <i>Quality of Work Life</i> memengaruhi <i>Employee Performance</i> melalui <i>Organizational Citizenship</i>

No.	Peneliti, Judul Penelitian	Variabel Penelitian	Sampel, Teknik Analisa Data	Hasil Penelitian
				<i>Behavior.</i>
20.	Kharisma et al. (2022) “The Influence of Organizational Citizenship Behavior (OCB) and Quality of Work Life (QWL) on Employee Performance at PT. Milan Ecowood Indonesia in Tangerang”	<i>Organizational Citizenship Behavior, Quality of Work Life, Employee Performance</i>	55 karyawan, regresi linier berganda, SPSS	<i>Organizational Citizenship Behavior dan Quality of Work Life berpengaruh signifikan terhadap Employee Performance</i>
21.	Ko (2021) “An Examination of the Links Between Organizational Social Capital and Employee Well-Being: Focusing on the Mediating Role of Quality of Work Life”	<i>Organizational Social Capital, Employee Well-Being, Quality of Work Life</i>	683 karyawan, model persamaan struktural AMOS	<i>Organizational Social Capital (OSC) berpengaruh positif signifikan terhadap Quality of Work Life dan Organizational Commitment (OC). Hubungan antara Organizational Social Capital dan Organizational Commitment (OC) dimediasi oleh Quality of Work Life (QWL).</i>
22.	Liqwiyanti & Jangkung (2016) “Hubungan Subjective Well-Being dan Organizational Citizenship Behavior pada Karyawan Hotel Aryaduta Jakarta”.	<i>Subjective Well-Being, Organizational Citizenship Behavior</i>	100 karyawan, korelasi SPSS	<i>Positive Affect dengan Organizational Citizenship Behaviour. Negative Affect memiliki hubungan negatif dengan Organizational Citizenship Behaviour. Sementara itu, Life satisfaction dan Subjective Well-Being berpengaruh positif signifikan terhadap Organizational Citizenship Behaviour.</i>
23.	Rai & Tripathi (2015), “A Study on QWL and its effects on Job Performance”	<i>Quality of Work-Life, job performance.</i>	253 ahli IT, model persamaan struktural PLS	<i>Quality of Work-Life, participative Decision Making, Nature of Work, Rewards and Recognition, Work Environment, Managerial Relationship, Work Itself berpengaruh signifikan terhadap Job Performance.</i>
24.	Rubel & Kee (2014) “Quality of Work Life and Employee Performance: Job Satisfaction	<i>Quality of Work Life, Employee Performance, Job Satisfaction</i>	150 operator, model persamaan struktural PLS	<i>Quality of Work Life tidak berpengaruh signifikan terhadap Employee Job Satisfaction. Job Satisfaction berpengaruh signifikan</i>

No.	Peneliti, Judul Penelitian	Variabel Penelitian	Sampel, Teknik Analisa Data	Hasil Penelitian
	<i>Antecedent and Outcome of Job Satisfaction in Partial Least Square (PLS) ”.</i>			terhadap <i>Employee performance</i> .
25.	Suyantiningsih <i>et al.</i> (2021) “Effects of Quality of Work Life (QWL) and Organizational Citizenship Behavior (OCB) on Job Performance Among Community Health Centre Paramedics in Bekasi City, Indonesia”.	Quality of Work Life (QWL), Organizational Citizenship Behavior (OCB), Job Performance	499 staf medis, model persamaan struktural AMOS	Quality of Work Life dan Organizational Citizenship Behavior berpengaruh signifikan terhadap Job Satisfaction. Quality of Work Life, Organizational Citizenship Behavior dan Job Satisfaction berpengaruh signifikan terhadap Job Performance
26.	Tentama & Yuliantin (2021) “Peran Subjective Well-Being dan Trust in The Employer terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) Karyawan”	Subjective Well-Being, Trust in The Employer, Organizational Citizenship Behavior (OCB)	70 karyawan, regresi linier berganda, SPSS	Terdapat pengaruh positif signifikan antara Subjective well-being dengan Organizational Citizenship Behavior dan trust in the employer dengan Organizational Citizenship Behavior.
27.	Thakur & Sharma (2019) “A Study of Impact of Quality of Work Life on Work Performance”.	Quality of Work Life, Work Performance	270 karyawan, regresi linier berganda, SPSS	Quality of Work Life berpengaruh signifikan terhadap Contextual Performance. Quality of Work Life berpengaruh signifikan terhadap counter-productive Work Behavior, dan Quality of Work Life juga berpengaruh signifikan terhadap Overall Work Performance.
28.	Difa & Claudia (2021) “The Effect of Organizational Commitment and Quality of Work Life on Organizational Citizenship Behavior during Pandemic in Wastewater	Organizational Commitment, Quality of Work Life, Organizational Citizenship Behavior	31 karyawan, regresi linier berganda, SPSS	Quality of Work Life (QWL) berpengaruh positif signifikan terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB). Organizational Commitment (OC) berpengaruh positif signifikan terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) dan Quality of Work Life (QWL)

No.	Peneliti, Judul Penelitian	Variabel Penelitian	Sampel, Teknik Analisa Data	Hasil Penelitian
	<i>Management Company PD PAL Banjarmasin</i> ”.			berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap <i>Organizational Citizenship Behavior</i> (OCB)
29.	Kusumaputri <i>et al.</i> (2018) “Hubungan <i>Resilience</i> at Work dengan Kinerja Marketing Officer di PT X”	<i>Resilience</i> , Kinerja Marketing Officer.	150 karyawan, regresi linier berganda, SPSS	<i>Resilience</i> tidak berpengaruh signifikan dengan Kinerja Karyawan. <i>Mental Toughness</i> , <i>Physical Endurance</i> , <i>Emotional Balance</i> , dan <i>Purpose and Meaning</i> juga tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.
30.	I. Lestari <i>et al.</i> (2023) dengan penelitian “ <i>The Effect of Quality of Work Life on Organizational Citizenship Behavior Mediated by Work Engagement</i> ”.	<i>Quality of Work Life</i> , <i>Organizational Citizenship Behavior</i> , <i>Work Engagement</i>	65 orang karyawan. model persamaan struktural PLS	<i>Quality of Work-Life</i> (QWL) secara langsung tidak berpengaruh signifikan terhadap <i>Organizational Citizenship Behaviour</i> (OCB) tetapi berpengaruh signifikan terhadap <i>Work Engagement</i> (WE). <i>Work Engagement</i> (WE) memediasi pengaruh <i>Quality of Work-Life</i> (QWL) terhadap <i>Organizational Citizenship Behaviour</i> (OCB).
31.	Asthana (2021) “ <i>Organizational Citizenship Behavior of MBA students: The role of mindfulness and Resilience</i> ”.	<i>Organizational Citizenship Behavior</i> , <i>mindfulness</i> , <i>Resilience</i> .	164 mahasiswa, regresi linier berganda, SPSS	<i>Mindfulness</i> berpengaruh signifikan terhadap <i>Resilience</i> tetapi tidak signifikan terhadap <i>Organizational Citizenship Behavior</i> . <i>Resilience</i> berpengaruh signifikan terhadap <i>Organizational Citizenship Behavior</i> sehingga <i>Resilience</i> memiliki peran mediasi signifikan pada pengaruh <i>mindfulness</i> terhadap <i>Organizational Citizenship Behavior</i> .
32.	Iqbal <i>et al.</i> (2020), “ <i>Organizational Citizenship Behavior and Resonant Leadership, Analyzing Mediation Effect of Employee Resilience in Saudi Arabian Companies</i> ”	<i>Organizational Citizenship Behavior</i> , <i>Resonant Leadership</i> Employee <i>Resilience</i>	171 karyawan, model persamaan struktural PLS	Perilaku segera dari supervisor tidak berpengaruh terhadap <i>Resilience</i> . <i>Resilience</i> berpengaruh signifikan terhadap <i>Organizational Citizenship Behavior</i> maupun terhadap orientasi tantangan kerja, serta terhadap kerjasama.
33.	Cooper <i>et al.</i> (2018) “ <i>Well-being-oriented</i>	<i>Well-being-oriented human</i>	561 karyawan bank, regresi	praktek MSDM berorientasi well-being berpengaruh terhadap iklim

No.	Peneliti, Judul Penelitian	Variabel Penelitian	Sampel, Teknik Analisa Data	Hasil Penelitian
	<i>human resource management practices and employee performance in the Chinese banking sector: The role of social climate and Resilience</i>	<i>resource management practices, employee performance, social climate and Resilience</i>	linier berganda, SPSS.	sosial. Iklim sosial memediasi hubungan antara praktek MSDM berorientasi well-being dengan employee Resilience. Terakhir, employee Resilience berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
34.	Majid et al. (2021) “The Influence Person Organization Fit and Transformational Leadership on Self Awareness Work More, Resilience and Its Impact on OCB-Organization Lecturers In The College of Sea Levels In South Sulawesi”.	<i>Person Organization Fit, Transformational Leadership, Self Awareness Work More, Resilience, OCB</i>	232 orang dosen, model persamaan struktural AMOS	<i>Person organization fit (POF)</i> berpengaruh signifikan terhadap <i>Self Awareness Works More (SAW)</i> , terhadap <i>Resilience (RES)</i> maupun terhadap <i>Organizational Citizenship Behavior Organization (OCB-O)</i> . <i>Transformational Leadership (TRL)</i> tidak berpengaruh terhadap <i>Self Awareness Works More (SAW)</i> tetapi berpengaruh signifikan terhadap <i>Resilience (RES)</i> dan <i>Organizational Citizenship Behavior Organization (OCB-O)</i> . <i>Self Awareness Works More (SAW)</i> maupun <i>Resilience (RES)</i> berpengaruh signifikan terhadap <i>Organizational Citizenship Behavior Organization (OCB-O)</i> .
35.	Nadeem et al. (2019) “Influence of high-performance work system on employee service performance and OCB: the mediating role of Resilience	<i>high-performance work system, employee service performance, OCB, Resilience</i>	371 karyawan, model persamaan struktural AMOS	<i>High-performance work system (HPWS)</i> berpengaruh signifikan terhadap kinerja sistem karyawan. <i>high-performance work system</i> berpengaruh signifikan terhadap <i>Organizational Citizenship Behavior</i> maupun <i>Resilience</i> . <i>Resilience</i> memediasi pengaruh <i>high-performance work system</i> terhadap <i>Organizational Citizenship Behavior</i> maupun terhadap kinerja sistem karyawan
36.	Paul et al. (2019) “Examining an integrative model of	<i>Resilience, subjective well-being,</i>	389 karyawan, model persamaan struktural AMOS	<i>Resilience</i> berpengaruh signifikan terhadap <i>Organizational Citizenship Behaviors</i> . <i>Resilience</i>

No.	Peneliti, Judul Penelitian	Variabel Penelitian	Sampel, Teknik Analisa Data	Hasil Penelitian
	<i>Resilience, subjective well-being and commitment as predictors of Organizational Citizenship Behaviors</i>	<i>commitment, Organizational Citizenship Behaviors</i>		berpengaruh terhadap <i>Subjective Wellbeing</i> (SWB) maupun terhadap <i>Organizational Commitment</i> (OC). <i>Subjective Wellbeing</i> dan <i>Organizational Commitment</i> memediasi pengaruh <i>Resilience</i> terhadap <i>Organizational Citizenship Behaviors</i>
37.	Paul et al. (2016) “Employee Resilience and OCB: Mediating Effects of Organizational Commitment”.	<i>Employee Resilience, OCB, Organizational Commitment</i>	345 karyawan, regresi linier berganda, SPSS	<i>Resilience</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap <i>Komitmen</i> maupun terhadap <i>OCB</i> . Hal ini menunjukkan juga bahwa <i>Komitmen</i> memediasi pengaruh <i>Resilience</i> terhadap <i>OCB</i>
38.	Cantante-Rodrigues et al. (2021) “The Association Between Resilience and Performance: the Mediating Role of Workers’ Well-being	<i>Resilience, Performance, Well-being</i>	248 karyawan, regresi linier berganda, SPSS	<i>Resilience</i> berpengaruh positif terhadap <i>Work Engagement</i> . <i>Resilience</i> berpengaruh negatif terhadap <i>Burnout</i> . <i>Work Engagement</i> berpengaruh positif signifikan terhadap <i>Performance</i> . <i>Burnout</i> tidak berpengaruh signifikan terhadap <i>Performance</i> . <i>Work Engagement</i> terbukti secara parsial memediasi hubungan <i>Resilience</i> dan <i>Performance</i> dan hubungan antara <i>Resilience</i> dan <i>performance</i>
39.	Sari & Wahyuni (2019) “Effect Of Employee Resilience Against OCB: The Role Of Organizational Commitment Mediation”.	<i>Employee Resilience, Organizational Citizenship Behaviour, Organizational Commitment.</i>	136 pegawai, model persamaan struktural AMOS	<i>Resilience</i> berpengaruh signifikan terhadap <i>Organizational Citizenship Behavior</i> maupun terhadap <i>Komitmen</i> . Lalu, <i>komitmen organisasional</i> berpengaruh signifikan terhadap <i>Organizational Citizenship Behavior</i> .
40.	Suratman et al. (2021) “The Impact of Psychological Climate and Self-Resilience on Employee Performance During the COVID-19	<i>Psychological Climate, Self-Resilience, Employee Performance</i>	316 karyawan, model persamaan struktural AMOS	Iklim Psikologis maupun <i>Resilience</i> diri berpengaruh signifikan terhadap <i>Organizational Citizenship Behavior</i> maupun terhadap <i>Kinerja Karyawan</i> . Iklim psikologis tidak berpengaruh terhadap <i>Stress Kerja</i> tetapi

No.	Peneliti, Judul Penelitian	Variabel Penelitian	Sampel, Teknik Analisa Data	Hasil Penelitian
	<i>Pandemic: An Empirical Study in Indonesia</i> ".			Resiliensi diri berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Stress Kerja. <i>Organizational Citizenship Behavior</i> maupun Stress Kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
41.	Alshahrani & Iqbal (2021) "Influence of Psychological Capital on Organizational Citizenship Behaviors: The Mediating Role of Psychological Well-being".	<i>Psychological Capital, Organizational Citizenship Behaviors, Psychological Well-being</i>	199 dosen, model persamaan struktural AMOS	<i>Employee Well-Being</i> berpengaruh signifikan terhadap <i>Organizational Citizenship Behavior</i> .
42.	Alzgoool, et al. (2023) "Abusive Supervision and Individual, Organizational Citizenship Behavior: Exploring the Mediating Effect of Employee Well-Being in the Hospitality Sector".	<i>Abusive Supervision, Individual, Organizational Citizenship Behavior, Employee Well-Being</i>	250 karyawan, model persamaan struktural PLS	Abusive Supervision tidak berpengaruh signifikan terhadap OCBI. Namun, Abusive Supervision berpengaruh negatif signifikan terhadap WLB. EWB berpengaruh positif signifikan dengan WLB, dan Abusive Supervision berpengaruh negatif signifikan terhadap EWB dan OCB sebagai variabel mediasi
43.	Seman et al. (2022) "Assessing The Effect of Work-Life Balance Initiatives on Organizational Citizenship Behavior	<i>Work-Life Balance Initiatives, Organizational Citizenship Behavior</i>	150 karyawan bank. regresi linier berganda, SPSS	<i>Work-Life Balance Initiatives</i> berpengaruh positif signifikan terhadap <i>Organizational Citizenship Behavior</i>
44.	Yan et al. (2020) "Role of Psychological factors in Employee Well-Being and Employee Performance: An Empirical Evidence from Pakistan"	<i>Employee Well-Being, Employee Performance</i>	345 karyawan, model persamaan struktural PLS	<i>Employee Well-Being</i> tidak dapat memediasi hubungan antara <i>Psychological Ownership</i> dan <i>Employee performance</i> . Namun, <i>Psychological Climate</i> dan <i>Self-Efficacy</i> berpengaruh signifikan terhadap <i>Employee Well-Being</i> dan <i>Employee Well-Being</i> berpengaruh signifikan terhadap <i>Employee Performance</i>
45.	Kurnia dan Widigdo (2021) "Effect of	<i>Work-Life Balance, Job</i>	100 karyawan, model persamaan	<i>Work-Life Balance</i> berpengaruh positif signifikan terhadap

No.	Peneliti, Judul Penelitian	Variabel Penelitian	Sampel, Teknik Analisa Data	Hasil Penelitian
	<i>Work-Life Balance, Job Demand, Job Insecurity on Employee Performance at PT Jaya Lautan Global with Employee Well-Being as a Mediation Variable</i> ".	<i>Demand, Job Insecurity, Employee Performance</i>	struktural PLS	<i>Employee Well-Being. Job Insecurity</i> berpengaruh negatif signifikan terhadap <i>Employee Well-Being</i> . <i>Work-Life Balance</i> berpengaruh positif signifikan terhadap <i>Employee Performance</i> , sedangkan <i>Job Insecurity</i> berpengaruh negatif tidak signifikan terhadap <i>Employee Performance</i> . <i>Employee Well-Being</i> berpengaruh positif signifikan terhadap <i>Employee Performance</i> . Hasil dari uji mediasi, dapat dibuktikan bahwa pada penelitian ini <i>Employee Well-Being</i> memediasi sebagian hubungan antara <i>Work-Life Balance</i> terhadap <i>Employee Performance</i> , sedangkan <i>Employee Well-Being</i> dapat memediasi penuh hubungan <i>Effect of Job Demands</i> terhadap <i>Employee performance</i>
46.	Risambessy et al. (2023) " <i>Subjective Well-Being Dan Organizational Citizenship Behavior; Mediasi Komitmen Organisasi</i> ".	<i>Subjective Well-Being, Organizational Citizenship Behavior; Komitmen Organisasi</i>	234 polisi, model persamaan struktural PLS	<i>Subjektif Well-Being</i> berpengaruh signifikan terhadap <i>Komitmen organisasi</i> . <i>Subjektif Well-Being</i> berpengaruh signifikan terhadap <i>Organizational Citizenship Behavior</i> . <i>Komitmen organisasi</i> berpengaruh signifikan terhadap <i>Organizational Citizenship Behavior</i> , dan <i>Komitmen Organisasi</i> memediasi hubungan antara <i>Subjektif Well-Being</i> terhadap <i>Organizational Citizenship Behavior</i>
47.	E. R. Lestari & Ghabry (2018) " <i>Pengaruh Organizational Citizenship Behavior (OCB) terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan</i> ".	<i>Organizational Citizenship Behavior, Kepuasan Kerja, Kinerja Karyawan</i>	86 karyawan, model persamaan struktural PLS	<i>Organizational Citizenship Behavior</i> berpengaruh positif signifikan terhadap <i>Kepuasan Kerja</i> dan <i>Kinerja Karyawan</i> . <i>Kepuasan Kerja</i> berpengaruh positif signifikan terhadap <i>Kinerja Karyawan</i> . <i>Kepuasan Kerja</i> memediasi sebagian hubungan

No.	Peneliti, Judul Penelitian	Variabel Penelitian	Sampel, Teknik Analisa Data	Hasil Penelitian
				antara <i>Organizational Citizenship Behavior</i> dengan Kinerja Karyawan
48.	Huang et al. (2021) “ <i>Ethical Leadership and Organizational Citizenship Behavior: Mediation of Trust and Psychological Well-Being</i> ”	<i>Ethical Leadership, Organizational Citizenship Behavior, Trust, Psychological Well-Being</i>	495 karyawan rumah sakit. regresi linier berganda, SPSS	<i>Ethical Leadership</i> berpengaruh positif signifikan terhadap <i>Trust in Management</i> dan <i>Psychological Well-Being</i> . <i>Trust in Management</i> berpengaruh positif signifikan terhadap <i>Organizational Citizenship Behaviors</i> . Hubungan tidak langsung antara <i>Ethical Leadership</i> pada <i>Organizational Citizenship Behaviors</i> melalui <i>Trust in Management</i> dan <i>psychological well-being</i> berpengaruh signifikan
49.	Johari et al. (2018) “ <i>Job Characteristics, Employee Well-Being, and Job Performance of Public Sector Employees in Malaysia</i> ”.	<i>Job Characteristics, Employee Well-being, Job Performance</i>	208 karyawan, model persamaan struktural PLS	<i>Feedback</i> yang berpengaruh positif signifikan terhadap <i>Job Performance</i> dan hanya <i>Well-being</i> yang memediasi hubungan tidak langsung antara <i>Feedback</i> dan <i>Job Performance</i>
50.	Pradhan et al. (2016) “ <i>Effect of Work-Life Balance on Organizational Citizenship Behaviour: Role of Organizational Commitment</i> ”.	<i>Work-Life Balance, Organizational Citizenship Behaviour, Organizational Commitment</i>	regresi linier berganda, SPSS	<i>Work-Life Balance</i> berpengaruh signifikan terhadap <i>Organizational Citizenship Behaviour</i> , serta <i>organizational commitment</i> memediasi hubungan antara <i>Work-Life Balance</i> dengan <i>Organizational Citizenship Behaviour</i>
51.	Shakir & Shiddiqui (2018) “ <i>The Relationship Between Work-Life Balance Initiatives and Organizational Citizenship Behavior: The Mediating Role of Perceived Organizational Support</i> ”.		540 karyawan bank. model persamaan struktural AMOS	<i>Work-Life Balance</i> berpengaruh signifikan terhadap <i>Perceived Organizational Support</i> . <i>Work-Life Balance</i> tidak berpengaruh signifikan terhadap <i>Organizational Citizenship Behaviour</i> . <i>Perceived Organizational Support</i> dinyatakan dapat memediasi secara penuh antara <i>Work-Life Balance</i> dan <i>Organizational Citizenship Behaviour</i> dimana <i>Work-Life Balance</i> memiliki pengaruh signifikan terhadap <i>Organizational</i>

No.	Peneliti, Judul Penelitian	Variabel Penelitian	Sampel, Teknik Analisa Data	Hasil Penelitian
				<i>Citizenship Behaviour</i> melalui <i>Perceived Organizational Support</i>
52.	Soelton <i>et al.</i> (2020) “How Did It Happen: Organizational Commitment and Work-Life Balance Affect Organizational Citizenship Behavior”	<i>Organizational Commitment, Work-Life Balance, Organizational Citizenship Behavior</i>	72 guru, model persamaan struktural PLS	<i>Organizational Commitment</i> dan <i>Work-Life Balance</i> berpengaruh positif signifikan terhadap <i>Organization Citizenship Behaviour</i> . <i>Organizational Commitment</i> dan <i>Work-Life Balance</i> dan <i>Learning Organization</i> . <i>Learning Organization</i> berpengaruh positif signifikan terhadap <i>Organization Citizenship Behaviour</i> , namun <i>Learning Organization</i> dinyatakan tidak dapat memediasi antara pengaruh <i>Work-Life Balance</i> terhadap <i>Organization Citizenship Behaviour</i> .
53.	Soelton (2023) “To Imply The Organizational Citizenship Behavior in The Work Place to Improve Employee Performance”.	<i>Organizational Citizenship Behavior, Employee Performance</i>	71 karyawan, model persamaan struktural PLS	<i>Organization Commitment</i> dan <i>Work-Life Balance</i> berpengaruh positif signifikan terhadap <i>Organizational Citizenship Behavior</i> dan <i>Employee Performance</i> .
54.	Thevanes & Harikaran (2020) “Work-Life Balance and Organizational Performance: The Mediating Role of Organizational Citizenship Behavior”.	<i>Work-Life Balance, Organizational Performance: Organizational Citizenship Behavior</i>	166 karyawan bank. model persamaan struktural	<i>Work-Life Balance</i> tidak berpengaruh terhadap <i>Organizational Performance</i> , <i>Work-Life Balance</i> berpengaruh positif terhadap <i>Organizational Citizenship Behavior</i> . <i>Organizational Citizenship Behavior</i> berpengaruh positif signifikan terhadap <i>Organizational Performance</i> , dan <i>Organizational Citizenship Behavior</i> terbukti dapat memediasi hubungan antara <i>Work-Life Balance</i> dan <i>Organizational Performance</i> .
55.	Mhenna <i>et al.</i> (2020) “The Influence Of The Resilience Of	<i>Resilience, Performance, Commitment To</i>	96 karyawan, model persamaan struktural PLS	<i>Resilience</i> berpengaruh positif terhadap <i>Commitment to Work</i> . <i>Resilience</i> tidak berpengaruh

No.	Peneliti, Judul Penelitian	Variabel Penelitian	Sampel, Teknik Analisa Data	Hasil Penelitian
	<i>Executive Managers Operating In The Automotive Sector In Tangier On Their Performance: The Mediated Role Of Commitment To Work</i>	Work		signifikan terhadap <i>performance</i> . <i>Resilience</i> terbukti secara parsial memediasi <i>Performance</i> terhadap <i>Commitment to Work</i> .
56.	Sugiyono & Fitria (2022) “The Effect of Quality of Work Life, Leadership Style, and Organizational Culture on Employee Performance Through Employees Motivation at The Financial Audit Agency (BPK) Representative of The Province of South Sumatra”	Quality of Work Life, Leadership Style, Organizational Culture, Employee Performance, Employees Motivation	196 karyawan, model persamaan struktural AMOS	Quality of Work Life, Leadership Style dan Organizational Culture berpengaruh positif signifikan terhadap Employee Motivation. Quality of Work Life dan Leadership Style berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap Employee Performance. Employee Motivation terbukti dapat memediasi pengaruh antara Quality of Work Life, Leadership Style, dan organizational Culture berpengaruh positif signifikan terhadap Employee Performance
57.	Varshney & Varshney (2017) “The Effect of Resilience on Performance And Job Satisfaction Among Construction Managers in Saudi Arabia”.	Resilience, Performance, Job Satisfaction	126 manajer, regresi linier berganda, SPSS	Resilience berpengaruh positif signifikan terhadap Job Satisfaction, Adaptive Performance, Contextual Performance, dan Task Performance. Job Satisfaction berpengaruh positif signifikan terhadap Adaptive Performance, Contextual Performance, dan Task Performance. Adaptive Performance berpengaruh signifikan terhadap Contextual Performance dan Task performance. Contextual Performance berpengaruh signifikan terhadap Task Performance. Resilience tidak terbukti memediasi hubungan antara Task Performance dan Job Satisfaction dan Resilience tidak dapat pula memediasi antara

No.	Peneliti, Judul Penelitian	Variabel Penelitian	Sampel, Teknik Analisa Data	Hasil Penelitian
				<i>Adaptive Performance</i> dan <i>Contextual Performance</i> . <i>Resilience</i> terbukti dapat memediasi hubungan antara <i>Job Satisfaction</i> dan <i>Contextual Performance</i> . <i>Resilience</i> terbukti memediasi hubungan antara <i>Job satisfaction</i> dan <i>Adaptive Performance</i> .
58.	Putra <i>et al.</i> (2022) “Pengaruh <i>Self Awareness</i> , <i>Etos Kerja</i> , <i>Resiliensi</i> , Terhadap <i>Organization Citizenship Behavior</i> (OCB) dan Kinerja Tenaga Kependidikan di Perguruan Tinggi Swasta Surabaya”	<i>Self Awareness</i> , <i>Etos Kerja</i> , <i>Resiliensi</i> , <i>Organization Citizenship Behavior</i>	177 dosen perguruan tinggi swasta, SEM-PLS	<i>Self Awareness</i> berpengaruh signifikan terhadap <i>Organization Citizenship Behavior</i> (OCB) maupun terhadap Kinerja Tenaga Kependidikan. <i>Etos kerja</i> berpengaruh signifikan terhadap <i>Organization Citizenship Behavior</i> (OCB) maupun terhadap Kinerja Tenaga Kependidikan. <i>Resiliensi</i> berpengaruh signifikan terhadap <i>Organization Citizenship Behavior</i> (OCB) maupun terhadap Kinerja Tenaga Kependidikan.
59.	Prastiwi & Mujanah (2023) “ <i>Analysis Quality and Leadership on Organizational Citizenship Behavior and Performance in Government Service</i> ”	<i>Human Resource Quality</i> , <i>Leadership Style</i> , dan <i>Organization Citizenship Behavior</i> , Kinerja Pelayann Publik.	50 orang petugas pelayanan publik, SEM-PLS	<i>Human Resource Quality</i> tidak berpengaruh terhadap Kinerja pelayanan publik maupun terhadap <i>Organization Citizenship Behavior</i> . <i>Leadership Style</i> berpengaruh signifikan terhadap <i>Organization Citizenship Behavior</i> maupun terhadap Kinerja Pelayanan Publik. <i>Organization Citizenship Behavior</i> berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pelayanan Publik

Lampiran 2

KUESIONER OBSERVASI AWAL

Nama :

Jenis Kelamin	☐ Laki-laki	☐ Perempuan
	☐ SMU Sederajat	☐ Diploma
Pendidikan formal terakhir	☐ Sarjana	☐ Pasca Sarjana
	☐ 1 s/d 2 tahun	☐ 3 s/d 5 tahun
Lama bekerja di perusahaan saat ini	☐ 6 s/d 10 tahun	☐ lebih dari 10 tahun

Tanggapan yang tersedia, yaitu :

- | | |
|--------|---------------------|
| 1. SS | Sangat Setuju |
| 2. S | Setuju |
| 3. CS | Cukup Setuju |
| 4. TS | Tidak Setuju |
| 5. STS | Sangat Tidak Setuju |

JOB PERFORMANCE (Pradan & Jena, 2016)

- | | | | | | |
|--|----|---|----|----|-----|
| 1. Saya bekerja dengan standard yang tinggi | SS | S | CS | TS | STS |
| 2. Saya mampu mengerjakan tugas walaupun banyak tantangan. | SS | S | CS | TS | STS |
| 3. Saya suka dengan tanggung jawab yang diberikan kepada saya. | SS | S | CS | TS | STS |

Quality Of Work Life (Naiir & Subash, 2018)

1. Kompensasi yang saya dapatkan cukup untuk kebutuhan keluarga

SS	S	CS	TS	STS
----	---	----	----	-----

2. Saya bekerja dengan jadwal yang nyaman untuk keluarga saya.

SS	S	CS	TS	STS
----	---	----	----	-----

3. Saya memiliki kesempatan cuti kerja yang cukup bersama keluarga.

SS	S	CS	TS	STS
----	---	----	----	-----

Lampiran 3**HASIL OBSERVASI PERHITUNGAN KUESIONER OBSERVASI AWAL**

No.	Nama	Kinerja			Quality of Work Life		
		JP-1	JP-2	JP-3	QWL-1	QWL-2	QWL-3
1	Eko Budi L	3	4	4	3	2	3
2	Adi	5	5	3	3	3	4
3	Dhimas Bayu N	4	4	5	4	3	3
4	Andreas Agung	3	5	4	2	2	2
5	Welly luxza	4	4	3	3	3	2
6	Andreas	4	4	5	2	3	3
7	Niken	4	4	4	3	3	2
8	Lukman Hakim	5	4	3	2	3	2
9	Ni putu sri kartika	5	4	5	2	3	3
10	R Setyawan	3	4	3	3	3	4
11	Sopran santosa	5	4	3	2	2	3
12	Heri Prasetyo	4	3	4	3	2	2
13	Willyantoro	5	5	3	2	2	2
14	Irsyam Taufiq	3	4	3	2	2	1
15	Eri Kurniawan	4	3	4	3	3	2
SKOR TOTAL		61	61	56	39	39	38
KONDISI		Tinggi	Tinggi	Tinggi	Sedang	Sedang	Sedang

skor maximum	75
skor minimum	15

rentang kondisi	TINGGI	15-30
	SEDANG	31-45
	RENDAH	46-75

Lampiran 4

KUESIONER



**PENGARUH *LEADER MEMBER EXCHANGE*, *QUALITY WORK LIFE*,
DAN *RESILIENCE* TERHADAP KINERJA KARYAWAN
MELALUI *ORGANIZATIONAL CULTURE BEHAVIOR*
DAN *WELLBEING* DI PERUSAHAAN REAL ESTATE
DAERAH ISTIMEWA YOGYAKARTA**

Responden yang terhormat,

Perkenalkan, nama saya Yanto Wibowo, mahasiswa Program Doktor Ilmu Manajemen Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya yang sedang melakukan penelitian dengan judul disertasi adalah “Pengaruh *Leader Member Exchange*, *Quality Work Life*, dan *Resilience* Terhadap Kinerja Karyawan Melalui *Organizational Culture Behavior* dan *Well-being* di Perusahaan Real Estate Daerah Istimewa Yogyakarta”. Untuk itu saya mohon dengan hormat meminta kesediaan Bapak/ Ibu/ Saudara/i untuk membantu penelitian ini dengan mengisi pertanyaan dalam kuesioner. Berikut kuesioner yang saya sampaikan.

Saya memohon untuk memberikan jawabannya dengan sejujur-jujurnya dan sesuai dengan kondisi yang sebenarnya. Adapun jawaban yang Bapak/Ibu/Saudara/i akan saya jaga kerahasiaannya karena penelitian ini dilakukan semata-mata untuk pengembangan ilmu pengetahuan. Atas kesediaannya saya ucapkan terima kasih.

Hormat Saya,

BAGIAN I : IDENTITAS RESPONDEN

Mohon mengisi bagian teks yang diberi titik-titik (.....) di bawah ini dengan informasi yang berkaitan dengan identitas Bapak/Ibu/Saudara/i . Selanjutnya, pada bagian yang berisi beberapa pilihan, mohon memilih salah satu jawaban yang sesuai dengan kondisi Bapak/Ibu/Saudara/i dengan memberi tanda centang (✓) di depannya.

Nama :

Jabatan/posisi di pekerjaan saat ini

Lokasi operasional perusahaan saat ini

Jenis Kelamin	☐ Laki-laki	☐ Perempuan
---------------	------------------------------------	------------------------------------

Usia	☐ 18 tahun s/d 25 tahun	☐ 26 tahun s/d 40 tahun
	☐ 41 tahun s/d 55 tahun	☐ lebih dari 55 tahun

Pendidikan formal terakhir	☐ SMU Sederajat	☐ Diploma
	☐ Sarjana	☐ Pasca Sarjana

Bagian II : VARIABEL PENELITIAN

Tidak ada tanggapan yang benar atau salah pada bagian ini. Bapak/Ibu/Saudara/i hanya diminta memberi tanggapan pada setiap pernyataan yang diajukan pada variabel-variabel yang tersedia. Tanggapan diberikan pilihan terbatas di salah satu kotak yang tersedia di sisi kanan setiap tanggapan dengan memberi tanda centang (✓) pada tanggapan yang paling tepat menurut Bapak/Ibu/Saudara/i.

Tanggapan yang tersedia, yaitu :

- | | |
|--------|---------------------|
| 1. SS | Sangat Setuju |
| 2. S | Setuju |
| 3. CS | Cukup Setuju |
| 4. TS | Tidak Setuju |
| 5. STS | Sangat Tidak Setuju |

Contoh :

	PERNYATAAN
X1	Sumber daya manusia harus dikelola dengan baik oleh setiap perusahaan SS ☒ CS TS STS

Leader-Member Exchange

	PERNYATAAN	TANGGAPAN
LX-1	Saya menghormati pimpinan yang mengerti tentang kebutuhan agar dapat bekerja dengan baik.	SS S CS TS STS
LX-2	Saya menghargai pimpinan saya yang selalu mengakui dan menghargai potensi saya dalam bekerja.	SS S CS TS STS

<i>PERNYATAAN</i>		<i>TANGGAPAN</i>				
LX-3	Saya dan pimpinan menumbuhkan rasa saling percaya sehingga sama-sama saling melindungi.	SS	S	CS	TS	STS
LX-4	Pimpinan memberi kepercayaan tinggi kepada saya untuk tugas yang saya lakukan demi perusahaan.	SS	S	CS	TS	STS
LX-5	Pimpinan saya bersedia menolong karyawan yang sedang kesulitan.	SS	S	CS	TS	STS
LX-6	Pimpinan saya pernah menjamin akan membantu permasalahan yang saya hadapi ketika melaksanakan pekerjaan.	SS	S	CS	TS	STS
LX-7	Bilamana diperlukan, saya bersedia membela kepentingan pimpinan saya.	SS	S	CS	TS	STS
LX-8	Saya dan pimpinan selalu berhubungan dengan efektif.	SS	S	CS	TS	STS

Quality of Work Life

<i>PERNYATAAN</i>		<i>TANGGAPAN</i>				
QW-1	Saya menilai kompensasi yang saya terima telah mencukupi kebutuhan keluarga saya.	SS	S	CS	TS	STS
QW-2	Menurut saya, kompensasi yang diterima dari perusahaan sama dengan besaran kompensasi di perusahaan lain.	SS	S	CS	TS	STS
QW-3	Perusahaan menghindarkan pekerjaan dari hal-hal yang membahayakan keselamatan saya.	SS	S	CS	TS	STS
QW-4	Pekerjaan disesuaikan dengan batas usia dari karyawan yang mengerjakannya.	SS	S	CS	TS	STS

PERNYATAAN		TANGGAPAN				
QW-5	Saya dibebaskan mengerjakan pekerjaan sesuai keahlian yang saya miliki.	SS	S	CS	TS	STS
QW-6	Saya dibolehkan oleh pimpinan menggunakan inisiatif sendiri untuk mengerjakan apa yang dianggap penting.	SS	S	CS	TS	STS
QW-7	Saya pernah diikuti program pelatihan oleh perusahaan untuk mengerjakan pekerjaan khusus.	SS	S	CS	TS	STS
QW-8	Perusahaan memberikan kursus untuk keahlian baru yang belum saya kuasai.	SS	S	CS	TS	STS
QW-9	Peraturan kerja diberlakukan sama rata untuk semua karyawan di semua golongan usia.	SS	S	CS	TS	STS
QW-10	Semua karyawan memiliki kewajiban dalam melaksanakan pekerjaan secara baik tanpa memandang agamanya.	SS	S	CS	TS	STS
QW-11	Jadwal pekerjaan berlaku sama untuk semua karyawan.	SS	S	CS	TS	STS
QW-12	Saya bebas mengungkapkan pendapat tentang pekerjaan yang sedang saya kerjakan.	SS	S	CS	TS	STS
QW-13	Kadang-kadang saya melaksanakan tugas ke luar kota hanya untuk beberapa hari.	SS	S	CS	TS	STS
QW-14	Bilamana diperlukan, saya dan teman-teman boleh meminta cuti kepada perusahaan.	SS	S	CS	TS	STS

PERNYATAAN		TANGGAPAN				
QW-15	Perusahaan telah berusaha menekan polusi udara yang diakibatkan oleh pekerjaan yang saya lakukan.	SS	S	CS	TS	STS
QW-16	Perusahaan menyediakan beasiswa untuk karyawan yang berprestasi	SS	S	CS	TS	STS

Resilience

PERNYATAAN		TANGGAPAN				
RS-1	Saya optimis dalam menghadapi tantangan dalam bekerja.	SS	S	CS	TS	STS
RS-2	Saya yakin akan berhasil mengalahkan beratnya tantangan dalam pekerjaan.	SS	S	CS	TS	STS
RS-3	Saya memiliki arah yang jelas untuk mencapai tujuan dalam hidup saya.	SS	S	CS	TS	STS
RS-4	Di balik tekanan dan kesulitan dalam bekerja, saya yakin ada peluang baik di balik itu semua.	SS	S	CS	TS	STS
RS-5	Saya akan bertahan menjadi karyawan walaupun banyak perubahan yang diadakan oleh perusahaan.	SS	S	CS	TS	STS
RS-6	Saya mempersiapkan mental untuk mengadaptasikan diri saya pada perubahan lingkungan kerja.	SS	S	CS	TS	STS
RS-7	Saya akan berusaha stabil dalam melaksanakan pekerjaan walaupun baru saja terjadi perubahan mendasar di perusahaan.	SS	S	CS	TS	STS

<i>PERNYATAAN</i>		<i>TANGGAPAN</i>				
RS-8	Saya berusaha berpikir tentang dampak apa yang saya terima dari apa yang akan saya lakukan.	SS	S	CS	TS	STS
RS-9	Saya selalu menganalisis masalah yang ada sampai dengan mendapatkan solusi yang terbaik.	SS	S	CS	TS	STS
RS-10	Saya belajar mengetahui kaitan masalah dalam pekerjaan dengan masalah lain yang terjadi di luar perusahaan.	SS	S	CS	TS	STS
RS-11	Saya akan berusaha memahami masalah yang dihadapi rekan lain di tempat kerja.	SS	S	CS	TS	STS
RS-12	Wajib bagi saya untuk menunjukkan empati kepada rekan lain yang sedang menghadapi kesulitan dalam bekerja.	SS	S	CS	TS	STS
RS-13	Penting bagi saya untuk berhubungan baik dengan sebanyak orang di tempat kerja.	SS	S	CS	TS	STS
RS-14	Saya yakin banyak teman akan membantu bilamana saya menghadapi masalah dalam bekerja.	SS	S	CS	TS	STS
RS-15	Saya akan bertanggung jawab atas nasib yang saya alami yang disebabkan perubahan dalam pekerjaan.	SS	S	CS	TS	STS
RS-16	Saya berusaha aktif bertindak ketika menghadapi perubahan dalam lingkungan kerja.	SS	S	CS	TS	STS

Organizational Citizenship Behavior
PERNYATAAN **TANGGAPAN**

OC-1	Saya segera membantu rekan yang mengalami kesulitan dalam bekerja.	SS	S	CS	TS	STS
OC-2	Saya tidak keberatan mengajari karyawan baru yang belum mampu bekerja dengan baik.	SS	S	CS	TS	STS
OC-3	Saya ikhlas walaupun sering dapat tugas lembur dari perusahaan.	SS	S	CS	TS	STS
OC-4	Saya akan tetap masuk bekerja walaupun badan saya pegal-pegal.	SS	S	CS	TS	STS
OC-5	Saya menyiapkan mental agar tetap dapat beradaptasi dengan berbagai perubahan aturan di perusahaan.	SS	S	CS	TS	STS
OC-6	Saya tetap fokus untuk mengerjakan tugas sehingga tidak terlalu peduli dengan lingkungan kerja yang sedang berisik.	SS	S	CS	TS	STS
OC-7	Saya akan berusaha aktif untuk mengharumkan nama baik perusahaan.	SS	S	CS	TS	STS
OC-8	Saya berusaha mengeluarkan gagasan agar permasalahan yang dihadapi oleh perusahaan cepat terselesaikan.	SS	S	CS	TS	STS
OC-9	Ketika mengerjakan tugas di perusahaan, saya berusaha agar rekan lain tidak terganggu oleh aktivitas saya.	SS	S	CS	TS	STS
OC-10	Saya akan berkonsultasi dengan rekan lain sebelum melakukan tindakan khusus dalam bekerja.	SS	S	CS	TS	STS

Employee Well-Being**PERNYATAAN****TANGGAPAN**

WB-1	Saya senang dengan pekerjaan yang setiap hari saya jalankan.	SS	S	CS	TS	STS
WB-2	Saya memiliki energi yang cukup untuk mengerjakan tugas-tugas dalam pekerjaan.	SS	S	CS	TS	STS
WB-3	Timbul rasa bangga ketika melaksanakan tugas-tugas yang diberikan oleh perusahaan.	SS	S	CS	TS	STS
WB-4	Saya sering merasakan tenggelam dalam pekerjaan sehingga lupa pada waktu yang telah dihabiskan dalam pekerjaan itu.	SS	S	CS	TS	STS
WB-5	Seluruh pikiran saya seperti terserap dalam pekerjaan yang dipercayakan kepada saya.	SS	S	CS	TS	STS
WB-6	Saya sering lupa dengan aktivitas lain selain dari pekerjaan yang saya lakukan saat itu.	SS	S	CS	TS	STS
WB-7	Hubungan kerja dengan rekan-rekan terasa mendukung saya agar bekerja dengan giat.	SS	S	CS	TS	STS
WB-8	Saya akan berusaha menyumbangkan apa yang saya miliki agar mampu menyenangkan rekan-rekan kerja saya.	SS	S	CS	TS	STS
WB-9	Pekerjaan yang saya miliki memberikan arti khusus dalam kehidupan saya.	SS	S	CS	TS	STS
WB-10	Hidup ini sangat berharga sehingga harus dimanfaatkan sebesar-besarnya untuk bekerja.	SS	S	CS	TS	STS

<i>PERNYATAAN</i>		<i>TANGGAPAN</i>				
WB-11	Saya yakin ada hal lain yang lebih besar yang dapat dicapai dalam hidup saya.	SS	S	CS	TS	STS
WB-12	Saya selalu mampu menyelesaikan pekerjaan yang telah saya mulai sebelumnya.	SS	S	CS	TS	STS
WB-13	Saya akan tetap mengupayakan pekerjaan agar selesai sesuai yang telah direncanakan.	SS	S	CS	TS	STS
WB-14	Saya merasa bahwa saya adalah orang yang senang bekerja keras.	SS	S	CS	TS	STS

Employee Performance

<i>PERNYATAAN</i>		<i>TANGGAPAN</i>				
PF-1	Saya biasa melaksanakan pekerjaan dengan standard yang tinggi.	SS	S	CS	TS	STS
PF-2	Saya mampu menangani tugas-tugas tanpa harus diawasi oleh pimpinan.	SS	S	CS	TS	STS
PF-3	Saya selalu mengerjakan tugas tepat pada waktunya.	SS	S	CS	TS	STS
PF-4	Saya dapat mengerahkan kepandaian orang-orang dalam tim kerja saya.	SS	S	CS	TS	STS
PF-5	Saya mampu menghadapi perubahan dalam pekerjaan ketika terjadi situasi tertentu.	SS	S	CS	TS	STS
PF-6	Saya mampu menangani tim kerja saya ketika terjadi perubahan di dalam pekerjaan.	SS	S	CS	TS	STS

<i>PERNYATAAN</i>		<i>TANGGAPAN</i>				
PF-7	Saya dapat sabar walaupun menghadapi kritik dari tim kerja saya.	SS	S	CS	TS	STS
PF-8	Saya senang menghadapi tanggung jawab tambahan dalam bekerja.	SS	S	CS	TS	STS
PF-9	Saya memberikan pujian kepada rekan kerja yang telah bekerja dengan baik.	SS	S	CS	TS	STS
PF-10	Saya memelihara koordinasi yang baik dengan tim kerja saya.	SS	S	CS	TS	STS
PF-11	Saya merasa senang bilamana mampu menuntun orang lain dalam perusahaan.	SS	S	CS	TS	STS
PF-12	Saya biasa membimbing anggota tim kerja yang baru bergabung dengan saya.	SS	S	CS	TS	STS
		_____	_____	_____	_____	_____

VALIDITAS INSTRUMEN

Leader member exchange											
X1_1_1	X1_1_1	X1_1_2	X1_2_1	X1_2_2	X1_3_1	X1_3_2	X1_3_3	X1_3_4	tot_X1		
X1_1_1	Pearson Correlation	1	.378*	0.334	0.265	.592**	.496**	0.207	.397*		
	Sig. (2-tailed)		0.039	0.072	0.157	0.001	0.005	0.272	0.030		
	N	30	30	30	30	30	30	30	30		
X1_1_2	Pearson Correlation	.378*	1	0.278	-0.060	.426*	0.116	0.342	0.181		
	Sig. (2-tailed)	0.039		0.136	0.751	0.019	0.543	0.065	0.339		
	N	30	30	30	30	30	30	30	30		
X1_2_1	Pearson Correlation	0.334	0.278	1	0.149	0.136	.381*	0.163	.376*		
	Sig. (2-tailed)	0.072	0.136		0.431	0.472	0.038	0.391	0.041		
	N	30	30	30	30	30	30	30	30		
X1_2_2	Pearson Correlation	0.265	-0.060	0.149	1	.501**	0.138	-0.201	.438*		
	Sig. (2-tailed)	0.157	0.751	0.431		0.005	0.467	0.287	0.015		
	N	30	30	30	30	30	30	30	30		
X1_3_1	Pearson Correlation	.592**	.426*	0.136	.501**	1	0.272	0.083	0.221		
	Sig. (2-tailed)	0.001	0.019	0.472	0.005		0.146	0.664	0.240		
	N	30	30	30	30	30	30	30	30		
X1_3_2	Pearson Correlation	.496**	0.116	.381*	0.138	0.272	1	0.098	0.207		
	Sig. (2-tailed)	0.005	0.543	0.038	0.467	0.146		0.607	0.273		
	N	30	30	30	30	30	30	30	30		
X1_3_3	Pearson Correlation	0.207	0.342	0.163	-0.201	0.083	0.098	1	-0.059		
	Sig. (2-tailed)	0.272	0.065	0.391	0.287	0.664	0.607		0.759		
	N	30	30	30	30	30	30	30	30		
X1_3_4	Pearson Correlation	.397*	0.181	.376*	.438*	0.221	0.207	-0.059	1		
	Sig. (2-tailed)	0.030	0.339	0.041	0.015	0.240	0.273	0.759			
	N	30	30	30	30	30	30	30	30		
tot_X1	Pearson Correlation	.779**	.575**	.597**	.487**	.710**	.582**	.373*	.594**		
	Sig. (2-tailed)	0.000	0.001	0.001	0.006	0.000	0.001	0.042	0.001		
	N	30	30	30	30	30	30	30	30		

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

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

Quality of Work-Life

X2_1_1	Pearson Correlation	X2_1_1	X2_1_2	X2_2_1	X2_2_2	X2_3_1	X2_3_2	X2_4_1	X2_4_2	X2_5_1	X2_5_2	X2_6_1	X2_6_2	X2_7_1	X2_7_2	X2_8_1	X2_8_2	tot X2
		1	-0.027	0.070	0.193	-0.106	0.274	0.173	0.266	0.194	-0.053	0.333	0.227	.368*	0.241	0.186	0.264	.423*
	Sig. (2-tailed)		0.886	0.714	0.308	0.579	0.143	0.361	0.155	0.306	0.779	0.072	0.227	0.046	0.200	0.325	0.158	0.020
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X2_1_2	Pearson Correlation	-0.027	1	0.127	0.147	0.225	-0.029	0.352	-0.054	.407*	-0.011	0.051	0.151	-0.120	.442*	0.034	0.210	0.323
	Sig. (2-tailed)	0.886		0.505	0.437	0.232	0.881	0.056	0.776	0.026	0.955	0.788	0.425	0.528	0.014	0.857	0.265	0.082
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X2_2_1	Pearson Correlation	0.070	0.127	1	0.139	0.111	0.122	-0.061	-0.008	.397*	0.037	0.291	0.177	0.083	.449*	0.047	0.047	0.349
	Sig. (2-tailed)	0.714	0.505		0.464	0.558	0.522	0.748	0.966	0.030	0.844	0.118	0.351	0.662	0.013	0.805	0.804	0.059
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X2_2_2	Pearson Correlation	0.193	0.147	0.139	1	0.335	-0.093	0.129	0.118	-0.121	-0.010	0.047	-0.057	0.207	0.207	0.111	0.339	0.334
	Sig. (2-tailed)	0.308	0.437	0.464		0.070	0.625	0.496	0.535	0.523	0.959	0.807	0.763	0.273	0.273	0.558	0.067	0.071
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X2_3_1	Pearson Correlation	-0.106	0.225	0.111	0.335	1	0.193	.407*	0.228	0.229	.453*	0.225	0.212	0.142	0.228	0.180	.449*	.567**
	Sig. (2-tailed)	0.579	0.232	0.558	0.070		0.308	0.026	0.226	0.223	0.012	0.232	0.262	0.454	0.225	0.342	0.013	0.001
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X2_3_2	Pearson Correlation	0.274	-0.029	0.122	-0.093	0.193	1	.459*	0.062	0.142	.456*	0.273	.486**	.393*	0.069	0.249	0.144	.538**
	Sig. (2-tailed)	0.143	0.881	0.522	0.625	0.308		0.011	0.745	0.453	0.011	0.144	0.006	0.032	0.716	0.184	0.446	0.002
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X2_4_1	Pearson Correlation	0.173	0.352	-0.061	0.129	.407*	.459*	1	0.076	0.357	.385*	0.112	0.188	0.058	0.217	0.223	0.184	.521**

	X3_1_ 1	X3_1_ 2	X3_2_ 1	X3_2_ 2	X3_3_ 1	X3_3_ 2	X3_4_ 1	X3_4_ 2	X3_5_ 1	X3_5_ 2	X3_6_ 1	X3_6_ 2	X3_7_ 1	X3_7_ 2	X3_8_ 1	X3_8_ 2	tot_X 3	
X3_7_ 1	Pearson Correlatio n	.379*	.473**	.469**	.252	.652**	.141	.495**	.561**	.348	.277	.230	.524**	1	.304	.428*	.529**	.648**
	Sig. (2- tailed)																	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X3_7_ 2	Pearson Correlatio n	.700**	.446*	.249	.580**	.352	.313	.342	.320	.613**	.579**	.393*	.548**	0.304	1	0.357	0.000	.663**
	Sig. (2- tailed)																	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X3_8_ 1	Pearson Correlatio n	0.298	.449*	.503**	.288	.489**	.380*	.446*	.352	.428*	.477**	.503**	.493**	.428*	0.357	1	.524**	.685**
	Sig. (2- tailed)																	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X3_8_ 2	Pearson Correlatio n	0.278	0.258	.453*	0.040	.467**	.350	.387*	.308	.158	0.270	0.272	.479**	.529**	0.000	.524**	1	.522**
	Sig. (2- tailed)																	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
tot_X3	Pearson Correlatio n	.661**	.719**	.684**	.610**	.808**	.589**	.611**	.704**	.663**	.752**	.689**	.835**	.648**	.663**	.685**	.522**	1
	Sig. (2- tailed)																	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30

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

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

Organizational Citizenship Behaviour

	Z1_1_1	Z1_1_2	Z1_2_1	Z1_2_2	Z1_3_1	Z1_3_2	Z1_4_1	Z1_4_2	Z1_5_1	Z1_5_2	tot	Z1
Z1_1_1	Pearson Correlation	1	0.040	0.278	0.034	-0.051	.563**	0.314	0.186	0.137	0.073	.460**
	Sig. (2-tailed)		0.834	0.137	0.858	0.788	0.001	0.091	0.324	0.470	0.702	0.011
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Z1_1_2	Pearson Correlation	0.040	1	0.214	.419*	0.291	0.170	0.065	0.127	.553**	.442*	.564**
	Sig. (2-tailed)	0.834		0.255	0.021	0.118	0.368	0.731	0.505	0.002	0.014	0.001
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Z1_2_1	Pearson Correlation	0.278	0.214	1	.395*	0.244	.525**	.432*	-0.003	0.312	0.147	.619**
	Sig. (2-tailed)	0.137	0.255		0.031	0.193	0.003	0.017	0.986	0.093	0.439	0.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Z1_2_2	Pearson Correlation	0.034	.419*	.395*	1	0.194	0.251	0.163	-0.038	.559**	0.242	.557**
	Sig. (2-tailed)	0.858	0.021	0.031		0.303	0.181	0.389	0.842	0.001	0.197	0.001
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Z1_3_1	Pearson Correlation	-0.051	0.291	0.244	0.194	1	0.136	0.151	0.211	0.304	.494**	.547**
	Sig. (2-tailed)	0.788	0.118	0.193	0.303		0.473	0.424	0.264	0.102	0.006	0.002
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Z1_3_2	Pearson Correlation	.563**	0.170	.525**	0.251	0.136	1	.447*	0.069	.476**	0.127	.668**
	Sig. (2-tailed)	0.001	0.368	0.003	0.181	0.473		0.013	0.717	0.008	0.502	0.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Z1_4_1	Pearson Correlation	0.314	0.065	.432*	0.163	0.151	.447*	1	0.144	0.245	0.074	.540**
	Sig. (2-tailed)	0.091	0.731	0.017	0.389	0.424	0.013		0.449	0.191	0.699	0.002
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Z1_4_2	Pearson Correlation	0.186	0.127	-0.003	-0.038	0.211	0.069	0.144	1	0.286	.403*	.419*
	Sig. (2-tailed)	0.324	0.505	0.986	0.842	0.264	0.717	0.449		0.125	0.027	0.021
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Z1_5_1	Pearson Correlation	0.137	.553**	0.312	.559**	0.304	.476**	0.245	0.286	1	0.323	.722**
	Sig. (2-tailed)	0.470	0.002	0.093	0.001	0.102	0.008	0.191	0.125		0.081	0.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Z1_5_2	Pearson Correlation	0.073	.442*	0.147	0.242	.494**	0.127	0.074	.403*	0.323	1	.586**
	Sig. (2-tailed)	0.702	0.014	0.439	0.197	0.006	0.502	0.699	0.027	0.081		0.001

	Z1_1_1	Z1_1_2	Z1_2_1	Z1_2_2	Z1_3_1	Z1_3_2	Z1_4_1	Z1_4_2	Z1_5_1	Z1_5_2	tot_Z1
N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
tot_Z1											
Pearson Correlation	.460*	.564**	.619**	.557**	.547**	.668**	.540**	.419*	.722**	.586**	1
Sig. (2-tailed)	0.011	0.001	0.000	0.001	0.002	0.000	0.002	0.021	0.000	0.001	
N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30

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

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

Employee Well-Being

	Z2_1_1	Z2_1_2	Z2_1_3	Z2_2_1	Z2_2_2	Z2_2_3	Z2_3_1	Z2_3_2	Z2_3_3	Z2_4_1	Z2_4_2	Z2_5_1	Z2_5_2	Z2_5_3	tot_Z2
Z2_1_1															
Pearson Correlation	1	0.134	0.314	0.263	0.307	0.350	.411*	0.318	.423*	0.253	.478**	.409*	0.284	0.104	.640**
Sig. (2-tailed)		0.482	0.091	0.160	0.099	0.058	0.024	0.087	0.020	0.177	0.008	0.025	0.128	0.583	0.000
N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Z2_1_2															
Pearson Correlation	0.134	1	0.061	0.107	-0.167	0.203	-0.077	0.308	-0.090	0.173	0.271	0.222	0.043	.527**	.370*
Sig. (2-tailed)	0.482		0.750	0.575	0.378	0.282	0.685	0.098	0.637	0.360	0.147	0.238	0.822	0.003	0.044
N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Z2_1_3															
Pearson Correlation	0.314	0.061	1	0.291	0.177	0.048	.385*	0.157	.481**	0.267	-0.089	0.279	.717**	0.242	.533**
Sig. (2-tailed)	0.091	0.750		0.119	0.349	0.802	0.036	0.406	0.007	0.154	0.641	0.136	0.000	0.198	0.002
N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Z2_2_1															
Pearson Correlation	0.263	0.107	0.291	1	0.117	0.299	0.347	.380*	.530**	0.197	0.234	.489**	0.355	0.189	.579**
Sig. (2-tailed)	0.160	0.575	0.119		0.538	0.108	0.061	0.038	0.003	0.297	0.214	0.006	0.054	0.316	0.001
N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Z2_2_2															
Pearson Correlation	0.307	-0.167	0.177	0.117	1	.452*	.527**	-0.130	0.321	0.347	0.184	0.292	.363*	0.107	.505**
Sig. (2-tailed)	0.099	0.378	0.349	0.538		0.012	0.003	0.495	0.084	0.061	0.330	0.118	0.049	0.575	0.004

	Z2_1_1	Z2_1_2	Z2_1_3	Z2_2_1	Z2_2_2	Z2_2_3	Z2_3_1	Z2_3_2	Z2_3_3	Z2_4_1	Z2_4_2	Z2_5_1	Z2_5_2	Z2_5_3	tot Z2
N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Z2_2_3 Pearson Correlation	0.350	0.203	0.048	0.299	.452*	1	.561**	0.184	0.343	0.273	0.198	0.258	.363*	0.209	.612**
Sig. (2-tailed)	0.058	0.282	0.802	0.108	0.012		0.001	0.330	0.064	0.145	0.295	0.169	0.049	0.267	0.000
N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Z2_3_1 Pearson Correlation	.411*	-0.077	.385*	0.347	.527**	.561**	1	0.042	.536**	0.200	0.113	0.243	.527**	0.039	.609**
Sig. (2-tailed)	0.024	0.685	0.036	0.061	0.003	0.001		0.824	0.002	0.290	0.552	0.195	0.003	0.838	0.000
N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Z2_3_2 Pearson Correlation	0.318	0.308	0.157	.380*	-0.130	0.184	0.042	1	0.117	0.112	0.186	.385*	-0.056	0.187	.386*
Sig. (2-tailed)	0.087	0.098	0.406	0.038	0.495	0.330	0.824		0.540	0.554	0.325	0.036	0.771	0.323	0.035
N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Z2_3_3 Pearson Correlation	.423*	-0.090	.481**	.530**	0.321	0.343	.536**	0.117	1	0.253	0.151	.496**	.459*	0.222	.654**
Sig. (2-tailed)	0.020	0.637	0.007	0.003	0.084	0.064	0.002	0.540		0.177	0.425	0.005	0.011	0.238	0.000
N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Z2_4_1 Pearson Correlation	0.253	0.173	0.267	0.197	0.347	0.273	0.200	0.112	0.253	1	.468**	0.273	0.272	.494**	.610**
Sig. (2-tailed)	0.177	0.360	0.154	0.297	0.061	0.145	0.290	0.554	0.177		0.009	0.144	0.145	0.006	0.000
N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Z2_4_2 Pearson Correlation	.478**	0.271	-0.089	0.234	0.184	0.198	0.113	0.186	0.151	.468**	1	0.341	-0.087	.396*	.519**
Sig. (2-tailed)	0.008	0.147	0.641	0.214	0.330	0.295	0.552	0.325	0.425	0.009		0.065	0.649	0.030	0.003
N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Z2_5_1 Pearson Correlation	.409*	0.222	0.279	.489**	0.292	0.258	0.243	.385*	.496**	0.273	0.341	1	0.353	.371*	.670**

	Z2_1_1	Z2_1_2	Z2_1_3	Z2_2_1	Z2_2_2	Z2_2_3	Z2_3_1	Z2_3_2	Z2_3_3	Z2_4_1	Z2_4_2	Z2_5_1	Z2_5_2	Z2_5_3	tot_Z2
Sig. (2-tailed)	0.025	0.238	0.136	0.006	0.118	0.169	0.195	0.036	0.005	0.144	0.065		0.056	0.044	0.000
N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Z2_5_2	0.284	0.043	.717**	0.355	.363*	.363*	.527**	-0.056	.459*	0.272	-0.087	0.353	1	0.071	.572**
Sig. (2-tailed)	0.128	0.822	0.000	0.054	0.049	0.049	0.003	0.771	0.011	0.145	0.649	0.056		0.709	0.001
N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Z2_5_3	0.104	.527**	0.242	0.189	0.107	0.209	0.039	0.187	0.222	.494**	.396*	.371*	0.071	1	.565**
Sig. (2-tailed)	0.583	0.003	0.198	0.316	0.575	0.267	0.838	0.323	0.238	0.006	0.030	0.044	0.709		0.001
N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
tot_Z2	.640**	.370*	.533**	.579**	.505**	.612**	.609**	.386*	.654**	.610**	.519**	.670**	.572**	.565**	1
Sig. (2-tailed)	0.000	0.044	0.002	0.001	0.004	0.000	0.000	0.035	0.000	0.000	0.003	0.000	0.001	0.001	
N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30

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

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

Kinerja Karyawan

	Y_1_1	Y_1_2	Y_1_3	Y_2_1	Y_2_2	Y_2_3	Y_2_4	Y_3_1	Y_3_2	Y_3_3	Y_3_4	Y_3_5	tot_Y
Y_1_1													
Pearson Correlation	1	.530**	.515**	.436*	0.361	0.196	.474**	-0.078	.494**	-0.071	.436*	0.061	.625**
Sig. (2-tailed)		0.003	0.004	0.016	0.050	0.300	0.008	0.681	0.006	0.709	0.016	0.749	0.000
N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y_1_2													
Pearson Correlation	.530**	1	.432*	0.200	0.289	0.317	0.349	0.186	0.281	-0.073	0.294	0.220	.581**
Sig. (2-tailed)	0.003		0.017	0.289	0.122	0.088	0.059	0.325	0.133	0.703	0.114	0.242	0.001
N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y_1_3													
Pearson Correlation	.515**	.432*	1	.649**	.645**	.480**	.631**	0.168	.395*	0.047	.534**	0.135	.823**
Sig. (2-tailed)	0.004	0.017		0.000	0.000	0.007	0.000	0.374	0.031	0.804	0.002	0.476	0.000
N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y_2_1													
Pearson Correlation	.436*	0.200	.649**	1	.636**	.393*	.534**	-0.063	.363*	0.242	0.320	0.231	.720**
Sig. (2-tailed)	0.016	0.289	0.000		0.000	0.032	0.002	0.741	0.049	0.198	0.085	0.219	0.000
N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y_2_2													
Pearson Correlation	0.361	0.289	.645**	.636**	1	.646**	.628**	0.205	0.357	0.073	.450*	0.357	.818**
Sig. (2-tailed)	0.050	0.122	0.000	0.000		0.000	0.000	0.278	0.053	0.700	0.013	0.053	0.000
N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y_2_3													
Pearson Correlation	0.196	0.317	.480**	.393*	.646**	1	.565**	0.097	0.260	0.016	0.170	0.137	.618**
Sig. (2-tailed)	0.300	0.088	0.007	0.032	0.000		0.001	0.610	0.166	0.932	0.370	0.470	0.000
N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y_2_4													
Pearson Correlation	.474**	0.349	.631**	.534**	.628**	.565**	1	0.273	0.282	-0.102	0.335	0.158	.756**
Sig. (2-tailed)	0.008	0.059	0.000	0.002	0.000	0.001		0.145	0.131	0.593	0.071	0.405	0.000
N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y_3_1													
Pearson Correlation	-0.078	0.186	0.168	-0.063	0.205	0.097	0.273	1	0.118	0.108	0.047	0.250	0.398
Sig. (2-tailed)	0.681	0.325	0.374	0.741	0.278	0.610	0.145		0.534	0.568	0.803	0.183	0.045
N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y_3_2													
Pearson Correlation	.494**	0.281	.395*	.363*	0.357	0.260	0.282	0.118	1	-0.106	.509**	0.133	.564**
Sig. (2-tailed)	0.006	0.133	0.031	0.049	0.053	0.166	0.131	0.534		0.577	0.004	0.483	0.001
N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y_3_3													
Pearson Correlation	-0.071	-0.073	0.047	0.242	0.073	0.016	-0.102	0.108	-0.106	1	-0.094	0.201	.397**
Sig. (2-tailed)	0.709	0.703	0.804	0.198	0.700	0.932	0.593	0.568	0.577		0.623	0.288	0.035

	Y_1_1	Y_1_2	Y_1_3	Y_2_1	Y_2_2	Y_2_3	Y_2_4	Y_3_1	Y_3_2	Y_3_3	Y_3_4	Y_3_5	tot_Y
N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y_3_4													
Pearson Correlation	.436*	0.294	.534**	0.320	.450*	0.170	0.335	0.047	.509**	-0.094	1	0.053	.579**
Sig. (2-tailed)	0.016	0.114	0.002	0.085	0.013	0.370	0.071	0.803	0.004	0.623		0.779	0.001
N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y_3_5													
Pearson Correlation	0.061	0.220	0.135	0.231	0.357	0.137	0.158	0.250	0.133	0.201	0.053	1	.396*
Sig. (2-tailed)	0.749	0.242	0.476	0.219	0.053	0.470	0.405	0.183	0.483	0.288	0.779		0.030
N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
tot_Y													
Pearson Correlation	.625**	.581**	.823**	.720**	.818**	.618**	.756**	.398*	.564**	.397*	.579**	.396*	1
Sig. (2-tailed)	0.000	0.001	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.045	0.001	0.035	0.001	0.030	
N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30

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

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

Lampiran 6

RELIABILITAS INSTRUMEN

Leader member exchange

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded ^a	0	0.0
	Total	30	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
0.721	8

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
28.07	18.685	4.323	8

Quality of Work-Life

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded ^a	0	0.0
	Total	30	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
0.813	16

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
47.73	35.926	5.994	16

Resilience**Scale: ALL VARIABLES****Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded ^a	0	0.0
	Total	30	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
0.922	16

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
58.20	79.200	8.899	16

Organizational Citizenship Behaviour**Scale: ALL VARIABLES****Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded ^a	0	0.0
	Total	30	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
0.760	10

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
31.97	24.171	4.916	10

Employee Well-Being**Scale: ALL VARIABLES****Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded ^a	0	0.0
	Total	30	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
0.825	14

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
48.10	42.714	6.536	14

Kinerja Karyawan**Scale: ALL VARIABLES****Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded ^a	0	0.0
	Total	30	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
0.831	12

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
44.20	35.338	5.945	12

Lampiran 7

DATA RESPONDEN

No.	Jenis kelamin	Usia	Pendidikan formal terakhir	Klasifikasi	Lokasi perusahaan
1	Laki-laki	41 s/d 55	Pasca sarjana	Direktur/CEO/Komisaris	Yogyakarta
2	Perempuan	41 s/d 55	Diploma	Karyawan senior (inti)	Yogyakarta
3	Perempuan	41 s/d 55	Sarjana	Karyawan senior (inti)	Yogyakarta
4	Perempuan	26 s/d 40	Sarjana	Karyawan senior (inti)	yogyakarta
5	Perempuan	26 s/d 40	Sarjana	Manajer/Supervisor	Yogyakarta
6	Laki-laki	41 s/d 55	Sarjana	Manajer/Supervisor	yogyakarta
7	Laki-laki	41 s/d 55	Sarjana	Direktur/CEO/Komisaris	Bantul
8	Laki-laki	26 s/d 40	SMU sederajat	Karyawan senior (inti)	yogyakarta
9	Laki-laki	26 s/d 40	Sarjana	Manajer/Supervisor	Yogyakarta
10	Laki-laki	26 s/d 40	SMU sederajat	Manajer/Supervisor	yogyakarta
11	Laki-laki	26 s/d 40	Sarjana	Manajer/Supervisor	Yogyakarta
12	Laki-laki	41 s/d 55	Sarjana	Direktur/CEO/Komisaris	Yogyakarta
13	Laki-laki	26 s/d 40	Sarjana	Karyawan senior (inti)	Yogyakarta
14	Perempuan	41 s/d 55	Sarjana	Karyawan senior (inti)	Yogyakarta
15	Perempuan	41 s/d 55	Sarjana	Karyawan senior (inti)	Yogyakarta
16	Perempuan	26 s/d 40	Sarjana	Manajer/Supervisor	Yogyakarta
17	Laki-laki	41 s/d 55	Sarjana	Karyawan senior (inti)	Bantul
18	Perempuan	26 s/d 40	Sarjana	Manajer/Supervisor	Yogyakarta
19	Perempuan	26 s/d 40	Diploma	Karyawan senior (inti)	Yogyakarta
20	Perempuan	41 s/d 55	Sarjana	Karyawan senior (inti)	Yogyakarta
21	Laki-laki	26 s/d 40	Sarjana	Manajer/Supervisor	Bantul
22	Laki-laki	26 s/d 40	Sarjana	Karyawan senior (inti)	Sleman
23	Perempuan	26 s/d 40	SMU sederajat	Karyawan senior (inti)	yogyakarta
24	Laki-laki	26 s/d 40	SMU sederajat	Karyawan senior (inti)	Yogyakarta
25	Perempuan	41 s/d 55	Sarjana	Karyawan senior (inti)	yogyakarta
26	Perempuan	41 s/d 55	Sarjana	Karyawan senior (inti)	Sleman
27	Perempuan	26 s/d 40	Sarjana	Karyawan senior (inti)	Jogjakarta
28	Laki-laki	41 s/d 55	Sarjana	Karyawan senior (inti)	Sleman
29	Perempuan	26 s/d 40	Sarjana	Manajer/Supervisor	Yogyakarta
30	Perempuan	26 s/d 40	Sarjana	Karyawan senior (inti)	Yogyakarta
31	Perempuan	26 s/d 40	SMU sederajat	Karyawan senior (inti)	berbah
32	Laki-laki	41 s/d 55	Sarjana	Karyawan senior (inti)	yogyakarta
33	Perempuan	26 s/d 40	Diploma	Manajer/Supervisor	Yogyakarta
34	Laki-laki	41 s/d 55	Sarjana	Direktur/CEO/Komisaris	Yogyakarta
35	Laki-laki	26 s/d 40	SMU sederajat	Manajer/Supervisor	Yogyakarta
36	Perempuan	26 s/d 40	Sarjana	Karyawan senior (inti)	Semarang
37	Laki-laki	41 s/d 55	SMU sederajat	Manajer/Supervisor	yogyakarta

No.	Jenis kelamin	Usia	Pendidikan formal terakhir	Klasifikasi	Lokasi perusahaan
38	Laki-laki	26 s/d 40	SMU sederajat	Manajer/Supervisor	Sleman
39	Laki-laki	26 s/d 40	Sarjana	Karyawan senior (inti)	Kasongan
40	Perempuan	41 s/d 55	Sarjana	Karyawan senior (inti)	Sleman
41	Perempuan	26 s/d 40	Sarjana	Karyawan senior (inti)	Yogyakarta
42	Laki-laki	26 s/d 40	Sarjana	Karyawan senior (inti)	Jogjakarta
43	Laki-laki	Lebih dari 55	Sarjana	Direktur/CEO/Komisaris	Yogyakarta
44	Perempuan	26 s/d 40	Sarjana	Manajer/Supervisor	Sleman
45	Laki-laki	41 s/d 55	Diploma	Manajer/Supervisor	Jogjakarta
46	Perempuan	26 s/d 40	Sarjana	Karyawan senior (inti)	Yogyakarta
47	Perempuan	41 s/d 55	Sarjana	Karyawan senior (inti)	Jogjakarta
48	Laki-laki	41 s/d 55	Sarjana	Direktur/CEO/Komisaris	Yogyakarta
49	Perempuan	41 s/d 55	Sarjana	Karyawan senior (inti)	Yogyakarta
50	Laki-laki	26 s/d 40	Sarjana	Karyawan senior (inti)	Yogyakarta
51	Perempuan	26 s/d 40	Diploma	Manajer/Supervisor	Sleman
52	Laki-laki	26 s/d 40	Sarjana	Karyawan senior (inti)	Yogyakarta
53	Laki-laki	41 s/d 55	Sarjana	Karyawan senior (inti)	Yogyakarta
54	Laki-laki	26 s/d 40	SMU sederajat	Manajer/Supervisor	sleman
55	Perempuan	41 s/d 55	Diploma	Karyawan senior (inti)	Yogyakarta
56	Laki-laki	41 s/d 55	Sarjana	Manajer/Supervisor	sleman
57	Laki-laki	41 s/d 55	Sarjana	Direktur/CEO/Komisaris	Yogyakarta
58	Perempuan	41 s/d 55	Sarjana	Karyawan senior (inti)	Yogyakarta
59	Perempuan	26 s/d 40	Diploma	Manajer/Supervisor	Yogyakarta
60	Laki-laki	26 s/d 40	Sarjana	Manajer/Supervisor	Yogyakarta
61	Perempuan	41 s/d 55	SMU sederajat	Karyawan senior (inti)	Yogyakarta
62	Laki-laki	41 s/d 55	Sarjana	Karyawan senior (inti)	yogyakarta
63	Laki-laki	41 s/d 55	Sarjana	Karyawan senior (inti)	yogyakarta
64	Laki-laki	41 s/d 55	Sarjana	Karyawan senior (inti)	Yogyakarta
65	Laki-laki	26 s/d 40	Sarjana	Karyawan senior (inti)	Yogyakarta
66	Laki-laki	26 s/d 40	Pasca sarjana	Manajer/Supervisor	Yogyakarta
67	Perempuan	41 s/d 55	Sarjana	Karyawan senior (inti)	Bantul
68	Perempuan	26 s/d 40	Pasca sarjana	Karyawan senior (inti)	Jogjakarta
69	Perempuan	41 s/d 55	Sarjana	Karyawan senior (inti)	yogyakarta
70	Perempuan	26 s/d 40	SMU sederajat	Manajer/Supervisor	Yogyakarta
71	Perempuan	41 s/d 55	SMU sederajat	Karyawan senior (inti)	yogyakarta
72	Perempuan	26 s/d 40	Sarjana	Karyawan senior (inti)	Yogyakarta
73	Laki-laki	41 s/d 55	Sarjana	Direktur/CEO/Komisaris	Yogyakarta
74	Perempuan	26 s/d 40	Sarjana	Karyawan senior (inti)	Yogyakarta
75	Laki-laki	26 s/d 40	Diploma	Manajer/Supervisor	Yogyakarta
76	Laki-laki	41 s/d 55	Sarjana	Karyawan senior (inti)	Jogjakarta
77	Laki-laki	26 s/d 40	Sarjana	Karyawan senior (inti)	Bantul
78	Laki-laki	26 s/d 40	Sarjana	Karyawan senior (inti)	Yogyakarta

No.	Jenis kelamin	Usia	Pendidikan formal terakhir	Klasifikasi	Lokasi perusahaan
79	Perempuan	41 s/d 55	Sarjana	Karyawan senior (inti)	Yogyakarta
80	Laki-laki	41 s/d 55	Sarjana	Direktur/CEO/Komisaris	Yogyakarta
81	Laki-laki	26 s/d 40	Sarjana	Manajer/Supervisor	Yogyakarta
82	Perempuan	26 s/d 40	Sarjana	Karyawan senior (inti)	Jogjakarta
83	Laki-laki	41 s/d 55	SMU sederajat	Karyawan senior (inti)	Bantul
84	Laki-laki	26 s/d 40	SMU sederajat	Karyawan senior (inti)	yogyakarta
85	Laki-laki	26 s/d 40	Sarjana	Karyawan senior (inti)	Yogyakarta
86	Laki-laki	41 s/d 55	Diploma	Direktur/CEO/Komisaris	Yogyakarta
87	Laki-laki	41 s/d 55	Sarjana	Manajer/Supervisor	Yogyakarta
88	Perempuan	26 s/d 40	Sarjana	Karyawan senior (inti)	Yogyakarta
89	Perempuan	26 s/d 40	Sarjana	Karyawan senior (inti)	Yogyakarta
90	Perempuan	26 s/d 40	Sarjana	Manajer/Supervisor	yogyakarta
91	Perempuan	26 s/d 40	Sarjana	Karyawan senior (inti)	Bantul
92	Laki-laki	41 s/d 55	Sarjana	Manajer/Supervisor	Yogyakarta
93	Laki-laki	41 s/d 55	Sarjana	Karyawan senior (inti)	Yogyakarta
94	Laki-laki	41 s/d 55	SMU sederajat	Karyawan senior (inti)	Yogyakarta
95	Laki-laki	41 s/d 55	Sarjana	Karyawan senior (inti)	Yogyakarta
96	Laki-laki	41 s/d 55	Pasca sarjana	Karyawan senior (inti)	Staff
97	Laki-laki	41 s/d 55	Sarjana	Karyawan senior (inti)	Yogyakarta
98	Laki-laki	41 s/d 55	Sarjana	Karyawan senior (inti)	Yogyakarta
99	Perempuan	41 s/d 55	Sarjana	Karyawan senior (inti)	yogyakarta
100	Laki-laki	41 s/d 55	Pasca sarjana	Karyawan senior (inti)	Sleman
101	Laki-laki	41 s/d 55	Sarjana	Karyawan senior (inti)	Jogjakarta
102	Perempuan	26 s/d 40	SMU sederajat	Manajer/Supervisor	yogyakarta
103	Laki-laki	41 s/d 55	SMU sederajat	Karyawan senior (inti)	sleman
104	Perempuan	41 s/d 55	Sarjana	Karyawan senior (inti)	yogyakarta
105	Laki-laki	41 s/d 55	Sarjana	Manajer/Supervisor	Yogyakarta
106	Laki-laki	41 s/d 55	Sarjana	Karyawan senior (inti)	Yogyakarta
107	Perempuan	26 s/d 40	Sarjana	Karyawan senior (inti)	Staff
108	Laki-laki	41 s/d 55	Sarjana	Direktur/CEO/Komisaris	Yogyakarta
109	Perempuan	Lebih dari 55	Sarjana	Manajer/Supervisor	Yogyakarta
110	Laki-laki	41 s/d 55	Sarjana	Direktur/CEO/Komisaris	Sleman
111	Perempuan	41 s/d 55	Sarjana	Direktur/CEO/Komisaris	Yogyakarta
112	Perempuan	41 s/d 55	Sarjana	Karyawan senior (inti)	Yogyakarta
113	Perempuan	41 s/d 55	Pasca sarjana	Direktur/CEO/Komisaris	Yogyakarta
114	Perempuan	26 s/d 40	Sarjana	Karyawan senior (inti)	Jogjakarta
115	Perempuan	26 s/d 40	Sarjana	Karyawan senior (inti)	Jl kaliurang
116	Laki-laki	26 s/d 40	SMU sederajat	Karyawan senior (inti)	Sleman
117	Laki-laki	26 s/d 40	SMU sederajat	Manajer/Supervisor	Semarang
118	Laki-laki	Lebih dari 55	Sarjana	Direktur/CEO/Komisaris	Yogyakarta
119	Laki-laki	26 s/d 40	Diploma	Karyawan senior (inti)	yogyakarta

No.	Jenis kelamin	Usia	Pendidikan formal terakhir	Klasifikasi	Lokasi perusahaan
120	Perempuan	26 s/d 40	Sarjana	Karyawan senior (inti)	Yogyakarta
121	Perempuan	26 s/d 40	Sarjana	Karyawan senior (inti)	yogyakarta
122	Perempuan	26 s/d 40	Sarjana	Karyawan senior (inti)	Kalasan
123	Laki-laki	26 s/d 40	Sarjana	Karyawan senior (inti)	yogyakarta
124	Laki-laki	41 s/d 55	Sarjana	Manajer/Supervisor	yogyakarta
125	Laki-laki	41 s/d 55	Sarjana	Manajer/Supervisor	Yogyakarta
126	Laki-laki	41 s/d 55	Sarjana	Manajer/Supervisor	yogyakarta
127	Perempuan	41 s/d 55	Diploma	Karyawan senior (inti)	Yogyakarta
128	Perempuan	41 s/d 55	Sarjana	Karyawan senior (inti)	Yogyakarta
129	Perempuan	41 s/d 55	SMU sederajat	Karyawan senior (inti)	Yogyakarta
130	Laki-laki	41 s/d 55	Sarjana	Karyawan senior (inti)	Yogyakarta
131	Laki-laki	41 s/d 55	Sarjana	Direktur/CEO/Komisaris	Jogjakarta
132	Perempuan	26 s/d 40	Sarjana	Karyawan senior (inti)	Yogyakarta
133	Laki-laki	26 s/d 40	Diploma	Karyawan senior (inti)	berbah
134	Perempuan	26 s/d 40	Pasca sarjana	Karyawan senior (inti)	Bantul
135	Laki-laki	41 s/d 55	Sarjana	Direktur/CEO/Komisaris	Yogyakarta
136	Laki-laki	26 s/d 40	Sarjana	Karyawan senior (inti)	Yogyakarta
137	Perempuan	26 s/d 40	Sarjana	Karyawan senior (inti)	yogyakarta
138	Laki-laki	41 s/d 55	Sarjana	Manajer/Supervisor	Sleman
139	Laki-laki	41 s/d 55	Sarjana	Direktur/CEO/Komisaris	Sleman
140	Laki-laki	41 s/d 55	Sarjana	Karyawan senior (inti)	Yogyakarta
141	Perempuan	41 s/d 55	Sarjana	Manajer/Supervisor	Yogyakarta
142	Laki-laki	41 s/d 55	Sarjana	Karyawan senior (inti)	Yogyakarta
143	Perempuan	41 s/d 55	Sarjana	Manajer/Supervisor	Yogyakarta
144	Perempuan	41 s/d 55	Sarjana	Direktur/CEO/Komisaris	Yogyakarta
145	Perempuan	26 s/d 40	Sarjana	Karyawan senior (inti)	sleman
146	Laki-laki	26 s/d 40	Diploma	Manajer/Supervisor	Yogya
147	Laki-laki	41 s/d 55	Sarjana	Direktur/CEO/Komisaris	yogyakarta
148	Laki-laki	41 s/d 55	SMU sederajat	Karyawan senior (inti)	yogyakarta
149	Perempuan	41 s/d 55	Sarjana	Direktur/CEO/Komisaris	yogyakarta
150	Perempuan	41 s/d 55	SMU sederajat	Karyawan senior (inti)	Bantul
151	Laki-laki	26 s/d 40	Sarjana	Manajer/Supervisor	Jogyakarta
152	Laki-laki	41 s/d 55	SMU sederajat	Karyawan senior (inti)	Yogyakarta
153	Perempuan	41 s/d 55	Diploma	Karyawan senior (inti)	jl. Raya Tajem
154	Perempuan	41 s/d 55	Sarjana	Karyawan senior (inti)	Yogyakarta
155	Laki-laki	41 s/d 55	Sarjana	Karyawan senior (inti)	Yogyakarta
156	Laki-laki	41 s/d 55	Sarjana	Direktur/CEO/Komisaris	berbah
157	Perempuan	41 s/d 55	Sarjana	Karyawan senior (inti)	Bantul
158	Perempuan	41 s/d 55	Sarjana	Manajer/Supervisor	Yogyakarta
159	Laki-laki	41 s/d 55	Diploma	Karyawan senior (inti)	Yogyakarta
160	Laki-laki	26 s/d 40	Diploma	Manajer/Supervisor	Sleman

No.	Jenis kelamin	Usia	Pendidikan formal terakhir	Klasifikasi	Lokasi perusahaan
161	Laki-laki	41 s/d 55	Sarjana	Direktur/CEO/Komisaris	Purwokerto
162	Perempuan	41 s/d 55	SMU sederajat	Karyawan senior (inti)	Jogyakarta
163	Laki-laki	41 s/d 55	Pasca sarjana	Direktur/CEO/Komisaris	Bantul
164	Perempuan	41 s/d 55	SMU sederajat	Karyawan senior (inti)	Yogyakarta
165	Laki-laki	41 s/d 55	Sarjana	Karyawan senior (inti)	Yogyakarta
166	Laki-laki	41 s/d 55	Sarjana	Karyawan senior (inti)	Berbah
167	Perempuan	26 s/d 40	Sarjana	Karyawan senior (inti)	yogyakarta
168	Laki-laki	26 s/d 40	Diploma	Manajer/Supervisor	Yogyakarta
169	Laki-laki	26 s/d 40	Sarjana	Manajer/Supervisor	Bantul
170	Perempuan	41 s/d 55	Sarjana	Karyawan senior (inti)	Yogyakarta
171	Laki-laki	41 s/d 55	Diploma	Direktur/CEO/Komisaris	Jogyakarta
172	Laki-laki	41 s/d 55	Sarjana	Manajer/Supervisor	yogyakarta
173	Perempuan	26 s/d 40	Diploma	Karyawan senior (inti)	Jogyakarta
174	Laki-laki	41 s/d 55	Sarjana	Manajer/Supervisor	sleman
175	Laki-laki	26 s/d 40	Sarjana	Karyawan senior (inti)	D.I Yogyakarta
176	Laki-laki	26 s/d 40	Pasca sarjana	Direktur/CEO/Komisaris	Yogyakarta
177	Laki-laki	26 s/d 40	Sarjana	Manajer/Supervisor	D.I Yogyakarta
178	Perempuan	26 s/d 40	SMU sederajat	Manajer/Supervisor	Yogyakarta
179	Perempuan	26 s/d 40	Sarjana	Karyawan senior (inti)	Bantul
180	Laki-laki	26 s/d 40	Sarjana	Karyawan senior (inti)	Bantul
181	Laki-laki	26 s/d 40	Sarjana	Manajer/Supervisor	Jogyakarta
182	Laki-laki	26 s/d 40	Sarjana	Karyawan senior (inti)	yogyakarta
183	Laki-laki	26 s/d 40	Sarjana	Karyawan senior (inti)	yogyakarta
184	Perempuan	41 s/d 55	Sarjana	Karyawan senior (inti)	Yogyakarta
185	Perempuan	41 s/d 55	SMU sederajat	Karyawan senior (inti)	Yogyakarta
186	Laki-laki	26 s/d 40	SMU sederajat	Manajer/Supervisor	Yogyakarta
187	Perempuan	41 s/d 55	SMU sederajat	Karyawan senior (inti)	Yogyakarta
188	Perempuan	26 s/d 40	SMU sederajat	Manajer/Supervisor	yogyakarta
189	Perempuan	41 s/d 55	Sarjana	Direktur/CEO/Komisaris	Sleman
190	Laki-laki	41 s/d 55	Sarjana	Karyawan senior (inti)	Jogyakarta
191	Perempuan	41 s/d 55	Sarjana	Karyawan senior (inti)	Yogyakarta
192	Laki-laki	41 s/d 55	Sarjana	Direktur/CEO/Komisaris	Yogyakarta
193	Laki-laki	41 s/d 55	Sarjana	Karyawan senior (inti)	Sleman
194	Perempuan	41 s/d 55	Pasca sarjana	Direktur/CEO/Komisaris	Jl. Kyai Mojo
195	Perempuan	26 s/d 40	Sarjana	Karyawan senior (inti)	Yogyakarta
196	Perempuan	26 s/d 40	Sarjana	Karyawan senior (inti)	Yogyakarta
197	Perempuan	26 s/d 40	Sarjana	Karyawan senior (inti)	Bantul
198	Laki-laki	26 s/d 40	Diploma	Karyawan senior (inti)	Yogyakarta
199	Laki-laki	41 s/d 55	Sarjana	Karyawan senior (inti)	Sleman
200	Perempuan	41 s/d 55	Sarjana	Karyawan senior (inti)	Jl. Kyai Mojo
201	Perempuan	26 s/d 40	Sarjana	Karyawan senior (inti)	Ciputra

No.	Jenis kelamin	Usia	Pendidikan formal terakhir	Klasifikasi	Lokasi perusahaan
202	Laki-laki	26 s/d 40	Sarjana	Manajer/Supervisor	Yogyakarta
203	Perempuan	26 s/d 40	Sarjana	Karyawan senior (inti)	yogyakarta
204	Perempuan	26 s/d 40	Diploma	Karyawan senior (inti)	Yogyakarta
205	Perempuan	26 s/d 40	Diploma	Karyawan senior (inti)	yogyakarta
206	Perempuan	26 s/d 40	Sarjana	Karyawan senior (inti)	Ciputra
207	Perempuan	41 s/d 55	Sarjana	Karyawan senior (inti)	yogyakarta
208	Laki-laki	41 s/d 55	SMU sederajat	Karyawan senior (inti)	Yogyakarta
209	Laki-laki	41 s/d 55	Sarjana	Manajer/Supervisor	yogyakarta
210	Perempuan	41 s/d 55	Sarjana	Manajer/Supervisor	Yogyakarta
211	Laki-laki	26 s/d 40	Sarjana	Karyawan senior (inti)	Yogyakarta
212	Laki-laki	26 s/d 40	Sarjana	Karyawan senior (inti)	Yogyakarta
213	Perempuan	26 s/d 40	Sarjana	Karyawan senior (inti)	Sleman
214	Laki-laki	41 s/d 55	SMU sederajat	Direktur/CEO/Komisaris	Yogya
215	Laki-laki	41 s/d 55	Sarjana	Direktur/CEO/Komisaris	yogyakarta
216	Laki-laki	41 s/d 55	Sarjana	Manajer/Supervisor	Jogyakarta
217	Laki-laki	26 s/d 40	Sarjana	Manajer/Supervisor	Yogyakarta
218	Perempuan	41 s/d 55	SMU sederajat	Karyawan senior (inti)	Yogyakarta
219	Perempuan	26 s/d 40	Sarjana	Manajer/Supervisor	Yogyakarta
220	Laki-laki	26 s/d 40	Sarjana	Karyawan senior (inti)	Yogyakarta
221	Laki-laki	26 s/d 40	SMU sederajat	Karyawan senior (inti)	Jogyakarta
222	Laki-laki	26 s/d 40	Sarjana	Karyawan senior (inti)	Yogyakarta
223	Laki-laki	41 s/d 55	Diploma	Karyawan senior (inti)	yogyakarta
224	Laki-laki	41 s/d 55	SMU sederajat	Karyawan senior (inti)	Yogyakarta
225	Perempuan	41 s/d 55	Sarjana	Karyawan senior (inti)	Yogyakarta
226	Laki-laki	26 s/d 40	Sarjana	Manajer/Supervisor	Yogyakarta
227	Perempuan	26 s/d 40	Diploma	Karyawan senior (inti)	Bantul
228	Perempuan	26 s/d 40	SMU sederajat	Manajer/Supervisor	Yogyakarta
229	Laki-laki	26 s/d 40	Sarjana	Karyawan senior (inti)	Yogyakarta
230	Perempuan	26 s/d 40	Sarjana	Karyawan senior (inti)	Bantul
231	Laki-laki	41 s/d 55	Sarjana	Manajer/Supervisor	Yogyakarta
232	Laki-laki	26 s/d 40	Sarjana	Manajer/Supervisor	Yogyakarta
233	Laki-laki	26 s/d 40	Sarjana	Karyawan senior (inti)	Yogyakarta
234	Laki-laki	26 s/d 40	SMU sederajat	Manajer/Supervisor	Sedayu
235	Perempuan	41 s/d 55	Sarjana	Karyawan senior (inti)	D I Yogyakarta
236	Perempuan	26 s/d 40	Sarjana	Karyawan senior (inti)	Yogyakarta
237	Perempuan	26 s/d 40	Sarjana	Karyawan senior (inti)	yogyakarta
238	Laki-laki	41 s/d 55	Sarjana	Karyawan senior (inti)	Yogyakarta
239	Laki-laki	41 s/d 55	Sarjana	Manajer/Supervisor	Sleman
240	Laki-laki	26 s/d 40	Sarjana	Karyawan senior (inti)	Yogyakarta
241	Perempuan	26 s/d 40	Diploma	Karyawan senior (inti)	yogyakarta
242	Laki-laki	18 s/d 25	SMU sederajat	Manajer/Supervisor	Sleman

No.	Jenis kelamin	Usia	Pendidikan formal terakhir	Klasifikasi	Lokasi perusahaan
243	Laki-laki	41 s/d 55	Pasca sarjana	Direktur/CEO/Komisaris	Bantul
244	Perempuan	41 s/d 55	Sarjana	Direktur/CEO/Komisaris	Yogyakarta
245	Perempuan	26 s/d 40	Sarjana	Karyawan senior (inti)	Sleman
246	Perempuan	26 s/d 40	Diploma	Karyawan senior (inti)	Jogjakarta
247	Laki-laki	41 s/d 55	Sarjana	Karyawan senior (inti)	Yogyakarta
248	Perempuan	41 s/d 55	Sarjana	Karyawan senior (inti)	Yogyakarta
249	Laki-laki	26 s/d 40	Pasca sarjana	Manajer/Supervisor	yogyakarta
250	Laki-laki	26 s/d 40	Sarjana	Karyawan senior (inti)	Jogjakarta
251	Laki-laki	41 s/d 55	Sarjana	Manajer/Supervisor	Jogjakarta
252	Laki-laki	41 s/d 55	Sarjana	Manajer/Supervisor	Yogyakarta
253	Perempuan	26 s/d 40	Diploma	Manajer/Supervisor	Yogyakarta
254	Perempuan	26 s/d 40	Sarjana	Karyawan senior (inti)	Yogyakarta
255	Laki-laki	26 s/d 40	Sarjana	Karyawan senior (inti)	yogyakarta
256	Laki-laki	41 s/d 55	Sarjana	Karyawan senior (inti)	Yogyakarta
257	Laki-laki	26 s/d 40	Sarjana	Karyawan senior (inti)	yogyakarta
258	Perempuan	26 s/d 40	Sarjana	Manajer/Supervisor	Yogyakarta
259	Perempuan	26 s/d 40	Sarjana	Karyawan senior (inti)	Yogyakarta
260	Perempuan	26 s/d 40	Sarjana	Karyawan senior (inti)	Jogjakarta
261	Laki-laki	41 s/d 55	Sarjana	Karyawan senior (inti)	Yogyakarta
262	Perempuan	41 s/d 55	Sarjana	Karyawan senior (inti)	Yogyakarta
263	Perempuan	26 s/d 40	Sarjana	Karyawan senior (inti)	Bantul
264	Laki-laki	26 s/d 40	Sarjana	Karyawan senior (inti)	Jogjakarta
265	Perempuan	41 s/d 55	Diploma	Karyawan senior (inti)	Yogyakarta
266	Laki-laki	41 s/d 55	Sarjana	Direktur/CEO/Komisaris	Yogyakarta
267	Perempuan	26 s/d 40	Pasca sarjana	Karyawan senior (inti)	yogyakarta
268	Perempuan	26 s/d 40	Sarjana	Manajer/Supervisor	Jogjakarta
269	Laki-laki	26 s/d 40	SMU sederajat	Karyawan senior (inti)	yogyakarta
270	Laki-laki	26 s/d 40	Sarjana	Karyawan senior (inti)	Yogyakarta
271	Perempuan	26 s/d 40	Sarjana	Manajer/Supervisor	Bantul
272	Laki-laki	41 s/d 55	Diploma	Karyawan senior (inti)	berbah
273	Perempuan	26 s/d 40	Sarjana	Karyawan senior (inti)	Yogyakarta

Lampiran 8

PERHITUNGAN DATA RESPONDEN

Jenis kelamin

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-laki	149	54.58	54.58	54.58
	Perempuan	124	45.42	45.42	100.00
	Total	273	100.0	100.0	

Usia

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	18 Tahun s/d 25 Tahun	1	0.37	0.37	0.37
	26 Tahun s/d 40 Tahun	134	49.08	49.08	49.45
	41 Tahun s/d 55 Tahun	135	49.45	49.45	98.90
	Lebih dari 55 Tahun	3	1.10	1.10	100.00
	Total	273	100.0	100.0	

Pendidikan formal terakhir

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Diploma	29	10.62	10.62	10.62
	Pasca sarjana	13	4.76	4.76	15.38
	Sarjana	192	70.33	70.33	85.71
	SMU sederajat	39	14.29	14.29	100.00
	Total	273	100.0	100.0	

Klasifikasi

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Direktur/CEO/Komisaris	34	12.45	12.45	12.45
	Karyawan senior (inti)	169	61.90	61.90	74.36
	Manajer/Supervisor	70	25.64	25.64	100.00
	Total	273	100.0	100.0	

Lampiran 9

TANGGAPAN VARIABEL

No.	Leader member exchange								Quality of Work-Life															
	X1_1_1	X1_1_2	X1_2_1	X1_2_2	X1_3_1	X1_3_2	X1_3_3	X1_3_4	X2_1_1	X2_1_2	X2_2_1	X2_2_2	X2_3_1	X2_3_2	X2_4_1	X2_4_2	X2_5_1	X2_5_2	X2_6_1	X2_6_2	X2_7_1	X2_7_2	X2_8_1	X2_8_2
1	3	3	3	2	2	3	4	3	2	3	2	4	3	2	3	2	2	2	2	1	2	2	3	3
2	4	4	5	4	4	5	4	3	3	2	2	3	3	4	3	3	3	5	2	3	3	3	3	4
3	5	3	4	4	5	4	3	5	4	2	3	2	2	4	2	4	2	3	4	4	4	2	3	4
4	3	3	3	2	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
5	3	5	4	4	3	2	3	5	4	3	2	4	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3
6	5	5	5	4	5	3	5	3	3	2	3	2	2	3	3	4	3	2	3	4	3	3	4	3
7	5	5	2	4	4	3	4	4	3	3	4	3	4	4	3	3	3	3	3	4	2	3	2	2
8	5	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5
9	4	3	3	4	4	4	3	2	4	2	3	4	3	3	2	4	2	2	3	4	4	3	3	4
10	4	5	5	3	3	3	3	4	3	3	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4
11	4	4	2	3	4	2	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	4	3
12	4	5	3	3	5	4	5	3	3	3	4	3	4	4	3	2	3	3	3	4	3	3	4	4
13	4	3	3	4	2	4	4	4	3	4	3	4	4	2	3	4	3	2	3	4	2	3	3	4
14	3	3	2	4	4	4	3	2	4	3	3	3	3	4	3	2	3	3	2	3	3	3	4	3
15	3	3	3	4	2	3	3	3	3	3	3	2	2	4	4	2	3	3	2	4	2	3	2	2
16	3	3	4	4	3	3	3	3	3	4	4	3	2	3	2	2	3	3	3	4	4	3	3	4
17	4	4	4	3	3	5	5	3	4	2	2	4	3	4	3	4	2	3	3	4	4	2	4	3
18	3	3	3	2	2	3	4	3	4	2	3	3	3	2	2	3	3	2	3	2	2	3	3	4
19	4	3	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	2	3	4	3	3	2	2	2	2	3	3	3
20	4	3	3	2	2	4	2	2	3	2	4	4	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	4	3
21	3	2	4	4	3	3	4	4	2	3	3	4	4	2	2	3	2	3	2	3	2	3	2	4
22	4	4	4	2	3	4	4	2	3	4	2	3	2	3	3	3	3	2	2	3	2	3	3	3
23	3	2	3	5	3	2	3	2	2	2	4	3	3	2	2	3	3	4	2	3	3	2	3	3
24	2	3	2	3	2	2	3	2	3	3	3	2	4	3	3	4	4	3	2	3	2	3	3	3
25	4	5	3	3	4	4	5	2	3	3	3	3	5	4	4	3	3	4	3	3	4	3	3	4
26	3	4	4	3	2	5	3	4	3	2	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3
27	3	4	3	3	3	3	5	3	4	3	4	3	2	2	2	3	3	2	3	2	2	3	2	3
28	5	3	3	5	5	5	3	5	4	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	4	4	3	3	4

No.	Leader member exchange								Quality of Work-Life															
	X1_1_1	X1_1_2	X1_2_1	X1_2_2	X1_3_1	X1_3_2	X1_3_3	X1_3_4	X2_1_1	X2_1_2	X2_2_1	X2_2_2	X2_3_1	X2_3_2	X2_4_1	X2_4_2	X2_5_1	X2_5_2	X2_6_1	X2_6_2	X2_7_1	X2_7_2	X2_8_1	X2_8_2
29	4	4	4	5	5	5	2	4	4	2	4	4	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	2	3
30	3	5	3	4	5	3	3	3	3	3	4	3	2	2	1	3	3	2	2	3	3	4	3	2
31	5	3	5	4	5	4	4	3	4	3	2	4	3	4	3	3	2	3	4	3	3	2	2	3
32	3	4	3	3	3	3	3	4	5	3	3	3	3	3	3	2	3	2	2	4	3	3	3	3
33	4	4	5	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	2	2	4	2	1	3	4	4	3	3	2
34	5	3	3	4	5	4	5	3	3	3	4	3	3	2	2	3	3	2	2	3	2	4	2	4
35	3	3	3	3	5	4	2	2	4	3	4	2	2	3	3	2	3	3	2	2	3	3	3	3
36	5	5	5	3	5	5	4	2	2	4	4	3	2	2	3	4	3	3	2	3	3	3	4	4
37	4	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	2	3	3
38	3	4	5	3	2	5	3	3	4	3	3	4	3	4	3	3	3	2	3	3	4	3	3	4
39	4	4	4	3	4	4	4	3	3	2	3	3	2	2	2	3	3	2	2	3	3	2	2	3
40	3	3	3	5	3	3	3	2	2	3	4	2	2	4	3	3	2	2	2	4	3	3	3	2
41	5	3	4	3	3	3	4	5	4	3	3	4	5	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3
42	3	3	4	3	4	3	3	2	3	2	3	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	3	2
43	3	4	5	4	5	3	4	3	4	3	4	4	3	3	3	2	2	2	2	4	3	3	3	4
44	2	5	4	4	4	3	4	3	4	4	4	3	2	3	3	4	3	2	2	4	3	4	2	2
45	4	3	4	5	5	4	5	4	3	3	3	4	3	4	4	4	3	4	3	2	3	4	3	3
46	5	4	4	3	4	5	4	4	2	3	3	2	2	3	3	2	4	2	3	4	4	3	3	4
47	4	4	4	5	2	5	3	4	3	2	4	3	2	3	4	4	3	3	3	4	3	3	2	3
48	5	3	5	5	3	3	3	2	2	3	3	3	3	2	3	2	3	2	2	2	3	3	3	2
49	4	4	3	3	5	4	4	3	2	3	4	3	3	4	3	3	2	3	3	3	2	3	2	2
50	3	3	3	3	2	4	5	3	3	3	4	2	2	2	3	2	3	4	3	2	2	3	2	2
51	4	2	4	3	2	4	3	1	2	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3
52	4	4	5	5	4	4	5	5	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3	3	4	4	3	3	4
53	4	3	4	4	2	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	3	4	3	3	3	4
54	4	4	4	3	3	4	5	4	3	4	4	2	3	4	3	3	4	3	3	4	2	3	3	3
55	3	3	3	3	3	3	3	5	5	3	4	4	3	4	3	4	3	2	2	2	4	2	3	4
56	2	3	4	3	3	4	3	4	3	3	3	3	4	2	2	3	3	2	2	4	2	3	2	3
57	4	5	4	4	4	5	3	4	2	3	2	2	3	3	2	3	3	3	2	2	2	3	2	3
58	3	4	3	4	3	4	4	4	2	4	3	3	3	3	4	3	4	3	2	5	2	4	4	4
59	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3

No.	Leader member exchange								Quality of Work-Life															
	X1_1_1	X1_1_2	X1_2_1	X1_2_2	X1_3_1	X1_3_2	X1_3_3	X1_3_4	X2_1_1	X2_1_2	X2_2_1	X2_2_2	X2_3_1	X2_3_2	X2_4_1	X2_4_2	X2_5_1	X2_5_2	X2_6_1	X2_6_2	X2_7_1	X2_7_2	X2_8_1	X2_8_2
60	3	4	4	4	4	2	4	3	4	4	3	3	2	3	4	2	4	3	3	4	2	3	3	3
61	4	5	4	3	3	4	3	2	2	3	4	3	2	3	2	4	2	3	3	2	2	3	3	4
62	3	3	3	3	2	4	3	3	5	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	4	3	3	3	3
63	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	4	4
64	3	4	3	4	5	3	4	5	4	3	3	4	3	3	4	3	4	4	4	4	3	4	4	3
65	3	3	5	4	4	3	4	3	3	3	5	3	3	4	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3
66	4	5	3	4	4	5	4	5	2	2	3	2	2	2	3	3	3	3	2	3	3	2	3	2
67	3	3	3	2	4	3	5	4	2	4	4	3	3	4	2	3	4	2	2	2	2	3	3	3
68	3	4	3	4	5	4	3	3	4	2	4	2	3	3	3	3	2	3	2	4	3	3	3	3
69	3	3	2	2	4	3	3	3	2	3	4	3	2	2	3	2	2	2	3	3	3	2	2	2
70	5	5	4	4	4	5	4	4	5	4	5	5	5	4	5	5	5	4	4	5	5	4	5	5
71	2	2	4	4	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	2	3	3	2	2	3	4	3	3	3
72	3	4	3	2	2	3	4	1	4	3	3	2	3	2	2	2	3	3	2	3	2	3	3	2
73	2	2	2	3	2	2	3	2	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	4
74	1	4	4	3	3	3	4	2	4	2	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3
75	3	4	4	4	4	3	4	3	4	3	2	3	4	4	3	2	3	4	4	3	4	4	4	3
76	3	3	3	3	3	2	5	2	3	3	2	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3
77	4	3	4	5	3	5	5	3	3	3	4	3	3	2	2	3	3	3	2	4	3	3	2	3
78	5	3	3	5	4	3	2	4	3	2	3	3	2	3	2	3	3	2	2	4	2	2	2	2
79	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	4	3	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4
80	3	3	2	3	4	3	4	5	3	2	3	3	3	4	2	3	2	2	2	4	3	3	3	2
81	3	3	3	4	3	4	4	2	4	2	4	3	3	4	2	2	3	3	3	3	2	3	4	2
82	4	4	4	3	4	4	3	3	5	4	5	5	5	4	5	5	5	4	4	5	5	4	4	5
83	4	3	4	3	3	4	3	5	3	3	3	3	4	4	3	3	2	3	3	3	3	3	4	2
84	4	4	4	3	4	4	4	3	3	3	3	3	2	3	3	2	2	2	2	3	3	2	3	3
85	3	4	4	3	3	3	4	3	2	3	4	3	2	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3
86	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	4
87	4	4	4	3	4	4	4	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	2	2	3	3	2	2	3
88	2	2	3	2	4	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	2	2	2	2	2	3	3	3	2
89	4	4	4	5	4	4	5	5	3	3	4	4	3	3	3	4	3	3	3	4	4	3	3	4
90	4	3	3	3	4	3	2	2	3	2	3	4	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	2

No.	Leader member exchange								Quality of Work-Life															
	X1_1_1	X1_1_2	X1_2_1	X1_2_2	X1_3_1	X1_3_2	X1_3_3	X1_3_4	X2_1_1	X2_1_2	X2_2_1	X2_2_2	X2_3_1	X2_3_2	X2_4_1	X2_4_2	X2_5_1	X2_5_2	X2_6_1	X2_6_2	X2_7_1	X2_7_2	X2_8_1	X2_8_2
91	3	5	4	4	3	4	4	5	2	3	4	2	3	4	3	3	3	2	3	4	3	3	2	4
92	4	3	3	4	2	3	2	4	3	3	3	3	3	2	2	3	2	2	3	4	4	3	4	3
93	4	4	5	4	3	5	3	4	4	3	3	3	3	4	3	5	2	3	3	2	3	2	3	4
94	5	4	4	4	3	3	4	5	4	3	3	4	3	4	2	4	3	3	4	2	2	3	3	2
95	4	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	5	3	3	3	2	3	3	3	4	2	3	4	3
96	3	3	2	3	4	4	4	2	3	2	3	3	2	3	3	3	4	3	3	4	2	3	3	3
97	3	5	5	4	4	5	4	5	4	3	3	4	2	4	3	5	3	2	2	3	2	3	2	3
98	3	4	4	3	3	4	3	3	3	3	4	2	2	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	2
99	3	3	4	5	3	3	4	5	3	3	4	2	3	2	2	4	3	3	3	2	3	2	2	2
100	3	3	3	4	4	5	2	2	3	3	2	3	3	4	2	3	3	2	3	3	2	3	3	4
101	3	5	5	4	3	4	4	2	3	3	3	4	5	2	3	4	4	1	3	4	2	3	4	3
102	3	3	3	4	3	4	3	4	4	2	3	3	2	2	2	4	2	2	2	3	3	2	2	2
103	4	4	4	3	5	3	3	2	2	4	3	2	2	3	2	3	2	2	2	3	4	2	2	2
104	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	4	2	2	2	2	4	3	3	4	3	3	2	3	2
105	4	4	5	4	4	4	5	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	4
106	3	2	3	3	3	5	3	5	4	5	4	4	4	4	4	5	4	5	4	5	4	5	4	4
107	4	4	4	2	4	2	4	3	3	3	3	2	3	3	3	4	2	2	3	4	3	3	3	2
108	3	3	3	4	2	3	2	3	3	4	5	4	3	2	4	3	3	2	3	3	3	3	3	3
109	2	3	2	2	2	3	2	2	3	2	3	3	3	2	3	3	3	2	2	3	3	2	2	3
110	4	3	3	3	2	5	4	4	2	2	3	4	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	4	3
111	3	2	4	5	4	3	3	3	4	3	4	4	4	3	2	4	3	3	2	4	3	3	3	3
112	4	4	4	3	2	4	4	4	3	3	3	2	3	3	2	2	3	2	2	2	2	2	3	2
113	3	3	2	2	2	4	3	3	4	3	3	2	2	2	4	4	5	3	3	2	4	3	4	4
114	4	3	4	2	3	4	3	3	2	4	3	2	3	2	4	2	5	2	2	3	3	3	3	2
115	5	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	5	2	2	3	4	3	2	3	3
116	4	3	4	4	2	5	3	3	4	4	4	4	2	2	2	4	2	4	3	3	4	3	2	3
117	4	4	4	4	4	3	4	2	3	3	4	4	3	3	3	4	2	3	3	2	4	4	3	4
118	2	5	3	4	4	4	2	1	3	3	3	3	3	3	4	2	3	3	2	3	3	3	3	3
119	4	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	2	3	3	4	4	3	2	4	4	3	3	2
120	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	3	3	2	2	2	3	2	2	2	3	3	2	2	3
121	2	4	2	3	4	4	3	1	3	3	2	4	2	3	4	3	3	2	2	4	3	3	3	3

No.	Leader member exchange								Quality of Work-Life															
	X1_1_1	X1_1_2	X1_2_1	X1_2_2	X1_3_1	X1_3_2	X1_3_3	X1_3_4	X2_1_1	X2_1_2	X2_2_1	X2_2_2	X2_3_1	X2_3_2	X2_4_1	X2_4_2	X2_5_1	X2_5_2	X2_6_1	X2_6_2	X2_7_1	X2_7_2	X2_8_1	X2_8_2
122	3	5	3	4	4	4	5	5	4	4	4	2	3	3	3	3	2	3	3	2	4	3	4	2
123	3	4	3	3	3	4	3	3	3	2	3	3	2	2	2	3	3	2	2	3	3	2	2	3
124	5	4	5	4	3	3	5	2	2	2	3	3	3	2	2	3	2	3	2	3	3	3	3	2
125	5	4	4	4	3	3	3	3	4	3	2	3	3	5	3	4	3	3	3	2	3	3	2	2
126	5	3	4	4	4	2	3	4	4	3	4	4	4	3	4	3	2	4	4	4	4	3	3	3
127	3	3	3	4	3	3	4	4	3	3	4	3	2	3	2	3	3	4	3	4	3	3	3	2
128	2	4	3	3	4	5	3	4	4	3	2	3	2	2	2	2	2	3	2	4	2	2	3	2
129	4	4	3	5	4	3	2	4	3	3	2	4	3	4	2	4	3	3	3	2	2	3	3	2
130	3	4	5	2	5	5	4	3	4	4	3	3	2	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4
131	4	4	3	2	4	2	5	3	4	4	3	2	2	3	4	3	2	2	2	3	3	3	3	2
132	4	3	3	4	3	4	4	2	3	3	3	4	2	4	2	4	2	2	2	2	3	3	3	3
133	3	4	5	3	3	2	3	5	2	3	3	4	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	4	2
134	4	3	3	3	3	3	3	3	4	2	4	3	3	3	2	2	2	3	3	3	2	3	3	3
135	4	3	4	3	2	3	2	4	4	3	5	3	2	2	3	3	3	4	2	5	3	4	3	4
136	3	4	3	5	4	5	3	4	2	3	3	3	2	2	4	4	2	3	3	4	4	3	4	3
137	4	3	3	3	4	3	4	5	3	3	4	4	2	3	3	3	5	3	2	4	2	3	3	3
138	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	5	5	4	4	4	5	4	4	4	5	5	4	4	5
139	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	3	2	2	2	3
140	3	3	4	2	3	4	4	4	3	2	3	3	2	2	4	3	3	2	3	3	2	4	3	3
141	2	5	4	5	3	3	4	4	3	3	4	2	3	2	3	1	2	2	3	2	3	3	4	3
142	5	3	4	2	5	4	5	3	4	3	2	4	2	2	2	4	2	2	3	4	4	4	3	3
143	4	5	4	3	3	5	4	4	2	3	2	2	2	2	3	2	2	2	3	2	2	3	3	3
144	4	5	4	5	3	5	4	4	4	3	4	4	4	3	2	4	2	3	3	3	3	4	3	3
145	5	4	4	3	5	4	4	3	4	2	4	4	3	3	3	4	3	3	3	2	2	2	3	3
146	5	5	3	4	4	5	2	4	4	2	5	4	3	4	3	3	3	3	2	3	4	3	3	2
147	4	4	2	5	4	4	3	4	3	3	3	3	2	2	3	4	4	2	3	2	2	3	3	4
148	5	4	3	3	3	5	4	4	3	2	2	3	3	4	3	3	3	2	3	4	3	3	3	4
149	3	3	4	3	5	4	4	3	4	2	4	3	2	3	2	5	2	3	4	3	3	2	4	3
150	4	4	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
151	3	4	5	4	5	5	3	2	3	3	4	2	2	3	3	3	3	3	2	4	3	3	2	3
152	3	3	2	2	2	3	2	2	3	3	4	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	4

No.	Leader member exchange								Quality of Work-Life															
	X1_1_1	X1_1_2	X1_2_1	X1_2_2	X1_3_1	X1_3_2	X1_3_3	X1_3_4	X2_1_1	X2_1_2	X2_2_1	X2_2_2	X2_3_1	X2_3_2	X2_4_1	X2_4_2	X2_5_1	X2_5_2	X2_6_1	X2_6_2	X2_7_1	X2_7_2	X2_8_1	X2_8_2
153	4	5	4	4	3	2	4	3	4	3	3	3	2	2	3	4	3	4	2	3	4	3	3	4
154	5	5	2	4	5	4	5	4	4	4	5	3	3	4	4	2	4	3	2	4	3	3	4	3
155	4	4	4	4	3	3	5	4	3	3	3	3	3	2	3	4	3	1	3	3	3	2	4	4
156	4	4	4	3	5	3	3	4	3	3	3	3	3	2	3	4	3	2	2	3	2	3	3	2
157	3	3	4	4	3	5	4	3	3	4	3	3	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4
158	4	4	3	4	4	5	5	2	4	3	2	4	3	3	3	3	2	2	2	3	2	3	4	3
159	4	4	3	4	4	4	2	3	3	3	4	4	2	4	3	3	2	3	3	4	3	3	2	3
160	4	4	4	5	3	5	4	3	4	3	4	2	2	3	3	3	3	3	3	4	2	3	3	2
161	4	5	4	3	4	2	4	3	4	4	4	3	3	2	3	2	4	3	2	3	4	3	4	3
162	4	4	4	4	3	3	4	3	4	4	3	3	2	4	3	4	2	3	3	3	3	3	3	3
163	3	3	2	3	4	3	5	3	3	4	4	4	3	2	3	3	3	2	2	2	3	3	2	4
164	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3
165	4	5	4	4	5	3	3	4	2	3	3	3	3	2	3	3	3	4	2	4	3	3	4	2
166	3	5	2	2	3	4	5	3	2	3	4	2	2	3	2	3	3	3	2	3	4	3	3	3
167	3	3	2	4	5	3	2	3	2	2	3	4	3	4	3	4	3	3	3	4	4	3	4	3
168	4	4	2	3	3	4	3	4	4	2	5	4	2	4	3	3	3	4	3	2	3	3	2	3
169	4	5	4	4	4	5	4	4	2	2	3	2	2	3	2	3	3	2	2	3	3	3	3	3
170	3	3	3	4	3	4	2	4	4	4	5	4	3	3	4	4	4	3	4	5	4	3	4	4
171	4	4	2	5	5	4	2	3	4	2	5	3	3	3	4	3	4	3	3	4	3	3	2	2
172	4	4	4	3	3	4	3	3	2	2	3	3	2	2	2	3	3	2	2	3	3	2	2	3
173	5	5	4	4	4	4	3	4	5	3	3	3	2	4	4	2	3	3	3	3	3	3	2	4
174	4	4	4	4	3	5	4	5	3	3	4	2	2	4	3	3	2	2	3	3	4	3	4	4
175	3	3	3	3	2	3	2	4	3	3	4	3	2	2	3	4	2	3	3	3	2	2	3	4
176	4	4	4	3	3	4	3	3	4	4	3	2	3	3	3	4	4	3	2	3	3	3	4	2
177	5	3	5	3	5	4	3	3	3	2	2	3	3	3	2	3	2	1	3	3	4	3	3	4
178	3	2	2	2	3	4	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	4	3	3	2
179	4	4	4	3	4	5	3	3	2	3	4	3	3	2	2	3	2	1	2	4	4	2	2	2
180	3	3	4	2	2	4	2	4	4	4	4	3	3	2	3	4	4	2	2	4	3	3	3	2
181	4	4	4	3	4	4	4	5	4	2	3	4	2	2	3	3	3	2	2	3	3	2	3	4
182	3	3	2	3	2	2	3	2	3	2	3	2	2	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3
183	4	2	3	2	3	4	2	2	2	2	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	2	2	2

No.	Leader member exchange								Quality of Work-Life															
	X1_1_1	X1_1_2	X1_2_1	X1_2_2	X1_3_1	X1_3_2	X1_3_3	X1_3_4	X2_1_1	X2_1_2	X2_2_1	X2_2_2	X2_3_1	X2_3_2	X2_4_1	X2_4_2	X2_5_1	X2_5_2	X2_6_1	X2_6_2	X2_7_1	X2_7_2	X2_8_1	X2_8_2
184	3	2	4	2	4	5	4	2	3	3	2	3	2	3	3	3	2	3	2	4	4	3	4	4
185	2	2	2	5	5	4	4	1	3	3	2	3	3	2	3	2	3	2	3	3	4	3	4	3
186	3	4	3	4	3	4	2	4	3	4	4	2	2	3	2	2	4	3	2	4	3	3	3	2
187	2	4	2	4	3	5	4	4	3	3	4	2	3	2	3	3	2	3	3	4	3	3	3	4
188	3	2	3	3	3	4	4	3	3	2	2	3	3	4	3	3	2	3	2	3	3	2	2	2
189	3	3	3	3	2	4	4	2	4	2	4	3	3	3	4	3	3	3	2	4	4	3	2	3
190	3	3	4	2	2	5	5	2	3	3	5	3	4	5	3	3	3	2	2	3	4	3	2	3
191	4	3	2	4	3	3	2	4	3	3	4	3	2	4	3	3	2	2	3	3	2	3	2	2
192	4	4	4	3	4	3	2	3	3	3	3	3	2	2	3	3	4	3	3	4	3	3	3	4
193	4	4	3	3	2	4	3	3	3	4	4	4	2	3	4	2	3	3	3	3	3	3	3	4
194	3	3	3	3	2	2	2	2	2	4	3	3	3	2	3	4	4	3	2	3	2	3	4	3
195	4	4	4	4	4	5	4	2	4	3	4	3	3	3	3	2	3	2	3	4	2	3	3	3
196	4	3	4	5	4	4	4	2	3	3	4	3	3	2	4	3	2	2	3	3	4	3	3	3
197	4	5	4	5	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4
198	4	5	3	3	5	3	4	4	3	2	3	4	2	2	3	4	3	3	2	2	4	3	3	3
199	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	2	4	2	2	3	3	3	3	2	3	3	2
200	5	5	3	3	5	3	2	4	2	2	2	2	3	2	3	4	3	3	2	3	2	3	2	4
201	3	3	3	3	3	3	3	2	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	5
202	1	3	4	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	2	2	4	2	3	3	2	2	2	2	3
203	4	4	2	3	4	2	3	3	4	2	3	4	3	3	2	5	4	4	3	2	3	3	3	3
204	3	3	4	3	3	3	4	5	2	2	3	3	3	4	3	3	3	3	2	3	4	3	3	2
205	4	4	4	4	4	2	5	3	2	2	3	4	2	3	2	2	2	3	3	3	3	2	4	2
206	5	3	4	3	3	5	4	3	4	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3
207	3	4	3	3	2	3	4	2	4	3	4	4	2	3	3	4	4	3	3	5	4	3	2	3
208	3	2	3	2	4	3	5	3	3	3	3	3	3	3	4	3	5	3	3	3	3	3	4	4
209	3	4	5	5	3	2	4	3	4	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4
210	3	5	3	4	4	4	4	2	2	2	2	2	2	2	3	2	4	2	2	4	4	2	3	3
211	3	3	3	3	5	5	2	3	3	3	3	3	2	3	4	3	2	2	3	3	3	3	3	2
212	3	4	3	3	4	3	3	4	4	2	3	4	3	3	2	4	3	3	3	2	2	2	2	3
213	3	3	3	3	5	3	3	4	3	2	3	2	2	3	3	4	3	2	3	2	2	2	2	2
214	3	4	4	4	4	4	4	5	3	2	4	2	2	2	2	2	3	3	2	3	4	2	3	3

No.	Leader member exchange								Quality of Work-Life															
	X1_1_1	X1_1_2	X1_2_1	X1_2_2	X1_3_1	X1_3_2	X1_3_3	X1_3_4	X2_1_1	X2_1_2	X2_2_1	X2_2_2	X2_3_1	X2_3_2	X2_4_1	X2_4_2	X2_5_1	X2_5_2	X2_6_1	X2_6_2	X2_7_1	X2_7_2	X2_8_1	X2_8_2
215	5	5	5	4	5	5	5	4	3	3	4	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	4
216	4	3	4	5	4	4	3	4	3	2	2	3	3	2	4	2	4	3	3	3	3	3	3	2
217	4	4	2	4	5	4	4	4	3	3	3	4	3	2	4	4	4	3	3	4	3	3	2	3
218	4	2	4	3	2	4	3	1	4	2	3	2	3	4	3	2	5	2	2	3	3	3	3	2
219	4	4	4	3	5	4	4	3	3	2	4	3	4	3	4	3	3	2	2	3	2	4	4	3
220	3	4	3	5	2	3	4	3	4	4	4	3	4	3	4	4	4	3	4	3	4	4	3	4
221	2	2	3	4	4	3	2	4	2	2	3	3	2	2	3	2	3	3	2	3	4	3	4	3
222	4	4	4	3	3	4	3	3	2	2	3	3	2	2	2	3	2	2	2	3	3	2	2	3
223	3	3	4	4	4	5	4	4	4	2	2	4	2	4	4	4	2	3	4	4	2	3	4	3
224	3	3	2	4	3	5	5	2	3	3	4	2	3	2	3	3	5	2	2	2	2	3	2	3
225	3	3	3	2	4	5	3	3	3	3	4	3	3	2	3	3	4	3	3	3	4	3	3	2
226	2	4	4	4	5	3	2	3	3	2	4	4	2	3	3	2	3	2	2	3	2	3	3	3
227	3	3	3	3	3	5	4	3	4	2	3	4	2	4	3	4	3	3	2	4	4	3	4	4
228	3	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	4	4	3	4	4	4	3	4	3
229	4	3	2	3	4	5	5	3	3	3	2	2	3	2	3	2	3	3	3	2	3	2	3	3
230	3	3	3	5	2	4	5	4	4	2	2	2	3	2	2	4	3	4	4	3	4	3	2	2
231	4	4	4	4	4	4	5	5	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	4
232	3	4	3	3	4	4	3	3	3	3	4	2	3	2	3	4	3	3	2	3	3	3	3	3
233	5	5	2	4	4	3	4	4	3	3	4	4	3	4	3	2	4	3	3	4	3	3	4	3
234	5	4	4	3	4	3	5	3	3	2	3	3	3	3	2	3	2	3	3	4	3	3	3	3
235	4	4	4	2	5	4	3	2	2	3	4	4	2	2	4	3	3	3	3	4	4	3	3	3
236	3	3	3	4	3	4	3	2	2	2	3	3	2	3	3	3	5	3	3	4	2	3	4	2
237	4	4	5	4	3	3	3	4	2	3	4	4	3	2	3	4	3	2	2	3	4	3	3	4
238	5	3	3	4	3	4	4	2	3	3	3	4	5	3	4	4	2	2	3	3	3	2	2	2
239	4	3	4	3	3	3	5	4	3	3	4	3	2	4	2	3	3	3	2	3	4	3	2	2
240	2	3	3	2	4	2	2	2	3	4	3	3	3	3	4	4	4	2	2	5	3	3	3	3
241	3	3	3	3	2	3	2	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3
242	4	4	2	4	2	3	3	3	3	4	4	4	3	3	4	4	5	3	3	4	3	4	3	3
243	2	3	2	3	3	2	3	2	3	3	4	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	4
244	5	2	3	3	3	4	3	4	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	2	3	4	2	3	2
245	3	3	2	2	3	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4

No.	Leader member exchange								Quality of Work-Life															
	X1_1_1	X1_1_2	X1_2_1	X1_2_2	X1_3_1	X1_3_2	X1_3_3	X1_3_4	X2_1_1	X2_1_2	X2_2_1	X2_2_2	X2_3_1	X2_3_2	X2_4_1	X2_4_2	X2_5_1	X2_5_2	X2_6_1	X2_6_2	X2_7_1	X2_7_2	X2_8_1	X2_8_2
246	3	5	3	3	3	3	3	3	4	3	3	2	2	3	3	4	2	3	3	3	3	3	2	3
247	3	3	4	3	3	4	5	3	3	2	2	4	2	4	3	4	2	3	3	3	2	3	3	3
248	5	5	3	4	5	5	4	3	2	3	4	4	3	2	3	3	3	2	2	3	4	3	3	2
249	2	3	4	3	3	4	4	4	4	2	3	3	3	4	3	4	3	2	4	2	3	3	3	4
250	5	5	5	4	5	5	5	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3	3	4	4	3	3	4
251	3	3	3	3	4	2	5	2	3	3	4	4	3	4	3	3	4	3	3	5	4	3	2	3
252	3	5	4	3	5	4	4	3	2	2	3	3	2	2	3	3	3	3	3	2	2	3	4	3
253	3	3	3	4	5	3	3	2	2	3	3	2	2	4	3	2	3	2	2	3	3	3	2	2
254	3	4	3	4	2	4	4	3	3	3	3	4	3	2	3	4	2	2	3	2	2	3	3	4
255	2	3	3	2	3	3	2	5	3	2	3	2	3	2	2	3	2	4	3	2	2	2	2	3
256	5	5	3	5	5	3	3	5	5	4	5	2	3	2	4	4	3	3	2	4	4	4	3	4
257	4	4	5	3	5	4	3	3	3	3	2	3	2	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3
258	3	3	3	2	3	3	3	2	3	4	3	3	3	3	2	3	4	2	3	2	2	3	3	3
259	2	3	4	4	2	3	2	2	3	4	3	3	2	3	3	3	4	2	2	2	3	3	4	3
260	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3
261	3	3	3	4	2	3	5	4	2	3	3	2	2	4	4	3	3	2	3	3	3	3	3	4
262	4	4	3	4	4	4	4	3	2	3	5	5	3	4	3	3	4	2	3	4	2	3	3	2
263	3	4	3	4	4	4	4	4	3	3	3	2	2	4	3	4	3	2	3	4	4	3	3	2
264	4	3	3	3	4	4	3	4	4	4	4	2	2	3	4	3	2	3	2	4	2	3	3	4
265	5	4	4	5	4	3	5	2	4	3	2	2	2	4	3	2	3	2	4	4	3	3	3	4
266	3	3	3	3	4	4	5	3	2	2	3	4	2	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	4
267	4	4	4	3	2	4	3	2	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4
268	3	4	2	3	5	3	3	3	2	2	3	3	2	2	2	3	3	2	4	2	3	2	3	3
269	4	4	4	4	4	3	4	2	2	2	4	2	3	3	2	5	3	2	3	3	3	2	3	3
270	4	4	4	5	3	3	4	4	3	4	4	4	2	3	4	4	4	3	3	5	3	4	4	4
271	3	3	3	3	5	4	3	2	2	3	2	3	2	2	4	3	2	2	2	3	3	2	3	2
272	3	4	3	3	2	3	5	3	3	2	3	3	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2	3	3
273	4	5	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	4	3	4

NO	Resilience	Organizational Citizenship Behaviour
----	-------------------	---

	X3_1_1	X3_1_2	X3_2_1	X3_2_2	X3_3_1	X3_3_2	X3_4_1	X3_4_2	X3_5_1	X3_5_2	X3_6_1	X3_6_2	X3_7_1	X3_7_2	X3_8_1	X3_8_2	Z1_1_1	Z1_1_2	Z1_2_1	Z1_2_2	Z1_3_1	Z1_3_2	Z1_4_1	Z1_4_2	Z1_5_1	Z1_5_2
1	5	3	4	4	4	3	3	3	5	4	5	4	3	4	5	4	3	3	3	2	4	3	2	3	3	3
2	3	4	4	4	5	5	3	4	5	5	4	4	3	3	4	4	4	3	4	4	4	5	2	2	3	3
3	4	3	3	4	3	4	3	3	4	4	3	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3
5	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	2	3	2	3	3	4	2	3	2	4	2	3	4	2	2
6	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	2	3	4	3	2	2	2	3	2	4	2	4
7	4	5	4	4	4	5	3	3	4	3	5	5	3	4	3	3	2	3	3	3	2	2	2	3	3	2
8	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	3	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5
9	4	5	4	4	3	5	5	3	4	5	4	4	3	5	5	3	4	3	4	4	3	3	4	3	3	3
10	4	5	5	4	4	4	4	4	4	3	4	4	5	3	5	4	3	4	4	3	4	2	3	4	3	3
11	4	4	5	3	4	4	4	3	3	3	4	5	5	3	5	5	3	4	3	4	3	3	3	3	4	3
12	4	4	5	3	5	5	4	5	3	5	5	4	4	3	5	4	4	3	4	2	3	5	5	4	4	3
13	3	2	2	3	2	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	4	4	3	4	4	4	2	3	4	3
14	5	4	5	4	4	5	3	4	4	4	3	4	3	4	3	3	3	5	3	4	3	3	3	2	3	3
15	5	4	4	4	4	5	5	4	4	4	5	5	4	4	4	5	1	3	4	4	4	3	3	3	3	3
16	4	4	3	4	4	4	3	3	5	3	3	3	4	4	5	4	5	3	5	2	2	5	4	3	2	2
17	3	5	4	3	4	3	4	4	5	4	4	4	3	4	4	3	4	3	3	4	3	3	3	2	3	2
18	2	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	2	3	2	3	3	2	3	4	3	3	3	3	2	3	3
19	5	3	3	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	2	3	4	3	3
20	4	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	4	2	2	2	2	2	3	3	2
21	3	4	5	3	4	3	4	4	4	4	3	5	5	3	4	5	3	3	3	2	5	3	3	2	3	3
22	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	2	3	2	2	4
23	4	4	3	3	4	4	4	4	3	3	4	4	3	3	4	4	4	2	2	2	1	3	4	2	2	2
24	4	4	3	3	5	4	5	5	4	3	4	4	5	4	4	3	4	3	4	3	4	4	3	2	3	2
25	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	5	3	4	4	2	4	2	4	4	3
26	5	4	3	4	4	3	3	4	5	4	3	4	5	5	3	3	4	4	3	2	5	4	3	4	4	4
27	5	4	5	5	4	3	4	4	4	5	5	5	4	5	4	3	4	4	4	3	4	4	4	2	3	2
28	4	5	4	4	4	4	5	5	3	4	3	4	4	4	4	4	4	2	3	3	4	4	4	4	3	2
29	3	4	4	5	4	3	4	4	5	4	5	5	4	3	4	3	4	3	4	4	2	4	4	2	4	1
30	3	3	3	3	2	3	3	3	2	2	3	3	2	2	3	3	4	3	4	2	2	3	2	2	3	2
31	5	3	5	5	3	4	4	3	4	5	5	4	4	4	4	4	5	4	3	4	2	5	5	4	5	4
32	4	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	4	3	4	3	4	2	3	4	3	4

No.	Resilience																Organizational Citizenship Behaviour									
	X3_1_1	X3_1_2	X3_2_1	X3_2_2	X3_3_1	X3_3_2	X3_4_1	X3_4_2	X3_5_1	X3_5_2	X3_6_1	X3_6_2	X3_7_1	X3_7_2	X3_8_1	X3_8_2	Z1_1_1	Z1_1_2	Z1_2_1	Z1_2_2	Z1_3_1	Z1_3_2	Z1_4_1	Z1_4_2	Z1_5_1	Z1_5_2
33	3	5	5	4	4	3	4	3	4	4	4	4	5	3	4	4	3	3	2	3	3	4	3	4	1	4
34	4	4	5	5	4	3	4	5	5	4	3	5	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	5	5	4	4
35	4	4	5	4	4	5	3	3	3	3	4	4	4	5	4	4	3	5	4	3	4	4	2	3	3	4
36	4	3	4	4	3	4	4	5	4	4	4	3	3	3	4	3	4	4	4	3	5	4	4	3	3	4
37	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	2	2	2	2	3	2	2
38	4	4	3	3	4	3	4	3	5	4	3	4	4	5	4	3	2	4	4	2	5	3	2	2	3	5
39	4	4	4	3	4	4	4	3	3	4	4	3	4	4	3	4	2	2	2	3	2	3	2	2	2	2
40	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	4	4	4	3	2	4	2	3	4	4	4	5	2	4	4
41	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	4	3	2	2	3	3	3	3	3	3
42	4	3	2	3	4	4	2	3	2	2	2	3	2	4	3	3	3	4	3	3	2	2	3	2	3	3
43	4	4	3	3	4	3	3	4	3	4	4	5	5	4	4	5	4	4	4	3	2	3	3	3	3	3
44	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	4	4	2	3	2	3	2	2	3
45	4	5	3	5	3	3	4	3	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	3	3	1	5	5	4	3	4
46	4	4	5	3	5	3	5	4	4	3	4	5	3	4	5	3	4	4	4	3	5	5	4	4	4	4
47	5	4	3	4	4	5	3	4	4	4	4	5	4	4	5	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	4
48	5	3	5	5	5	3	4	4	3	4	4	4	5	4	4	5	4	5	5	3	3	3	5	2	5	3
49	4	5	5	3	4	4	4	4	4	5	4	5	4	3	4	4	3	4	3	4	3	3	3	2	4	2
50	4	3	3	4	4	5	4	5	5	3	4	5	4	3	4	4	5	3	3	4	4	4	3	3	3	1
51	3	5	4	3	5	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	2	3	4	3	4	4	3	3	3	2
52	4	3	4	3	3	3	4	3	3	4	4	3	4	3	3	4	5	4	5	5	5	5	4	4	5	4
53	3	4	4	4	3	3	5	4	4	5	3	5	5	3	4	3	4	3	2	4	3	4	4	3	4	2
54	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	2	2	3	3	2	3	2
55	4	4	4	4	3	5	3	4	4	3	4	4	3	5	5	5	4	4	4	3	3	2	4	4	1	3
56	5	3	4	4	4	3	3	4	5	4	4	3	4	5	5	4	4	3	2	4	2	4	2	3	3	4
57	3	3	3	4	4	4	5	5	3	5	5	3	3	5	5	4	4	4	4	4	2	4	5	3	4	3
58	5	4	5	5	3	3	4	3	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	5	5	5	5	4	2	5	4
59	4	4	4	3	4	4	4	3	3	4	3	3	4	4	3	4	4	3	3	3	2	3	3	2	2	4
60	4	4	4	3	4	3	5	4	4	5	4	5	3	4	3	4	3	3	3	4	3	4	3	2	2	3
61	4	4	4	4	5	5	5	3	5	5	4	4	4	4	3	4	5	4	5	2	3	4	4	2	5	2
62	3	3	2	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	2	4	3	2	3	2
63	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	4	4	3	4	5	4	5	5	5	5	5	4	5	4

No.	Resilience																Organizational Citizenship Behaviour									
	X3_1_1	X3_1_2	X3_2_1	X3_2_2	X3_3_1	X3_3_2	X3_4_1	X3_4_2	X3_5_1	X3_5_2	X3_6_1	X3_6_2	X3_7_1	X3_7_2	X3_8_1	X3_8_2	Z1_1_1	Z1_1_2	Z1_2_1	Z1_2_2	Z1_3_1	Z1_3_2	Z1_4_1	Z1_4_2	Z1_5_1	Z1_5_2
64	5	4	4	4	3	3	4	5	3	4	5	5	4	4	5	3	2	4	4	3	5	2	2	3	4	3
65	3	4	4	4	5	3	4	5	5	4	5	4	3	4	5	4	3	4	2	4	3	3	2	3	3	2
66	4	3	4	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	4	3	3	4	5	4	4	4	2
67	3	5	4	4	5	3	4	4	4	3	4	5	3	3	5	4	2	3	5	4	2	4	4	3	3	3
68	3	3	5	4	4	4	4	4	4	5	4	5	5	4	3	4	4	2	3	4	5	4	4	4	3	4
69	4	3	4	3	3	3	4	3	3	4	4	5	3	3	3	4	2	2	3	2	2	2	3	3	3	2
70	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5
71	3	4	3	4	4	4	5	5	4	3	4	4	4	4	4	3	4	5	4	3	3	4	4	3	3	2
72	3	4	5	3	4	4	3	5	5	4	5	4	3	4	3	5	3	4	4	3	4	4	3	3	2	2
73	2	2	2	2	2	2	3	2	2	3	2	2	2	2	2	2	3	3	3	4	3	4	3	3	4	3
74	5	3	5	5	4	4	3	3	5	3	4	3	4	3	4	3	3	4	4	4	2	4	3	2	4	3
75	4	5	4	4	5	5	5	4	4	4	5	4	4	4	4	5	3	3	2	4	3	4	4	3	3	2
76	3	3	3	3	2	3	2	3	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	2	2	3	2
77	5	4	5	4	5	5	4	4	4	3	4	3	4	4	4	5	4	3	3	3	4	3	3	2	2	3
78	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	4	3	4	2	2	2	3	3	1	3
79	2	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	2	3	3	3	2	5	3	4	2	3	4	4	3	3	1
80	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	5	3	5	3	4	3	4	2	3	3	2	2	3	3
81	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	5	3	4	3	3	2	3
82	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	5	5	5	4	4	5	4
83	5	4	4	5	3	4	4	5	4	5	3	3	5	5	4	3	3	3	3	3	3	3	2	4	2	3
84	3	4	5	4	3	4	4	4	5	3	4	4	4	5	3	4	5	3	4	4	4	5	4	2	3	2
85	4	3	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	3	4	4	4	3	3	3	3	4	3	2	4	4	2
86	3	3	3	2	3	3	3	2	2	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	4	3	4	3	3	4	3
87	3	2	3	2	3	3	3	2	2	3	3	2	3	3	2	3	2	2	2	3	2	3	2	2	3	2
88	2	2	3	3	2	2	3	2	3	2	2	3	3	3	2	2	3	3	3	4	3	2	2	2	1	3
89	3	3	3	2	3	3	3	2	2	3	3	2	3	3	2	3	4	3	4	4	4	4	4	3	4	3
90	4	3	4	3	3	5	3	4	3	4	3	4	5	5	4	4	2	4	5	4	2	2	2	3	3	3
91	3	4	5	4	4	3	3	4	5	4	4	5	4	3	3	3	4	5	4	4	2	5	5	5	3	2
92	3	4	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	4	4	3	4	3	5	4	4	5	2
93	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	5	3	3	3	3	3	4	4	3	2	3	4
94	4	3	4	5	4	4	4	4	3	4	4	5	5	5	4	4	3	3	3	2	3	3	3	4	3	3

No.	Resilience																Organizational Citizenship Behaviour									
	X3_1_1	X3_1_2	X3_2_1	X3_2_2	X3_3_1	X3_3_2	X3_4_1	X3_4_2	X3_5_1	X3_5_2	X3_6_1	X3_6_2	X3_7_1	X3_7_2	X3_8_1	X3_8_2	Z1_1_1	Z1_1_2	Z1_2_1	Z1_2_2	Z1_3_1	Z1_3_2	Z1_4_1	Z1_4_2	Z1_5_1	Z1_5_2
95	5	4	4	4	5	4	4	3	3	4	4	4	3	5	3	4	3	3	4	4	3	3	3	2	4	3
96	3	3	3	5	3	3	3	3	3	4	5	3	5	4	3	4	3	3	5	3	2	2	2	2	4	4
97	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	4	2	3	3	3	3	3	4	4	4	5	2	4	3	4	4
98	5	4	3	3	4	3	4	4	3	4	5	4	4	4	4	5	4	5	2	3	3	4	2	4	2	3
99	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	5	3	4	3	2	2	3	3	2	3
100	4	5	5	4	5	5	3	3	4	4	4	3	3	3	4	3	4	4	5	2	4	5	3	3	3	4
101	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	2	4	2	5	2	5	5	3
102	3	4	2	3	4	3	2	3	3	4	4	2	2	3	4	3	3	3	5	2	3	2	5	3	3	2
103	3	4	4	5	5	3	5	3	3	4	3	4	5	3	3	3	3	3	5	3	2	4	4	3	2	4
104	4	4	4	3	4	4	4	3	3	4	5	3	4	4	3	4	4	3	4	3	4	3	2	4	2	4
105	4	4	5	4	4	4	5	4	4	5	5	4	4	4	4	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	4
106	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	4	3	4	3	4	2	4	4	2	3
107	3	3	4	4	3	5	4	4	4	3	5	3	5	4	3	5	4	4	3	4	5	3	5	4	3	3
108	5	4	4	4	3	5	5	5	4	4	4	3	4	4	4	4	4	5	4	4	2	5	5	3	3	5
109	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	4	4	3	3	4	3
110	2	3	2	3	3	3	2	2	2	3	2	2	2	3	3	3	3	5	3	3	3	4	3	2	4	4
111	3	4	4	4	4	5	4	3	5	4	4	4	3	4	5	4	4	3	4	2	4	3	3	1	1	4
112	5	3	4	3	5	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	5	3	3	4	4	3	3	2	2	3	3
113	5	4	5	4	4	3	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	2	5	4	4	5	3	3	3	3
114	3	4	5	4	4	4	4	3	5	5	3	4	5	4	4	4	5	4	5	3	5	4	3	3	3	1
115	4	4	4	5	5	5	5	3	4	5	3	4	4	3	3	4	4	3	3	3	4	2	3	3	4	4
116	4	3	5	4	3	5	4	3	4	4	3	4	3	3	3	5	2	3	3	4	2	3	4	3	5	4
117	3	3	2	3	2	3	2	2	3	3	2	2	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	2	4	1
118	4	4	3	3	5	4	4	4	5	4	5	5	4	3	3	4	3	3	4	3	4	2	3	2	3	3
119	5	3	4	3	4	4	5	3	4	3	3	4	4	3	4	4	3	3	3	3	3	4	3	2	2	3
120	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	4	3	4	3	3	4	3
121	4	4	4	4	3	3	5	5	5	3	3	4	5	4	4	4	4	3	5	3	3	2	3	4	4	2
122	3	3	3	3	4	4	4	3	5	4	3	4	5	3	5	4	4	3	4	4	4	3	3	2	3	1
123	3	2	3	2	2	2	3	2	2	3	3	2	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3
124	3	3	4	4	4	3	3	3	5	5	3	3	4	5	3	5	4	3	4	4	3	4	2	2	1	4
125	3	4	3	4	3	4	4	5	5	5	4	5	4	4	5	5	5	3	3	2	4	3	3	3	3	3

No.	Resilience																Organizational Citizenship Behaviour									
	X3_1_1	X3_1_2	X3_2_1	X3_2_2	X3_3_1	X3_3_2	X3_4_1	X3_4_2	X3_5_1	X3_5_2	X3_6_1	X3_6_2	X3_7_1	X3_7_2	X3_8_1	X3_8_2	Z1_1_1	Z1_1_2	Z1_2_1	Z1_2_2	Z1_3_1	Z1_3_2	Z1_4_1	Z1_4_2	Z1_5_1	Z1_5_2
126	4	3	3	4	4	5	3	4	5	4	3	5	4	5	3	4	5	4	5	3	3	4	5	4	2	2
127	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	5	3	3	3	4	3	3	2	3	2
128	4	3	3	2	3	2	3	3	2	4	3	2	4	3	3	3	2	4	2	2	2	2	2	3	3	3
129	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	2	4
130	5	4	5	5	4	3	3	4	4	4	4	3	4	3	5	4	4	4	3	4	4	5	4	3	2	4
131	4	3	4	3	4	5	4	5	4	4	3	4	4	4	4	4	5	4	5	5	4	4	4	4	4	4
132	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	3	3	3	3	2	3	2	1	3
133	4	4	4	4	5	4	4	3	3	5	4	4	4	4	5	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4
134	3	3	3	3	2	3	3	3	2	2	3	3	2	2	2	3	3	2	3	4	3	3	2	2	3	2
135	3	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	5	4	3	2	4	5	4	5	3	4	4	2	4
136	4	3	3	3	3	4	3	4	5	5	4	3	3	4	4	5	5	3	3	3	3	3	3	3	4	2
137	3	3	2	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	5	3	4	2	3	3	2	4	2
138	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	5	5	4	4	5	4
139	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	4	4	3	4	3	3	3	3	4	4	3	4	4	4
140	3	4	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3
141	4	4	3	4	3	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	2	2	5	2	2	3	2	4
142	5	5	3	4	3	4	4	4	5	4	4	3	5	4	3	4	5	4	2	4	4	4	4	4	4	4
143	3	3	4	4	5	5	4	5	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	3	3	4	5	5	4	5	2
144	3	5	3	3	4	4	4	3	5	4	4	4	5	3	4	3	5	3	3	3	4	3	3	3	2	2
145	5	4	5	4	4	3	4	4	4	4	5	4	4	4	3	4	4	4	3	3	4	5	3	4	4	4
146	4	5	4	4	4	5	3	3	3	4	5	4	4	3	4	5	3	4	3	2	3	3	3	2	4	5
147	4	4	4	4	4	5	5	5	4	3	4	4	3	4	5	4	4	5	3	2	4	4	4	3	4	4
148	4	5	3	5	4	3	4	4	5	4	4	5	3	4	4	4	4	3	4	4	3	3	4	2	4	2
149	4	4	3	2	3	3	3	2	3	3	2	3	2	3	2	3	5	3	4	4	4	3	4	4	2	1
150	3	2	3	2	3	3	3	2	2	3	3	2	3	3	2	3	4	3	4	4	4	4	4	3	4	3
151	4	3	5	4	5	4	4	4	3	4	3	5	4	4	5	3	2	4	4	4	3	4	4	3	4	3
152	3	2	3	2	3	3	3	2	2	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
153	4	3	3	4	3	3	4	3	3	4	4	3	3	4	3	3	2	3	3	3	3	5	5	1	3	4
154	4	3	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	3	5	3	3	4	3	4	5	4	4	2	2
155	4	3	4	3	4	4	4	3	3	4	4	3	4	4	3	4	3	3	4	3	2	3	3	3	2	2
156	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	5	3	4	4	3	4	2	4	4	3	2

No.	Resilience																Organizational Citizenship Behaviour									
	X3_1_1	X3_1_2	X3_2_1	X3_2_2	X3_3_1	X3_3_2	X3_4_1	X3_4_2	X3_5_1	X3_5_2	X3_6_1	X3_6_2	X3_7_1	X3_7_2	X3_8_1	X3_8_2	Z1_1_1	Z1_1_2	Z1_2_1	Z1_2_2	Z1_3_1	Z1_3_2	Z1_4_1	Z1_4_2	Z1_5_1	Z1_5_2
157	3	3	3	2	3	2	3	2	3	3	4	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	4	2	2	2	2
158	3	4	5	5	4	3	3	4	4	5	5	4	4	4	3	5	4	2	3	3	5	2	5	4	3	2
159	4	5	5	4	5	5	4	5	3	3	4	3	3	4	5	4	3	4	5	3	2	4	2	2	3	5
160	5	4	4	4	3	5	4	5	4	4	4	5	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	2
161	4	5	4	4	3	3	4	5	3	5	4	4	3	4	4	5	2	3	3	4	3	3	4	4	2	2
162	4	5	4	4	5	5	5	4	4	5	4	3	5	3	3	4	2	3	5	2	4	4	3	3	2	2
163	4	3	4	4	5	5	4	5	3	3	4	3	5	4	5	4	4	3	5	3	4	5	4	4	2	4
164	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	2	2	3	2
165	3	4	5	5	4	3	3	4	4	4	5	5	4	5	5	3	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4
166	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	4	3	2	3	3	2	3	4	4
167	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	2	4	4	2	2
168	5	5	4	5	4	4	3	4	3	3	5	5	4	3	3	3	3	2	4	4	2	4	3	3	3	2
169	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	5	4	4	4	5	5	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3
170	3	3	3	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	5	4	4	5	2
171	4	4	5	5	4	3	3	5	4	3	3	5	4	3	3	4	4	2	3	4	4	4	4	2	3	5
172	3	3	3	2	3	3	3	2	2	3	3	2	3	3	2	3	4	3	4	4	4	4	3	3	4	3
173	4	5	4	4	4	3	3	3	5	5	5	3	5	4	4	4	3	5	4	3	4	3	4	2	4	3
174	5	4	5	3	3	5	5	4	3	3	5	3	3	4	4	5	3	4	3	2	4	3	2	3	4	2
175	3	3	4	3	3	3	4	3	3	4	4	3	3	3	3	4	3	3	2	3	3	3	2	2	3	3
176	5	3	4	3	4	5	3	5	4	4	4	4	4	4	4	5	3	4	4	1	5	3	3	2	3	2
177	3	4	4	5	3	5	5	3	3	3	3	4	4	5	4	3	5	3	2	2	3	4	4	3	3	4
178	5	4	5	4	3	5	4	4	3	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	2	3	4	2	4	3
179	4	4	4	3	4	4	4	3	3	4	4	3	4	4	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3
180	4	4	4	5	3	4	4	5	4	5	3	5	4	5	3	3	5	5	3	4	4	5	4	4	3	2
181	4	4	3	5	4	4	3	4	4	4	5	3	4	3	4	4	3	3	3	4	5	2	3	2	2	2
182	3	4	3	5	3	5	3	3	4	5	4	3	4	4	3	5	3	3	3	3	4	5	3	3	4	2
183	3	4	3	4	3	3	5	4	3	5	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3	4	2	3	2	3	4
184	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	5	5	4	4	4	5	3	3	3	2	3	3	3	2	3	2
185	3	4	4	3	4	3	3	4	4	4	5	4	4	4	4	3	2	3	4	4	5	2	2	2	2	2
186	5	3	5	4	4	3	4	5	4	5	4	5	3	3	5	3	2	4	4	3	4	5	4	4	3	3
187	4	4	5	5	5	3	4	4	3	4	4	4	5	3	3	5	4	3	4	4	2	5	3	4	2	2

No.	Resilience																Organizational Citizenship Behaviour									
	X3_1_1	X3_1_2	X3_2_1	X3_2_2	X3_3_1	X3_3_2	X3_4_1	X3_4_2	X3_5_1	X3_5_2	X3_6_1	X3_6_2	X3_7_1	X3_7_2	X3_8_1	X3_8_2	Z1_1_1	Z1_1_2	Z1_2_1	Z1_2_2	Z1_3_1	Z1_3_2	Z1_4_1	Z1_4_2	Z1_5_1	Z1_5_2
188	5	4	4	5	4	4	5	4	3	4	4	4	4	3	4	5	5	5	4	4	5	2	4	2	3	3
189	4	4	4	4	4	3	5	4	5	5	4	5	4	3	3	3	3	5	3	3	5	4	4	2	2	4
190	4	4	5	3	3	4	4	5	5	5	3	4	4	4	4	4	3	3	3	4	2	4	3	3	4	4
191	4	4	3	5	4	4	3	5	4	5	4	3	3	4	5	5	2	3	4	2	4	5	4	4	2	3
192	4	4	3	4	3	3	3	4	5	4	4	5	4	3	4	3	4	5	4	2	4	4	3	4	3	3
193	3	3	5	4	3	4	3	3	4	5	4	4	3	4	5	4	3	4	3	2	5	3	3	2	3	2
194	4	4	3	5	5	4	3	4	4	3	4	3	3	5	4	5	3	4	4	4	3	4	4	3	3	2
195	4	3	4	3	5	4	4	4	5	4	5	4	3	5	5	3	4	4	5	3	3	2	5	4	5	4
196	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	4	2	3	4	4
197	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
198	3	3	4	3	3	4	5	5	3	5	5	5	5	3	5	3	3	3	4	2	2	4	3	2	2	2
199	5	3	3	5	4	3	4	4	5	4	4	3	4	4	4	5	3	5	3	4	3	3	2	2	4	2
200	3	4	4	4	4	4	5	4	3	4	5	3	3	4	4	4	3	2	3	4	2	3	3	2	2	3
201	5	5	5	4	5	5	5	4	4	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
202	3	3	5	4	5	4	5	3	5	5	4	5	5	3	4	5	3	5	5	4	4	2	2	3	3	4
203	4	4	3	4	3	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	3	3	5	3	4	2	5	2	2	3	3
204	5	4	5	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	5	5	3	3	3	4	3	3	3	3	1
205	3	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	2	4	4	3	4	3	4	3	3	3
206	2	2	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	2	5	2	3	3	4	2	2	3	2
207	3	3	3	3	2	3	3	3	2	2	3	3	3	3	2	3	4	3	4	2	2	3	2	2	3	4
208	4	4	5	5	4	4	4	5	3	5	3	3	3	4	5	4	3	3	4	3	2	5	4	2	2	2
209	4	4	5	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	5	4	4	3	5	4	2	5	2	2	4	3	4
210	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	2	5	4	2	3	2
211	3	4	4	4	3	3	3	3	5	4	5	4	3	4	4	3	3	4	4	3	3	3	2	2	2	2
212	3	4	4	3	5	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	5	3	3	4	2	4	2	3	2	3
213	3	3	5	4	4	5	4	3	3	3	3	3	4	4	5	4	3	3	2	2	1	2	4	4	3	3
214	3	3	4	3	3	2	3	2	2	3	2	2	3	3	4	4	5	4	4	4	5	3	4	2	4	4
215	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	4	3
216	4	3	4	5	3	4	3	3	4	4	4	3	4	3	4	4	4	3	3	3	4	3	3	2	4	4
217	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	5	4	3	3	4	4	3	4	3	3	5	4	5	4	2	3
218	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	5	3	3	2	2	3

No.	Resilience																Organizational Citizenship Behaviour									
	X3_1_1	X3_1_2	X3_2_1	X3_2_2	X3_3_1	X3_3_2	X3_4_1	X3_4_2	X3_5_1	X3_5_2	X3_6_1	X3_6_2	X3_7_1	X3_7_2	X3_8_1	X3_8_2	Z1_1_1	Z1_1_2	Z1_2_1	Z1_2_2	Z1_3_1	Z1_3_2	Z1_4_1	Z1_4_2	Z1_5_1	Z1_5_2
219	3	3	4	3	5	4	3	4	3	4	3	3	4	4	3	5	5	4	2	4	3	4	5	3	4	2
220	4	3	4	5	4	4	3	3	3	4	5	4	4	4	3	4	4	5	3	4	4	2	4	2	2	3
221	4	3	4	4	5	3	4	4	5	4	3	3	5	4	5	5	2	3	4	2	4	3	2	4	3	3
222	3	2	3	2	3	2	3	2	2	3	3	2	3	2	2	3	3	2	2	3	3	3	2	2	3	2
223	3	3	5	4	4	3	5	4	4	4	5	5	5	4	4	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	4
224	4	5	5	3	4	5	3	5	3	4	4	4	5	4	4	4	3	3	4	4	3	3	4	2	3	4
225	3	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	2	3	3	3	3	4	2	3	3	2
226	4	4	3	4	4	3	3	3	3	4	3	3	5	5	5	5	3	2	3	3	2	3	3	3	2	3
227	4	4	3	4	5	3	4	3	3	4	4	5	4	3	3	4	2	5	4	4	3	4	4	2	3	3
228	4	4	5	3	4	3	4	3	4	4	4	5	4	4	5	5	5	3	4	3	2	3	2	3	3	4
229	5	4	4	4	5	4	4	4	4	5	5	4	4	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	4	5
230	4	4	3	4	4	5	4	3	4	4	4	4	4	5	3	4	4	3	3	2	4	3	4	3	2	2
231	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	5	4	4	5	5	5	4	4	5	4
232	4	4	4	4	5	3	3	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	5	5	3	3	3	4	3	2	4
233	3	5	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	3	3	5	5	5	5	5	4	5	4	5	4	5	5
234	5	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	5	3	3	4	3	4	5	4	4	4	5	5
235	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	2	3	3	4	4	3	3	3	2	2	3	2
236	4	3	3	4	3	4	4	4	4	3	3	5	5	4	5	4	3	4	3	3	3	2	3	3	3	2
237	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	5	3	3	5	3	3	4	3	3
238	3	5	4	4	4	3	3	3	4	4	3	5	5	4	3	4	3	4	4	3	4	3	4	4	4	3
239	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	3	3	3	4	3	3	3	3	2	3
240	4	3	5	5	5	4	4	4	5	4	4	3	4	4	4	5	3	4	3	2	3	5	4	4	3	4
241	5	4	4	4	4	4	5	3	4	5	5	4	3	4	4	3	4	4	4	3	2	3	4	2	3	2
242	5	4	4	4	5	4	5	4	5	5	4	4	3	5	3	4	3	3	2	4	2	3	2	3	2	4
243	4	3	4	3	3	3	4	3	3	4	4	3	4	3	3	4	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3
244	4	3	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	2	3	2	3	3
245	3	3	3	3	3	3	2	2	2	4	4	2	3	3	4	4	2	4	4	4	4	3	3	3	4	2
246	4	4	4	3	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	3	5	2	4	5	3	4	5	4	3	2	4
247	4	4	4	3	5	3	5	3	5	4	4	5	3	4	4	5	5	3	3	3	3	3	3	2	3	4
248	3	4	5	5	4	4	3	4	4	5	4	5	3	4	4	5	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4
249	4	4	3	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	5	3	3	4	3	4	3	4	4	2	3

No.	Resilience																Organizational Citizenship Behaviour									
	X3_1_1	X3_1_2	X3_2_1	X3_2_2	X3_3_1	X3_3_2	X3_4_1	X3_4_2	X3_5_1	X3_5_2	X3_6_1	X3_6_2	X3_7_1	X3_7_2	X3_8_1	X3_8_2	Z1_1_1	Z1_1_2	Z1_2_1	Z1_2_2	Z1_3_1	Z1_3_2	Z1_4_1	Z1_4_2	Z1_5_1	Z1_5_2
250	4	3	4	3	4	4	4	3	3	4	4	3	4	4	3	4	5	4	4	5	5	5	4	4	5	4
251	3	3	3	3	2	3	3	2	2	3	2	4	4	2	3	3	4	3	4	2	2	2	3	2	2	4
252	3	4	4	3	4	4	3	4	3	5	5	4	3	5	4	3	4	2	3	4	5	2	4	3	3	4
253	5	3	4	3	4	4	4	3	5	5	5	5	4	5	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3
254	4	3	4	4	4	3	4	3	4	3	3	5	4	3	4	5	4	3	5	3	2	4	3	3	2	2
255	4	3	4	3	4	3	4	3	3	4	4	3	4	3	3	4	5	3	4	4	4	5	2	3	1	1
256	5	4	4	4	3	4	5	5	3	5	4	3	5	5	4	4	3	3	2	3	4	3	4	4	4	4
257	2	4	3	2	4	4	2	4	2	3	3	2	3	3	3	3	5	3	3	2	4	3	2	2	2	3
258	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	2	3	2	2	3	3	3	3	3	3	4	3	3	2	3	4
259	4	4	4	5	4	5	4	4	3	4	4	3	4	4	4	3	2	3	4	2	3	3	4	4	2	2
260	3	3	4	3	3	3	4	3	3	4	4	3	3	3	3	4	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2
261	4	5	3	5	4	5	4	3	3	3	4	4	5	5	4	4	1	3	3	3	4	4	3	3	3	4
262	5	5	4	4	4	4	3	4	4	5	3	5	4	4	4	4	4	4	4	2	4	5	4	2	3	4
263	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	3	4	3	3	3	2	3	5	4	2	3	3
264	5	4	3	4	4	5	4	4	5	5	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	3	3	4	2	3	2
265	4	3	5	3	5	3	4	5	4	5	4	3	4	3	3	4	5	3	4	2	4	2	3	4	3	3
266	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	5	3	3	3	2	3	3	3	3
267	5	4	4	5	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	3	2	3	4	2	4	3
268	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	5	4	4	3	4	2	2	2	2	2	2	2	3	2	3
269	4	3	4	4	5	3	3	4	5	4	3	5	3	4	4	5	4	2	3	4	5	3	5	2	2	2
270	3	4	4	4	5	4	3	5	3	4	5	5	4	3	4	5	4	4	4	4	5	5	4	2	3	4
271	5	5	4	4	5	4	4	4	4	5	5	5	4	4	5	3	5	4	5	3	5	4	3	2	3	1
272	3	3	2	2	3	3	3	3	3	2	3	2	3	2	3	3	3	2	4	3	5	3	2	2	3	2
273	4	4	4	3	3	4	3	4	3	4	4	3	5	4	4	4	4	3	2	2	3	3	3	2	4	3

No.	Employee Well-Being													Kinerja Karyawan												
	Z2_1_1	Z2_1_2	Z2_1_3	Z2_2_1	Z2_2_2	Z2_2_3	Z2_3_1	Z2_3_2	Z2_3_3	Z2_4_1	Z2_4_2	Z2_5_1	Z2_5_2	Z2_5_3	Y_1_1	Y_1_2	Y_1_3	Y_2_1	Y_2_2	Y_2_3	Y_2_4	Y_3_1	Y_3_2	Y_3_3	Y_3_4	Y_3_5
1	4	3	5	4	3	2	3	4	5	5	5	4	3	5	5	5	3	4	3	4	3	3	4	3	3	4
2	4	4	3	3	4	4	4	4	4	5	5	3	3	5	3	4	3	4	5	5	3	4	4	3	4	4
3	5	2	5	4	5	5	5	3	5	4	2	3	5	2	4	3	3	5	5	4	4	4	4	5	3	5
4	2	3	2	2	3	3	3	2	2	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3
5	4	3	3	4	3	3	3	4	4	3	4	4	3	3	4	4	3	4	3	4	3	4	3	5	3	4
6	5	4	3	3	4	4	4	3	4	2	5	4	3	3	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	3
7	3	4	3	4	2	5	4	3	4	4	4	3	3	4	3	3	2	3	2	2	2	5	3	5	3	3
8	4	5	4	4	5	5	4	4	4	5	4	4	4	5	4	5	5	5	4	5	4	4	5	4	5	4
9	3	3	3	3	3	2	2	4	2	4	3	3	2	2	5	4	5	5	5	4	4	4	4	5	5	4
10	4	3	3	4	5	4	5	4	3	5	5	4	3	4	3	3	5	5	5	4	3	5	4	4	4	4
11	2	2	3	3	5	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	2	5	4	5	3	5
12	3	3	3	3	4	4	3	3	3	4	3	3	3	5	5	3	3	3	3	3	2	3	5	3	5	3
13	5	3	2	2	3	3	3	3	2	4	4	2	2	2	4	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4
14	3	5	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	2	4	4	4	5	3
15	4	3	5	3	3	3	4	3	3	4	4	3	4	4	4	5	3	3	2	3	2	4	4	4	3	3
16	4	2	3	3	5	5	4	3	4	4	4	4	3	3	3	4	3	3	2	3	2	4	4	3	3	4
17	3	3	4	3	4	4	4	3	4	5	2	4	4	4	4	5	4	4	4	3	3	3	4	5	5	5
18	2	2	2	3	2	2	2	3	2	2	2	3	2	3	4	5	4	3	4	4	4	5	3	4	4	3
19	4	2	3	4	5	3	4	2	4	5	5	4	4	3	5	4	5	5	4	3	4	4	5	3	5	4
20	3	4	3	3	4	4	3	3	2	4	4	4	4	3	4	4	4	5	3	3	5	4	3	3	4	4
21	3	2	3	4	3	4	4	3	4	4	4	3	4	2	2	2	2	3	3	3	2	4	3	4	3	4
22	4	3	4	4	3	3	4	4	4	2	2	4	4	3	4	5	4	3	4	3	3	5	4	3	5	4
23	3	3	4	2	3	2	2	2	3	4	3	3	4	3	3	2	3	3	2	3	2	2	3	4	3	2
24	4	5	3	4	3	4	2	4	3	5	5	4	3	5	3	4	3	3	3	3	2	4	4	4	3	4
25	3	3	3	3	3	4	3	5	3	3	3	3	3	2	4	5	3	3	4	4	5	5	5	3	4	4
26	4	4	3	3	4	4	3	3	4	4	4	4	3	5	4	4	5	3	4	5	5	5	4	4	4	4
27	3	3	3	3	4	3	4	3	5	4	3	4	3	3	4	5	4	5	4	4	3	3	4	5	4	4
28	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	5	4	4	5	4	5	4	4	3
29	3	5	4	3	3	3	4	3	3	4	3	3	4	4	3	4	3	3	3	4	3	4	3	4	4	4
30	3	3	4	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4
31	4	4	3	3	4	4	3	3	3	3	4	3	3	3	4	4	3	3	3	5	5	4	4	4	4	4

No.	Employee Well-Being														Kinerja Karyawan											
	Z2_1_1	Z2_1_2	Z2_1_3	Z2_2_1	Z2_2_2	Z2_2_3	Z2_3_1	Z2_3_2	Z2_3_3	Z2_4_1	Z2_4_2	Z2_5_1	Z2_5_2	Z2_5_3	Y_1_1	Y_1_2	Y_1_3	Y_2_1	Y_2_2	Y_2_3	Y_2_4	Y_3_1	Y_3_2	Y_3_3	Y_3_4	Y_3_5
32	3	4	3	3	4	4	4	4	5	3	4	3	3	4	5	3	4	5	3	5	5	4	4	5	4	3
33	4	3	5	4	5	5	5	4	5	4	3	4	5	3	4	3	3	3	5	5	5	4	5	4	5	5
34	2	3	2	3	4	3	4	5	4	4	2	3	2	2	5	3	3	4	5	3	5	5	3	3	4	4
35	4	3	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	5	4	3
36	4	3	5	4	2	2	4	4	3	5	4	4	4	5	3	4	3	4	4	4	4	3	4	4	3	4
37	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	2	3	3	3	2	3	2	2	3	2	3	2
38	5	3	2	5	5	4	4	4	3	5	5	4	4	4	4	4	4	5	3	4	5	5	4	5	5	3
39	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	5	4	5	4	4	5	4	4	4
40	3	3	4	2	2	5	2	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	4	3	3	4	3	4	4
41	3	3	3	4	4	3	3	3	2	4	2	3	4	4	4	3	3	3	4	3	5	3	4	3	4	4
42	3	4	2	2	4	4	4	2	3	3	3	2	3	3	4	4	4	3	2	3	2	3	3	4	3	4
43	4	5	3	4	5	5	4	5	4	5	5	4	5	2	4	4	4	5	4	5	4	4	5	4	3	4
44	3	4	3	3	4	4	5	2	4	4	4	3	5	5	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3
45	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	5	4	3	4	4	4	5	4	4	4	3
46	4	2	4	4	5	5	4	4	3	5	5	4	4	4	3	4	4	4	3	4	3	3	4	3	4	3
47	4	3	4	4	3	5	3	4	2	5	5	4	5	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	5	4	5
48	5	3	3	3	4	4	5	4	3	4	3	2	3	3	4	4	4	5	5	3	5	4	5	4	4	4
49	3	3	3	5	4	3	2	3	3	4	4	3	3	4	4	3	3	3	2	3	2	4	5	5	3	5
50	3	2	4	3	2	4	5	3	4	4	4	3	3	4	4	5	3	3	3	3	3	5	5	5	4	4
51	4	2	3	2	3	2	4	3	4	4	4	3	3	4	4	3	4	4	4	3	3	4	3	4	4	4
52	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	4	3	3	4	3	4	3
53	5	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	5	5	4	4	4
54	4	3	5	5	5	5	4	4	3	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	3	3	5	4	4	3	4
55	3	5	4	4	5	5	4	5	5	5	5	3	4	2	5	4	4	5	5	5	4	4	4	5	4	5
56	4	4	2	4	2	3	4	3	4	3	3	3	3	2	3	5	4	5	3	3	3	3	3	4	5	4
57	2	4	4	4	4	5	4	5	4	3	4	4	4	3	4	4	5	4	4	4	4	4	4	3	5	4
58	4	5	4	4	5	5	4	4	3	5	4	4	4	4	4	5	4	5	4	5	4	4	5	4	5	4
59	4	2	2	2	3	3	3	2	3	2	4	4	3	2	5	3	3	5	3	4	3	3	4	3	5	5
60	4	3	4	5	5	5	4	4	5	5	4	4	4	4	3	3	2	3	3	4	3	3	3	3	3	3
61	4	5	5	4	5	5	4	4	3	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4
62	3	3	3	3	4	3	2	3	3	4	3	4	2	3	3	4	5	5	5	4	3	3	4	3	4	5

No.	Employee Well-Being														Kinerja Karyawan														
	Z2_1_1	Z2_1_2	Z2_1_3	Z2_2_1	Z2_2_2	Z2_2_3	Z2_3_1	Z2_3_2	Z2_3_3	Z2_4_1	Z2_4_2	Z2_5_1	Z2_5_2	Z2_5_3	Y_1_1	Y_1_2	Y_1_3	Y_2_1	Y_2_2	Y_2_3	Y_2_4	Y_3_1	Y_3_2	Y_3_3	Y_3_4	Y_3_5			
63	3	4	3	3	4	4	3	3	3	4	4	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3		
64	3	3	5	3	3	4	2	5	3	3	3	2	3	3	5	4	5	4	5	4	4	5	3	4	4	4	4		
65	3	3	3	5	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	4	3	5	5	5	5		
66	5	4	3	2	3	2	3	4	3	3	4	4	2	4	4	4	3	3	3	4	4	3	4	3	3	3	3		
67	4	3	5	4	5	5	3	4	5	5	5	4	3	4	4	4	4	5	4	5	3	4	4	5	3	5	5		
68	5	4	4	4	4	5	4	3	4	3	5	4	4	2	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4		
69	3	4	4	4	4	5	4	2	4	3	4	4	4	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3		
70	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5		
71	4	3	2	4	5	4	5	4	2	5	5	4	3	4	5	3	5	3	3	5	4	4	5	4	4	4	4		
72	2	3	5	3	3	4	5	2	3	3	3	2	4	3	5	3	4	4	4	4	4	5	4	5	3	5	5		
73	3	3	3	3	4	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	2	3	2	3	3	2	3	3	3		
74	2	4	4	4	3	2	3	4	2	3	3	2	2	3	5	4	3	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4		
75	3	2	3	3	3	3	2	5	4	3	4	3	4	3	4	4	3	3	4	3	4	3	5	5	5	5	5		
76	3	5	3	3	4	4	4	3	3	4	4	3	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4		
77	5	2	4	3	2	4	3	3	3	3	3	3	2	3	4	5	4	3	3	3	4	3	4	4	5	3	3		
78	4	3	3	3	4	4	4	2	4	4	4	3	3	4	4	3	4	4	4	5	3	4	3	4	3	5	5		
79	4	4	2	2	3	3	3	2	3	3	3	3	2	2	3	4	4	3	5	4	4	5	4	4	5	3	3		
80	3	2	3	3	3	4	4	3	4	3	3	2	2	3	5	4	3	3	4	4	3	3	3	5	4	4	4		
81	3	2	3	5	3	3	3	2	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3		
82	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4		
83	2	3	3	4	2	4	4	3	4	4	4	3	3	3	5	4	4	4	3	3	4	3	5	4	4	5	5		
84	4	4	3	3	4	4	4	3	5	3	3	5	4	5	3	5	4	4	4	4	5	3	5	5	4	3	3		
85	4	4	4	4	4	3	5	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	2	4	3	3	4	4	4		
86	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	2	3	2	3	2	2		
87	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	2	3	3	3	2	3	2	2	3	2	3	2	2		
88	5	3	3	2	3	3	3	5	3	4	4	2	3	5	3	4	4	4	3	3	4	4	4	3	4	3	3		
89	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	5	4	5	4	4		
90	2	3	2	3	3	4	3	4	4	3	3	2	4	3	4	5	3	3	4	4	4	3	5	4	5	4	4		
91	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	2	3	2	4	5	4	4	4	4		
92	4	3	2	2	3	3	3	4	3	4	3	2	2	4	4	5	4	4	3	3	4	4	3	5	4	3	3		
93	4	2	5	4	5	5	5	3	3	4	2	5	5	4	4	4	5	4	5	4	3	4	3	3	3	3	5		

No.	Employee Well-Being														Kinerja Karyawan											
	Z2_1_1	Z2_1_2	Z2_1_3	Z2_2_1	Z2_2_2	Z2_2_3	Z2_3_1	Z2_3_2	Z2_3_3	Z2_4_1	Z2_4_2	Z2_5_1	Z2_5_2	Z2_5_3	Y_1_1	Y_1_2	Y_1_3	Y_2_1	Y_2_2	Y_2_3	Y_2_4	Y_3_1	Y_3_2	Y_3_3	Y_3_4	Y_3_5
94	4	4	4	4	4	3	3	4	2	2	2	3	3	3	4	5	3	3	4	4	5	3	5	4	5	4
95	4	5	4	4	3	4	4	3	4	4	4	3	4	4	3	3	4	3	2	3	2	4	5	3	4	3
96	2	5	4	2	3	4	5	2	4	3	3	2	3	3	3	5	3	3	2	3	2	3	5	4	4	4
97	3	4	4	2	3	3	4	2	2	3	3	4	2	2	2	4	3	4	5	4	3	4	4	5	4	4
98	3	4	4	3	4	4	5	3	3	4	4	4	2	5	4	5	4	4	4	5	3	5	4	4	3	3
99	2	3	3	3	3	4	3	3	3	4	2	4	3	3	5	4	3	5	4	5	4	5	3	5	4	3
100	3	4	2	3	3	3	4	3	4	3	3	3	4	3	3	5	3	3	3	2	3	3	5	5	5	3
101	3	3	3	3	4	4	3	5	3	3	2	3	3	3	4	3	3	4	4	3	3	5	3	4	3	3
102	3	4	3	3	2	2	3	3	3	2	2	3	2	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4
103	3	3	3	3	2	4	4	3	5	4	4	3	4	4	3	5	3	4	4	5	3	4	4	5	4	4
104	4	3	2	2	3	3	3	2	3	4	4	4	3	3	4	5	3	4	3	5	4	4	3	5	4	3
105	4	5	4	4	5	5	5	4	4	5	5	4	4	5	4	3	3	4	3	4	4	3	4	3	4	3
106	4	5	4	4	5	5	4	4	5	5	5	4	4	5	5	3	3	4	4	5	4	5	4	4	5	3
107	3	5	3	3	5	5	3	3	5	4	4	3	4	4	5	3	3	3	2	3	2	3	3	3	5	4
108	4	5	4	3	3	5	4	3	4	4	4	3	4	4	5	4	2	4	4	4	3	4	3	4	5	4
109	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	4	3	3	3
110	2	2	2	3	2	3	3	2	3	3	3	2	3	3	4	4	5	3	3	3	2	4	5	4	5	5
111	4	3	5	4	3	3	5	4	2	5	5	4	3	3	5	3	4	4	3	3	3	4	3	4	5	4
112	3	4	4	2	3	4	4	2	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	5	3	5	3	4	4	4	4
113	3	2	5	2	2	2	4	3	3	4	4	3	2	3	4	5	3	3	2	3	2	3	3	3	3	4
114	3	4	3	3	4	4	2	3	3	3	3	3	5	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	3	4
115	5	3	3	3	4	4	3	2	4	3	2	3	3	5	5	4	4	4	5	5	3	4	4	4	5	5
116	4	4	4	4	4	4	3	4	5	4	4	4	5	4	4	4	3	3	3	3	2	3	4	3	4	5
117	3	2	3	3	2	3	2	3	3	4	2	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3
118	3	3	4	4	4	4	3	2	5	4	4	3	4	5	4	4	3	4	5	4	4	4	4	3	4	4
119	4	3	4	3	4	4	4	3	2	4	4	3	4	4	3	3	5	3	3	4	3	3	3	3	3	3
120	2	3	2	2	3	3	3	2	2	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3
121	2	3	4	2	2	3	4	2	2	3	3	2	4	3	5	4	3	3	3	3	3	3	5	5	4	4
122	3	5	4	3	4	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	4	5	4	4	3	5	5	4	4
123	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	2	3	3
124	5	3	4	4	4	5	4	4	4	4	2	4	4	5	3	4	4	4	4	3	4	5	3	5	5	3

No.	Employee Well-Being														Kinerja Karyawan													
	Z2_1_1	Z2_1_2	Z2_1_3	Z2_2_1	Z2_2_2	Z2_2_3	Z2_3_1	Z2_3_2	Z2_3_3	Z2_4_1	Z2_4_2	Z2_5_1	Z2_5_2	Z2_5_3	Y_1_1	Y_1_2	Y_1_3	Y_2_1	Y_2_2	Y_2_3	Y_2_4	Y_3_1	Y_3_2	Y_3_3	Y_3_4	Y_3_5		
125	3	2	3	3	4	4	4	3	4	4	2	5	3	3	4	4	3	4	5	4	5	4	5	3	3	4		
126	4	3	4	3	3	2	3	3	2	4	4	4	2	4	5	5	4	4	3	4	3	5	4	4	5	4		
127	4	3	3	2	3	4	3	4	3	2	3	2	3	3	3	4	5	5	3	3	3	3	4	4	5	5		
128	3	3	4	2	3	3	4	4	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	4	3		
129	4	3	3	4	2	3	3	2	2	3	3	4	4	3	3	3	4	5	4	3	3	4	5	4	4	4		
130	5	4	5	3	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	3	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4		
131	5	4	5	2	4	4	3	4	5	5	5	4	5	5	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4		
132	3	5	4	4	5	5	5	3	5	4	3	5	5	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3		
133	3	5	2	2	3	4	3	3	5	3	3	3	3	4	4	4	3	4	3	4	4	3	4	5	4	4		
134	3	4	3	4	3	3	3	3	5	3	3	3	3	4	3	3	4	3	2	3	2	3	3	3	3	3		
135	5	4	2	4	5	3	2	4	3	5	5	5	5	3	4	3	3	3	2	3	2	4	4	5	4	4		
136	3	3	4	3	5	5	3	3	4	4	3	3	5	3	4	5	3	4	3	4	3	3	4	3	3	5		
137	2	3	3	3	2	4	3	2	3	3	3	2	3	3	4	4	5	3	2	3	2	3	4	5	3	3		
138	4	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	4	4	4	5	4	5	4	4	5	4	4	4		
139	3	4	3	3	4	4	3	3	3	4	4	3	3	4	3	2	3	3	3	2	3	3	2	3	2	3		
140	3	3	3	2	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	5	4	3	5	4	3	4	3	4	3		
141	2	3	3	3	3	4	5	4	3	4	3	5	4	5	3	3	5	4	3	5	4	4	4	4	5	4		
142	4	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	4	2	4	4	3	3	3	4	4	5	5	4	5	5		
143	3	4	4	3	4	4	4	3	4	5	2	3	4	3	5	5	5	4	4	5	4	4	4	5	4	4		
144	4	3	3	3	4	3	3	2	4	3	4	4	3	2	4	4	3	3	4	3	3	4	4	5	5	5		
145	3	2	4	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	4	5	3	4	3	4	4	4	4	4	3	4		
146	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	4	3	3	5	4	4	3	4		
147	4	3	4	4	2	5	4	4	4	5	4	4	2	4	4	4	2	3	3	3	3	4	5	4	4	4		
148	3	5	4	3	4	4	4	3	4	3	2	3	4	4	4	4	3	5	4	3	4	5	4	3	4	4		
149	2	2	4	3	4	4	4	4	3	3	5	5	4	4	3	4	3	4	4	4	3	4	4	3	4	4		
150	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	2	3	2	3	2		
151	4	4	2	3	5	3	4	4	3	5	5	4	2	4	4	5	3	4	5	4	4	4	4	4	5	3		
152	3	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3		
153	3	5	5	4	2	4	3	3	2	4	4	3	4	3	4	5	3	3	3	3	3	4	5	4	4	4		
154	4	3	4	3	2	3	5	4	5	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4		
155	3	4	4	4	4	5	4	3	4	3	5	2	4	4	5	4	4	5	4	5	4	4	4	4	5	3		

No.	Employee Well-Being														Kinerja Karyawan											
	Z2_1_1	Z2_1_2	Z2_1_3	Z2_2_1	Z2_2_2	Z2_2_3	Z2_3_1	Z2_3_2	Z2_3_3	Z2_4_1	Z2_4_2	Z2_5_1	Z2_5_2	Z2_5_3	Y_1_1	Y_1_2	Y_1_3	Y_2_1	Y_2_2	Y_2_3	Y_2_4	Y_3_1	Y_3_2	Y_3_3	Y_3_4	Y_3_5
156	2	3	5	2	3	3	5	5	2	3	3	3	3	4	2	5	4	5	5	4	3	5	4	4	5	4
157	4	4	3	3	4	4	4	2	2	3	2	2	3	3	4	5	3	5	5	5	3	4	3	4	3	3
158	2	4	3	3	4	4	3	3	4	4	3	5	3	4	4	5	4	4	3	3	4	4	4	4	3	3
159	5	5	2	2	5	2	2	4	5	5	5	5	4	5	3	4	3	3	3	4	3	4	5	4	4	4
160	3	4	3	3	5	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	4	3	5	4	3
161	3	2	4	3	3	4	4	3	5	4	4	3	2	4	3	4	3	3	3	3	2	3	4	5	5	5
162	4	2	5	4	4	3	3	4	4	5	4	4	5	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3
163	3	4	3	3	3	4	3	3	4	4	4	3	4	4	3	3	4	3	4	4	3	3	5	3	3	5
164	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	3	4	3	3	4	3	3	3
165	4	2	2	2	2	4	4	3	4	3	3	3	4	2	3	5	4	4	5	4	3	4	5	3	3	5
166	4	3	2	4	3	3	3	2	3	3	3	3	4	4	4	3	5	5	4	4	5	5	4	5	4	5
167	4	3	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	3	2	3	2	4	4	3	4	3
168	3	4	3	3	4	3	2	3	3	4	3	3	3	3	5	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	5
169	3	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	3	4	4	3	3	3	3	2	3	2	4	3	3	5	4
170	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	4	3	4	3	5	4	3	5	5
171	3	5	4	3	4	3	4	3	4	4	4	3	4	4	5	3	5	3	2	3	2	5	5	4	4	4
172	2	3	2	2	3	3	3	2	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	2	3	2	2	3	2	3	2
173	4	4	3	4	5	2	4	4	3	5	5	3	5	3	5	5	4	4	4	5	3	4	5	3	4	4
174	5	5	5	3	4	2	4	5	5	5	5	5	3	5	4	4	4	4	3	4	3	5	5	4	3	4
175	4	4	3	3	4	4	4	3	3	3	3	4	3	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	5	4	4
176	4	3	4	5	4	2	4	4	4	4	4	4	2	4	3	5	3	4	3	4	3	3	4	4	4	3
177	4	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	4	4	5	4	4	4	3	3	3	4	4	3
178	4	3	5	4	4	2	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	5	4	4	4	4	3	4	5	5
179	3	3	2	2	3	3	3	3	3	4	5	4	3	2	4	4	4	5	3	4	4	4	3	4	3	4
180	3	5	5	4	4	3	2	3	4	4	4	3	4	3	4	5	4	4	3	3	3	4	4	4	5	4
181	4	3	3	2	3	3	3	4	4	3	5	4	3	4	4	3	5	4	3	4	3	3	4	5	3	4
182	3	2	3	2	3	3	3	3	4	3	3	3	3	2	4	5	5	5	4	4	4	4	4	5	4	3
183	2	3	5	3	3	4	4	4	3	3	3	5	4	4	4	5	4	4	5	4	4	5	3	4	4	5
184	2	4	5	4	5	5	5	3	4	4	5	5	5	4	3	5	5	4	4	3	4	4	5	3	3	4
185	3	4	3	2	4	3	3	2	3	3	3	3	4	2	3	4	3	3	2	3	2	3	3	5	3	4
186	3	4	3	2	4	2	3	3	2	4	4	3	5	5	4	4	3	4	3	4	5	3	4	5	5	5

No.	Employee Well-Being													Kinerja Karyawan												
	Z2_1_1	Z2_1_2	Z2_1_3	Z2_2_1	Z2_2_2	Z2_2_3	Z2_3_1	Z2_3_2	Z2_3_3	Z2_4_1	Z2_4_2	Z2_5_1	Z2_5_2	Z2_5_3	Y_1_1	Y_1_2	Y_1_3	Y_2_1	Y_2_2	Y_2_3	Y_2_4	Y_3_1	Y_3_2	Y_3_3	Y_3_4	Y_3_5
187	3	2	4	3	4	5	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	4	3	5	4	5	4	5
188	4	4	5	2	2	2	4	4	4	3	3	3	3	4	4	5	4	5	4	3	4	5	5	3	4	4
189	3	2	3	3	3	4	2	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	2	3	2	5	4	3	4	3
190	3	4	3	3	3	5	3	3	3	4	3	3	3	2	2	3	3	2	2	3	2	4	4	3	3	4
191	3	4	4	3	3	4	5	3	3	4	3	3	5	3	4	4	3	3	2	3	2	5	4	3	4	3
192	2	5	5	3	5	4	5	2	3	3	3	2	4	3	5	5	3	4	3	4	3	5	4	4	4	4
193	4	4	4	3	5	5	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4
194	4	5	4	3	2	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	3	4	3	3	4
195	5	3	3	3	4	4	4	2	3	4	4	2	3	4	3	4	3	4	5	5	3	5	4	5	3	5
196	4	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	4	4	4	4	4	5	5	3	5
197	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	5	3	4	4	4	3	4	3	3	4	3	4	3
198	3	2	4	3	2	5	2	3	3	4	4	3	4	4	4	4	3	3	3	3	2	5	4	4	4	4
199	4	3	4	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	5	3	3	3	3	3	3	2	3	4	4	4	4
200	4	5	3	3	3	4	5	4	4	5	4	4	2	5	4	3	3	4	3	4	3	3	5	5	4	3
201	2	3	2	2	3	3	3	2	3	3	3	2	2	3	5	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	4
202	3	4	3	3	4	2	3	4	3	4	4	3	4	3	3	5	4	5	4	5	4	4	3	4	5	3
203	2	4	4	5	5	3	3	2	3	3	3	2	3	3	4	4	3	3	3	3	2	3	4	3	3	4
204	2	5	4	4	5	5	5	3	4	3	3	3	4	4	4	5	4	4	4	4	3	4	4	5	3	3
205	4	2	3	3	4	2	3	3	2	4	4	2	2	4	3	5	4	4	4	3	5	4	4	5	4	4
206	3	4	3	3	3	4	3	3	2	4	3	5	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4
207	3	3	4	3	4	4	3	3	2	4	3	3	2	2	4	4	3	3	3	3	2	4	5	5	5	4
208	3	5	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	5	4	3	3	2	3	2	5	4	4	4	4
209	4	3	4	4	5	3	3	4	3	5	5	3	3	4	5	3	4	5	3	5	3	4	3	5	3	5
210	3	3	4	4	5	5	3	3	3	4	3	3	3	3	4	5	2	3	3	3	2	3	5	3	4	4
211	4	5	3	4	4	4	2	4	4	5	4	4	4	3	4	4	3	5	3	5	3	4	4	4	5	4
212	3	4	4	3	4	4	4	3	4	3	4	4	4	5	4	4	5	4	3	5	4	5	4	4	4	3
213	3	3	4	3	4	4	4	3	4	4	4	2	4	3	5	3	4	3	4	4	4	4	5	4	3	4
214	3	3	3	2	3	3	4	3	4	3	3	3	2	2	4	3	5	3	4	4	5	4	3	3	3	3
215	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	4	4	5	4	5	4
216	3	2	4	4	4	4	5	3	3	4	4	3	4	3	4	4	3	5	4	5	4	4	5	4	3	3
217	4	3	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	5	4	4	4	3	4	3	5	4	3	4	4

No.	Employee Well-Being														Kinerja Karyawan											
	Z2_1_1	Z2_1_2	Z2_1_3	Z2_2_1	Z2_2_2	Z2_2_3	Z2_3_1	Z2_3_2	Z2_3_3	Z2_4_1	Z2_4_2	Z2_5_1	Z2_5_2	Z2_5_3	Y_1_1	Y_1_2	Y_1_3	Y_2_1	Y_2_2	Y_2_3	Y_2_4	Y_3_1	Y_3_2	Y_3_3	Y_3_4	Y_3_5
218	4	3	5	5	3	4	5	4	2	5	4	4	2	4	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	4
219	3	2	3	2	3	3	2	4	2	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3
220	4	2	4	4	5	4	4	3	4	5	5	4	3	3	4	4	3	3	3	3	3	4	3	3	5	5
221	3	2	3	5	3	3	3	3	2	4	3	3	5	3	4	3	3	4	3	4	3	3	3	4	4	3
222	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3
223	4	5	4	4	5	5	5	4	5	4	4	4	5	2	5	5	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4
224	3	2	3	4	4	4	4	2	3	3	3	2	3	3	5	5	4	2	3	2	3	4	3	4	4	4
225	5	4	3	4	5	2	3	5	2	5	5	3	4	2	4	4	3	4	3	4	4	4	4	3	3	4
226	5	5	4	4	5	5	4	3	2	5	5	3	3	4	5	5	4	5	3	4	3	4	3	4	4	4
227	3	3	3	3	4	4	2	2	2	4	4	3	3	3	5	3	4	5	5	4	5	3	4	4	3	5
228	3	2	5	3	5	2	3	3	4	4	3	3	5	4	4	5	3	4	3	4	3	4	5	5	3	4
229	3	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	4	5	2	4	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	5
230	5	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	3	4	3	3	4	5	4	4	4	5	4	5	5	3	4
231	2	3	2	2	3	3	3	2	2	3	3	2	2	3	4	3	3	3	4	3	4	4	3	4	3	4
232	4	2	4	4	5	4	5	4	5	5	5	4	4	3	5	4	5	5	4	4	4	4	5	4	5	4
233	5	4	5	2	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5
234	3	4	3	3	4	3	4	4	3	3	2	3	4	2	4	4	4	5	4	5	4	3	3	3	5	4
235	4	2	4	5	4	3	3	3	5	4	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	4	3
236	3	4	2	3	2	3	3	3	4	4	4	3	2	4	3	4	2	2	2	2	2	4	4	4	5	4
237	3	3	3	3	3	4	4	3	5	4	3	4	4	2	3	5	3	3	3	5	3	5	3	4	4	3
238	2	4	3	4	2	3	3	2	3	3	3	3	4	2	3	3	3	4	4	4	4	4	4	5	4	5
239	4	4	5	3	4	4	3	3	4	4	4	4	5	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3
240	4	3	4	2	5	3	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	3	3	3
241	4	4	4	4	3	3	3	4	3	4	4	4	3	4	3	3	4	3	4	5	4	4	4	5	4	5
242	3	5	3	5	3	5	5	3	3	4	3	3	3	4	3	4	4	3	3	3	2	4	3	5	4	3
243	3	4	3	3	4	4	4	3	3	4	4	3	3	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	3	4	3
244	4	3	3	3	4	3	5	3	3	4	4	4	4	4	3	4	3	5	3	4	5	4	4	5	4	4
245	3	2	3	4	2	3	2	2	2	2	2	3	3	3	4	4	3	5	5	3	4	5	4	4	4	3
246	4	2	5	4	4	4	4	4	4	5	5	4	5	5	4	4	3	3	3	4	3	4	4	4	4	5
247	4	4	4	3	4	4	4	3	2	3	3	3	4	3	4	3	4	3	3	3	5	5	5	3	4	5
248	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	4	3	3	4	3	4	3

No.	Employee Well-Being													Kinerja Karyawan												
	Z2_1_1	Z2_1_2	Z2_1_3	Z2_2_1	Z2_2_2	Z2_2_3	Z2_3_1	Z2_3_2	Z2_3_3	Z2_4_1	Z2_4_2	Z2_5_1	Z2_5_2	Z2_5_3	Y_1_1	Y_1_2	Y_1_3	Y_2_1	Y_2_2	Y_2_3	Y_2_4	Y_3_1	Y_3_2	Y_3_3	Y_3_4	Y_3_5
249	3	3	4	4	5	5	5	3	5	2	4	4	4	3	5	5	3	4	4	3	3	3	4	5	5	4
250	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	3	4	3	3	4	3	3	3
251	4	4	2	4	2	3	4	4	3	5	5	4	4	5	3	4	3	4	3	4	3	3	4	4	4	3
252	2	3	3	3	3	4	3	4	3	5	4	4	3	4	4	4	3	4	4	3	4	5	4	3	4	5
253	4	4	4	2	3	4	4	4	4	5	5	4	4	5	4	4	2	4	4	4	4	4	4	5	3	4
254	3	2	5	3	4	5	3	3	3	4	4	3	3	3	5	3	3	3	2	3	2	3	3	4	4	4
255	4	3	2	2	3	3	3	2	3	4	3	3	3	2	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4
256	3	4	4	3	3	4	5	2	5	4	3	2	3	5	3	4	4	5	5	3	4	4	4	4	4	4
257	2	2	3	2	3	3	3	2	3	4	5	4	3	2	5	4	4	5	3	5	4	3	3	4	4	4
258	2	2	2	2	3	4	3	2	3	3	3	2	2	3	4	4	3	3	2	3	2	3	4	5	3	3
259	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	4	4	3	2	2	2	2	2	4	5	4	4	3
260	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	4	3	4	3
261	3	4	3	3	4	2	3	3	5	4	4	3	3	4	4	4	3	5	4	4	4	3	5	3	4	4
262	3	2	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3
263	4	3	4	3	2	5	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	2	3	3	3	2	3	3	5	4	3
264	4	3	5	3	5	5	4	2	4	5	5	4	3	4	4	5	3	4	3	3	4	4	5	4	4	3
265	3	5	4	4	5	5	5	4	2	5	3	3	4	3	5	4	4	5	4	3	4	5	4	4	4	4
266	4	3	3	4	5	2	2	4	4	5	5	4	2	5	5	4	3	3	5	5	4	5	5	4	4	4
267	3	4	4	4	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	4	5	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3
268	2	3	3	2	3	3	3	3	3	4	3	4	3	5	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3
269	4	4	4	3	4	4	4	4	4	5	4	3	4	3	4	3	4	5	4	3	4	3	3	3	4	4
270	4	4	4	5	4	5	5	4	4	5	5	4	4	5	4	4	5	4	4	4	3	4	5	4	4	5
271	3	4	4	4	3	3	4	3	4	4	4	3	2	4	5	4	3	4	4	3	4	4	5	3	4	4
272	3	2	2	3	3	4	2	3	3	2	3	2	3	2	4	3	2	2	3	3	3	4	4	4	4	4
273	3	4	2	4	3	3	3	5	2	2	2	3	3	4	4	5	3	4	4	3	4	5	3	3	4	4

Lampiran 10

PERHITUNGAN TANGGAPAN VARIABEL

Leader member exchange

		X1_1_1	X1_2_1	X1_1_2	X1_2_2	X1_3_1	X1_3_2	X1_3_3	X1_3_4
N	Valid	273	273	273	273	273	273	273	273
	Missing	0	0	0	0	0	0	0	0
	Mean	3.53	3.44	3.60	3.45	3.48	3.65	3.52	3.22

X1_1_1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SR	2	0.7	0.7	0.7
	R	22	8.1	8.1	8.8
	S	114	41.8	41.8	50.5
	T	99	36.3	36.3	86.8
	ST	36	13.2	13.2	100.0
	Total	273	100.0	100.0	

X1_2_1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	R	37	13.6	13.6	13.6
	S	104	38.1	38.1	51.6
	T	106	38.8	38.8	90.5
	ST	26	9.5	9.5	100.0
	Total	273	100.0	100.0	

X1_1_2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	R	20	7.3	7.3	7.3
	S	110	40.3	40.3	47.6
	T	101	37.0	37.0	84.6
	ST	42	15.4	15.4	100.0
	Total	273	100.0	100.0	

X1_2_2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	R	35	12.8	12.8	12.8
	S	111	40.7	40.7	53.5

	T	97	35.5	35.5	89.0
	ST	30	11.0	11.0	100.0
	Total	273	100.0	100.0	

X1_3_1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	R	46	16.8	16.8	16.8
	S	96	35.2	35.2	52.0
	T	86	31.5	31.5	83.5
	ST	45	16.5	16.5	100.0
	Total	273	100.0	100.0	

X1_3_2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	R	24	8.8	8.8	8.8
	S	98	35.9	35.9	44.7
	T	101	37.0	37.0	81.7
	ST	50	18.3	18.3	100.0
	Total	273	100.0	100.0	

X1_3_3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	R	39	14.3	14.3	14.3
	S	95	34.8	34.8	49.1
	T	97	35.5	35.5	84.6
	ST	42	15.4	15.4	100.0
	Total	273	100.0	100.0	

X1_3_4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SR	6	2.2	2.2	2.2
	R	60	22.0	22.0	24.2
	S	101	37.0	37.0	61.2
	T	79	28.9	28.9	90.1
	ST	27	9.9	9.9	100.0
	Total	273	100.0	100.0	

Quality of Work-Life

		X2_1_2	X2_1_1	X2_2_1	X2_2_2	X2_3_1	X2_3_2	X2_4_1	X2_4_2
N	Valid	273	273	273	273	273	273	273	273
	Missing	0	0	0	0	0	0	0	0
Mean		2.90	3.16	3.33	3.13	2.77	2.96	2.96	3.21

		X2_5_1	X2_5_2	X2_6_1	X2_6_2	X2_7_1	X2_7_2	X2_8_1	X2_8_2
N	Valid	273	273	273	273	273	273	273	273
	Missing	0	0	0	0	0	0	0	0
Mean		3.01	2.72	2.71	3.26	3.03	2.93	3.00	3.05

X2_1_2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	R	77	28.2	28.2	28.2
	S	148	54.2	54.2	82.4
	T	47	17.2	17.2	99.6
	ST	1	0.4	0.4	100.0
	Total	273	100.0	100.0	

X2_1_1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	R	53	19.4	19.4	19.4
	S	129	47.3	47.3	66.7
	T	84	30.8	30.8	97.4
	ST	7	2.6	2.6	100.0
	Total	273	100.0	100.0	

X2_2_1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	R	36	13.2	13.2	13.2
	S	124	45.4	45.4	58.6
	T	99	36.3	36.3	94.9
	ST	14	5.1	5.1	100.0
	Total	273	100.0	100.0	

X2_2_2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	R	58	21.2	21.2	21.2

	S	127	46.5	46.5	67.8
	T	82	30.0	30.0	97.8
	ST	6	2.2	2.2	100.0
	Total	273	100.0	100.0	

X2_3_1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	R	106	38.8	38.8	38.8
	S	130	47.6	47.6	86.4
	T	31	11.4	11.4	97.8
	ST	6	2.2	2.2	100.0
	Total	273	100.0	100.0	

X2_3_2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	R	87	31.9	31.9	31.9
	S	112	41.0	41.0	72.9
	T	72	26.4	26.4	99.3
	ST	2	0.7	0.7	100.0
	Total	273	100.0	100.0	

X2_4_1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SR	1	0.4	0.4	0.4
	R	71	26.0	26.0	26.4
	S	142	52.0	52.0	78.4
	T	57	20.9	20.9	99.3
	ST	2	0.7	0.7	100.0
	Total	273	100.0	100.0	

X2_4_2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SR	1	0.4	0.4	0.4
	R	51	18.7	18.7	19.0
	S	123	45.1	45.1	64.1
	T	87	31.9	31.9	96.0
	ST	11	4.0	4.0	100.0
	Total	273	100.0	100.0	

X2_5_1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
--	--	-----------	---------	---------------	--------------------

Valid	R	69	25.3	25.3	25.3
	S	141	51.6	51.6	76.9
	T	53	19.4	19.4	96.3
	ST	10	3.7	3.7	100.0
	Total	273	100.0	100.0	

X2_5_2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SR	5	1.8	1.8	1.8
	R	102	37.4	37.4	39.2
	S	133	48.7	48.7	87.9
	T	31	11.4	11.4	99.3
	ST	2	0.7	0.7	100.0
	Total	273	100.0	100.0	

X2_6_1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	R	109	39.9	39.9	39.9
	S	135	49.5	49.5	89.4
	T	29	10.6	10.6	100.0
	Total	273	100.0	100.0	

X2_6_2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SR	1	0.4	0.4	0.4
	R	46	16.8	16.8	17.2
	S	119	43.6	43.6	60.8
	T	95	34.8	34.8	95.6
	ST	12	4.4	4.4	100.0
	Total	273	100.0	100.0	

X2_7_1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	R	69	25.3	25.3	25.3
	S	130	47.6	47.6	72.9
	T	71	26.0	26.0	98.9
	ST	3	1.1	1.1	100.0
	Total	273	100.0	100.0	

X2_7_2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
--	--	-----------	---------	---------------	--------------------

Valid	R	52	19.0	19.0	19.0
	S	190	69.6	69.6	88.6
	T	30	11.0	11.0	99.6
	ST	1	0.4	0.4	100.0
	Total	273	100.0	100.0	

X2_8_1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	R	60	22.0	22.0	22.0
	S	154	56.4	56.4	78.4
	T	58	21.2	21.2	99.6
	ST	1	0.4	0.4	100.0
	Total	273	100.0	100.0	

X2_8_2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	R	69	25.3	25.3	25.3
	S	125	45.8	45.8	71.1
	T	74	27.1	27.1	98.2
	ST	5	1.8	1.8	100.0
	Total	273	100.0	100.0	

Resilience

		X3_1_1	X3_1_2	X3_2_1	X3_2_2	X3_3_1	X3_3_2	X3_4_1	X3_4_2
N	Valid	273	273	273	273	273	273	273	273
	Missing	0	0	0	0	0	0	0	0
Mean		3.72	3.63	3.76	3.63	3.68	3.66	3.67	3.55

		X3_5_1	X3_5_2	X3_6_1	X3_6_2	X3_7_1	X3_7_2	X3_8_1	X3_8_2
N	Valid	273	273	273	273	273	273	273	273
	Missing	0	0	0	0	0	0	0	0
Mean		3.57	3.79	3.74	3.68	3.70	3.66	3.64	3.73

X3_1_1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	R	10	3.7	3.7	3.7

	S	102	37.4	37.4	41.0
	T	116	42.5	42.5	83.5
	ST	45	16.5	16.5	100.0
	Total	273	100.0	100.0	

X3_1_2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	R	10	3.7	3.7	3.7
	S	109	39.9	39.9	43.6
	T	125	45.8	45.8	89.4
	ST	29	10.6	10.6	100.0
	Total	273	100.0	100.0	

X3_2_1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	R	10	3.7	3.7	3.7
	S	96	35.2	35.2	38.8
	T	116	42.5	42.5	81.3
	ST	51	18.7	18.7	100.0
	Total	273	100.0	100.0	

X3_2_2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	R	17	6.2	6.2	6.2
	S	104	38.1	38.1	44.3
	T	116	42.5	42.5	86.8
	ST	36	13.2	13.2	100.0
	Total	273	100.0	100.0	

X3_3_1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	R	16	5.9	5.9	5.9
	S	97	35.5	35.5	41.4
	T	118	43.2	43.2	84.6
	ST	42	15.4	15.4	100.0
	Total	273	100.0	100.0	

X3_3_2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	R	9	3.3	3.3	3.3
	S	118	43.2	43.2	46.5

	T	104	38.1	38.1	84.6
	ST	42	15.4	15.4	100.0
	Total	273	100.0	100.0	

X3_4_1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	R	11	4.0	4.0	4.0
	S	109	39.9	39.9	44.0
	T	113	41.4	41.4	85.3
	ST	40	14.7	14.7	100.0
	Total	273	100.0	100.0	

X3_4_2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	R	26	9.5	9.5	9.5
	S	110	40.3	40.3	49.8
	T	99	36.3	36.3	86.1
	ST	38	13.9	13.9	100.0
	Total	273	100.0	100.0	

X3_5_1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	R	27	9.9	9.9	9.9
	S	108	39.6	39.6	49.5
	T	93	34.1	34.1	83.5
	ST	45	16.5	16.5	100.0
	Total	273	100.0	100.0	

X3_5_2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	R	12	4.4	4.4	4.4
	S	86	31.5	31.5	35.9
	T	123	45.1	45.1	81.0
	ST	52	19.0	19.0	100.0
	Total	273	100.0	100.0	

X3_6_1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	R	12	4.4	4.4	4.4

	S	94	34.4	34.4	38.8
	T	119	43.6	43.6	82.4
	ST	48	17.6	17.6	100.0
	Total	273	100.0	100.0	

X3_6_2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	R	24	8.8	8.8	8.8
	S	96	35.2	35.2	44.0
	T	96	35.2	35.2	79.1
	ST	57	20.9	20.9	100.0
	Total	273	100.0	100.0	

X3_7_1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	R	12	4.4	4.4	4.4
	S	99	36.3	36.3	40.7
	T	121	44.3	44.3	85.0
	ST	41	15.0	15.0	100.0
	Total	273	100.0	100.0	

X3_7_2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	R	14	5.1	5.1	5.1
	S	100	36.6	36.6	41.8
	T	125	45.8	45.8	87.5
	ST	34	12.5	12.5	100.0
	Total	273	100.0	100.0	

X3_8_1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	R	21	7.7	7.7	7.7
	S	98	35.9	35.9	43.6
	T	112	41.0	41.0	84.6
	ST	42	15.4	15.4	100.0
	Total	273	100.0	100.0	

X3_8_2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
--	--	-----------	---------	---------------	--------------------

Valid	R	6	2.2	2.2	2.2
	S	111	40.7	40.7	42.9
	T	106	38.8	38.8	81.7
	ST	50	18.3	18.3	100.0
	Total	273	100.0	100.0	

Organizational Citizenship Behaviour

		Z1_1_1	Z1_1_2	Z1_2_1	Z1_3_1	Z1_2_2
N	Valid	273	273	273	273	273
	Missing	0	0	0	0	0
Mean		3.54	3.45	3.51	3.41	3.24

		Z1_3_2	Z1_4_1	Z1_4_2	Z1_5_1	Z1_5_2
N	Valid	273	273	273	273	273
	Missing	0	0	0	0	0
Mean		3.47	3.29	2.94	3.11	2.99

Z1_1_1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SR	2	0.7	0.7	0.7
	R	32	11.7	11.7	12.5
	S	99	36.3	36.3	48.7
	T	97	35.5	35.5	84.2
	ST	43	15.8	15.8	100.0
	Total	273	100.0	100.0	

Z1_1_2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	R	24	8.8	8.8	8.8
	S	132	48.4	48.4	57.1
	T	88	32.2	32.2	89.4
	ST	29	10.6	10.6	100.0
	Total	273	100.0	100.0	

Z1_2_1

		Frequency	Percent	Valid	Cumulative
--	--	-----------	---------	-------	------------

				Percent	Percent
Valid	R	30	11.0	11.0	11.0
	S	106	38.8	38.8	49.8
	T	104	38.1	38.1	87.9
	ST	33	12.1	12.1	100.0
	Total	273	100.0	100.0	

Z1_3_1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SR	3	1.1	1.1	1.1
	R	54	19.8	19.8	20.9
	S	88	32.2	32.2	53.1
	T	85	31.1	31.1	84.2
	ST	43	15.8	15.8	100.0
	Total	273	100.0	100.0	

Z1_2_2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SR	1	0.4	0.4	0.4
	R	57	20.9	20.9	21.2
	S	106	38.8	38.8	60.1
	T	94	34.4	34.4	94.5
	ST	15	5.5	5.5	100.0
	Total	273	100.0	100.0	

Z1_3_2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	R	46	16.8	16.8	16.8
	S	100	36.6	36.6	53.5
	T	79	28.9	28.9	82.4
	ST	48	17.6	17.6	100.0
	Total	273	100.0	100.0	

Z1_4_1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	R	58	21.2	21.2	21.2
	S	103	37.7	37.7	59.0
	T	86	31.5	31.5	90.5
	ST	26	9.5	9.5	100.0
	Total	273	100.0	100.0	

Z1_4_2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SR	2	0.7	0.7	0.7
	R	98	35.9	35.9	36.6
	S	93	34.1	34.1	70.7
	T	74	27.1	27.1	97.8
	ST	6	2.2	2.2	100.0
	Total	273	100.0	100.0	

Z1_5_1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SR	8	2.9	2.9	2.9
	R	61	22.3	22.3	25.3
	S	118	43.2	43.2	68.5
	T	64	23.4	23.4	91.9
	ST	22	8.1	8.1	100.0
	Total	273	100.0	100.0	

Z1_5_2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SR	10	3.7	3.7	3.7
	R	82	30.0	30.0	33.7
	S	92	33.7	33.7	67.4
	T	78	28.6	28.6	96.0
	ST	11	4.0	4.0	100.0
	Total	273	100.0	100.0	

Employee Well-Being

		Z2_1_1	Z2_1_2	Z2_1_3	Z2_2_1	Z2_2_2	Z2_2_3	Z2_3_1
N	Valid	273	273	273	273	273	273	273
	Missing	0	0	0	0	0	0	0
Mean		3.45	3.44	3.51	3.25	3.63	3.70	3.58

		Z2_3_2	Z2_3_3	Z2_4_1	Z2_4_2	Z2_5_1	Z2_5_2	Z2_5_3
N	Valid	273	273	273	273	273	273	273
	Missing	0	0	0	0	0	0	0
Mean		3.26	3.49	3.83	3.65	3.37	3.46	3.55

Z2_1_1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	R	32	11.7	11.7	11.7
	S	113	41.4	41.4	53.1
	T	102	37.4	37.4	90.5
	ST	26	9.5	9.5	100.0
	Total	273	100.0	100.0	

Z2_1_2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	R	45	16.5	16.5	16.5
	S	104	38.1	38.1	54.6
	T	84	30.8	30.8	85.3
	ST	40	14.7	14.7	100.0
	Total	273	100.0	100.0	

Z2_1_3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	R	32	11.7	11.7	11.7
	S	107	39.2	39.2	50.9
	T	96	35.2	35.2	86.1
	ST	38	13.9	13.9	100.0
	Total	273	100.0	100.0	

Z2_2_1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	R	50	18.3	18.3	18.3
	S	121	44.3	44.3	62.6
	T	87	31.9	31.9	94.5
	ST	15	5.5	5.5	100.0
	Total	273	100.0	100.0	

Z2_2_2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	R	30	11.0	11.0	11.0
	S	94	34.4	34.4	45.4
	T	95	34.8	34.8	80.2
	ST	54	19.8	19.8	100.0
	Total	273	100.0	100.0	

Z2_2_3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	R	24	8.8	8.8	8.8
	S	91	33.3	33.3	42.1
	T	102	37.4	37.4	79.5
	ST	56	20.5	20.5	100.0
	Total	273	100.0	100.0	

Z2_3_1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	R	27	9.9	9.9	9.9
	S	103	37.7	37.7	47.6
	T	101	37.0	37.0	84.6
	ST	42	15.4	15.4	100.0
	Total	273	100.0	100.0	

Z2_3_2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	R	47	17.2	17.2	17.2
	S	126	46.2	46.2	63.4
	T	83	30.4	30.4	93.8
	ST	17	6.2	6.2	100.0
	Total	273	100.0	100.0	

Z2_3_3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	R	36	13.2	13.2	13.2
	S	105	38.5	38.5	51.6
	T	95	34.8	34.8	86.4
	ST	37	13.6	13.6	100.0
	Total	273	100.0	100.0	

Z2_4_1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	R	13	4.8	4.8	4.8
	S	81	29.7	29.7	34.4
	T	118	43.2	43.2	77.7
	ST	61	22.3	22.3	100.0
	Total	273	100.0	100.0	

Z2_4_2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	R	22	8.1	8.1	8.1
	S	101	37.0	37.0	45.1
	T	100	36.6	36.6	81.7
	ST	50	18.3	18.3	100.0
	Total	273	100.0	100.0	

Z2_5_1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	R	35	12.8	12.8	12.8
	S	122	44.7	44.7	57.5
	T	97	35.5	35.5	93.0
	ST	19	7.0	7.0	100.0
	Total	273	100.0	100.0	

Z2_5_2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	R	35	12.8	12.8	12.8
	S	110	40.3	40.3	53.1
	T	96	35.2	35.2	88.3
	ST	32	11.7	11.7	100.0
	Total	273	100.0	100.0	

Z2_5_3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	R	31	11.4	11.4	11.4
	S	102	37.4	37.4	48.7
	T	100	36.6	36.6	85.3
	ST	40	14.7	14.7	100.0
	Total	273	100.0	100.0	

Kinerja Karyawan

		Y 1 1	Y 1 2	Y 1 3	Y 2 1	Y 2 2	Y 2 3
N	Valid	273	273	273	273	273	273
	Missing	0	0	0	0	0	0

Mean	3.80	3.87	3.54	3.74	3.43	3.68
------	------	------	------	------	------	------

		Y 3 2	Y 3 3	Y 3 1	Y 2 4	Y 3 5	Y 3 4
N	Valid	273	273	273	273	273	273
	Missing	0	0	0	0	0	0
Mean		3.92	3.85	3.81	3.33	3.81	3.87

Y_1_1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	R	6	2.2	2.2	2.2
	S	90	33.0	33.0	35.2
	T	129	47.3	47.3	82.4
	ST	48	17.6	17.6	100.0
	Total	273	100.0	100.0	

Y_1_2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	R	3	1.1	1.1	1.1
	S	93	34.1	34.1	35.2
	T	114	41.8	41.8	76.9
	ST	63	23.1	23.1	100.0
	Total	273	100.0	100.0	

Y_1_3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	R	13	4.8	4.8	4.8
	S	135	49.5	49.5	54.2
	T	89	32.6	32.6	86.8
	ST	36	13.2	13.2	100.0
	Total	273	100.0	100.0	

Y_2_1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	R	5	1.8	1.8	1.8
	S	116	42.5	42.5	44.3
	T	96	35.2	35.2	79.5

	ST	56	20.5	20.5	100.0
	Total	273	100.0	100.0	

Y_2_2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	R	36	13.2	13.2	13.2
	S	115	42.1	42.1	55.3
	T	91	33.3	33.3	88.6
	ST	31	11.4	11.4	100.0
	Total	273	100.0	100.0	

Y_2_3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	R	6	2.2	2.2	2.2
	S	119	43.6	43.6	45.8
	T	103	37.7	37.7	83.5
	ST	45	16.5	16.5	100.0
	Total	273	100.0	100.0	

Y_3_2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	R	1	0.4	0.4	0.4
	S	80	29.3	29.3	29.7
	T	133	48.7	48.7	78.4
	ST	59	21.6	21.6	100.0
	Total	273	100.0	100.0	

Y_3_3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	R	7	2.6	2.6	2.6
	S	90	33.0	33.0	35.5
	T	112	41.0	41.0	76.6
	ST	64	23.4	23.4	100.0
	Total	273	100.0	100.0	

Y_3_1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	R	6	2.2	2.2	2.2
	S	92	33.7	33.7	35.9
	T	123	45.1	45.1	81.0
	ST	52	19.0	19.0	100.0
	Total	273	100.0	100.0	

Total	273	100.0	100.0
-------	-----	-------	-------

Y_2_4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	R	55	20.1	20.1	20.1
	S	99	36.3	36.3	56.4
	T	93	34.1	34.1	90.5
	ST	26	9.5	9.5	100.0
	Total	273	100.0	100.0	

Y_3_5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	R	6	2.2	2.2	2.2
	S	88	32.2	32.2	34.4
	T	132	48.4	48.4	82.8
	ST	47	17.2	17.2	100.0
	Total	273	100.0	100.0	

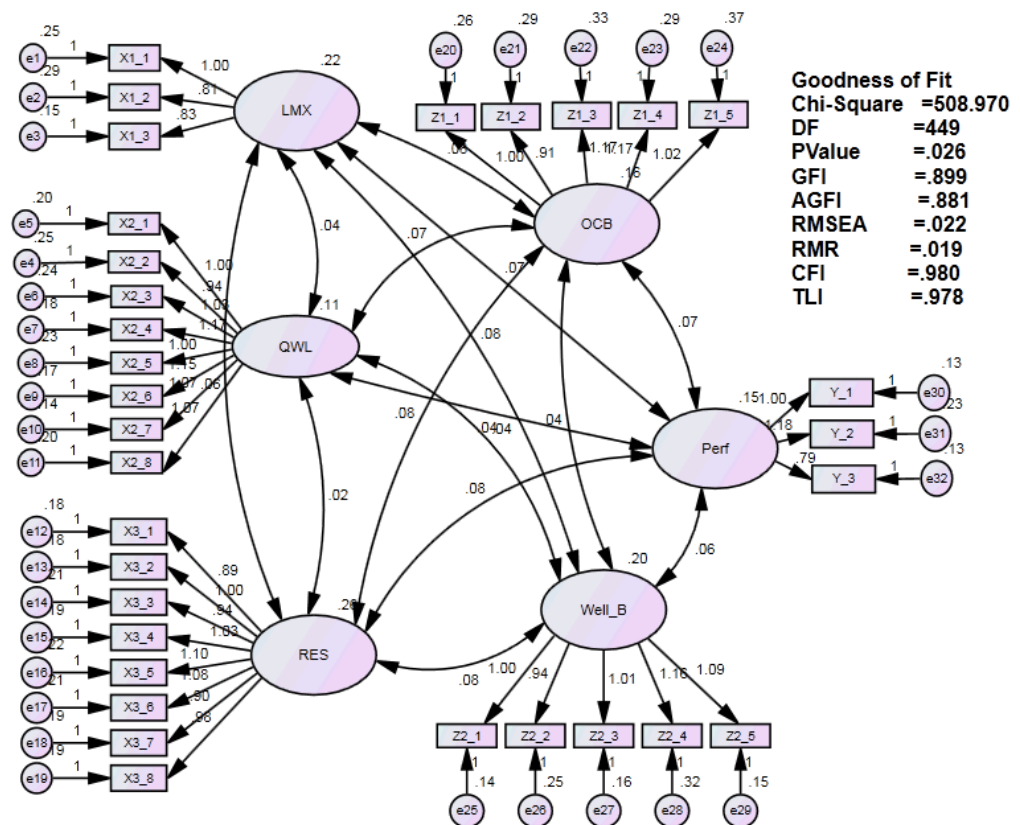
Y_3_4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	R	1	0.4	0.4	0.4
	S	86	31.5	31.5	31.9
	T	133	48.7	48.7	80.6
	ST	53	19.4	19.4	100.0
	Total	273	100.0	100.0	

Lampiran 11

CONFIRMATORY FACTOR ANALYSIS

UJI ASUMSI AMOS



1. NORMALITAS

Variable	min	max	skew	c.r.	kurtosis	c.r.
X3_8	2.000	5.000	-.170	-1.146	-.529	-1.785
X3_7	2.000	5.000	-.294	-1.986	-.194	-.655
X3_6	2.000	5.000	-.205	-1.382	-.621	-2.094
X3_5	2.000	5.000	-.192	-1.297	-.679	-2.290
X3_4	2.000	5.000	-.051	-.344	-.712	-2.400

Variable	min	max	skew	c.r.	kurtosis	c.r.
X3_3	2.000	5.000	-.117	-.787	-.408	-1.376
X3_1	2.000	5.000	-.198	-1.333	-.457	-1.542
X3_2	2.000	5.000	-.166	-1.118	-.449	-1.515
X2_8	2.000	5.000	.200	1.347	-.169	-.569
X2_7	2.000	4.500	.400	2.695	.102	.343
X2_6	1.500	4.500	.364	2.458	-.100	-.337
X2_5	1.500	4.500	.339	2.289	-.195	-.659
X2_4	2.000	5.000	.285	1.925	.027	.091
X2_3	2.000	4.500	.561	3.787	-.143	-.484
X2_2	2.000	5.000	.337	2.276	.155	.523
X2_1	2.000	4.500	.212	1.432	-.162	-.546
X1_1	2.000	5.000	.013	.087	-.332	-1.120
X1_2	2.000	5.000	-.052	-.351	-.425	-1.435
X1_3	2.000	4.750	-.236	-1.595	-.137	-.464
Y_1	2.000	5.000	-.089	-.597	-.220	-.744
Y_2	2.000	5.000	-.260	-1.753	-.968	-3.264
Y_3	2.400	5.000	-.741	-5.001	.605	2.040
Z2_5	2.000	5.000	.295	1.990	-.268	-.904
Z2_4	2.000	5.000	.087	.586	-.652	-2.197
Z2_3	2.000	5.000	.191	1.291	-.315	-1.061
Z2_2	2.000	5.000	.250	1.685	-.552	-1.863
Z2_1	2.000	5.000	.111	.747	.009	.032
Z1_1	2.000	5.000	-.013	-.090	-.374	-1.263
Z1_2	2.000	5.000	.154	1.039	.004	.012
Z1_3	1.500	5.000	.147	.994	-.367	-1.238
Z1_4	2.000	5.000	.412	2.781	-.490	-1.654
Z1_5	1.000	5.000	.385	2.598	-.182	-.613
Multivariate					9.502	1.683

2. OUTLIER

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

Observation number	Mahalanobis d-squared	p1	p2
128	59.510	.002	.454
254	54.839	.007	.587
215	50.979	.018	.868
93	50.710	.019	.764

Observation number	Mahalanobis d-squared	p1	p2
92	49.294	.026	.840
76	48.072	.034	.903
202	47.771	.036	.865
97	47.141	.041	.877
94	46.785	.044	.857
136	46.665	.045	.797
249	46.523	.047	.734
46	46.489	.047	.637
44	46.309	.049	.577
219	46.107	.051	.527
113	45.928	.053	.473
200	45.871	.053	.386
212	45.588	.056	.374
45	45.547	.057	.295
250	45.372	.059	.260
251	44.526	.070	.438
229	44.462	.070	.369
265	44.153	.075	.387
240	43.991	.077	.358
189	43.733	.081	.366
176	43.709	.081	.296
174	43.307	.088	.357
169	42.941	.094	.414
256	42.425	.103	.537
197	42.064	.110	.604
222	42.002	.111	.553
96	41.985	.111	.483
161	41.962	.112	.416
243	41.673	.118	.463
50	41.580	.120	.429
220	41.376	.124	.443
29	41.343	.125	.386
144	40.945	.134	.488
63	40.942	.134	.419
117	40.754	.138	.433
67	40.472	.145	.492
199	40.316	.149	.495
227	40.003	.156	.572
32	39.777	.162	.611
248	39.538	.169	.656
210	39.394	.173	.660

Observation number	Mahalanobis d-squared	p1	p2
213	39.370	.173	.610
137	39.247	.177	.605
120	39.229	.177	.552
206	39.174	.179	.516
68	39.165	.179	.457
232	38.858	.188	.547
171	38.682	.193	.573
201	38.677	.194	.515
187	38.520	.198	.533
153	38.355	.203	.557
108	38.293	.205	.528
246	38.218	.208	.508
115	38.100	.212	.509
121	38.057	.213	.473
164	38.038	.214	.425
252	37.906	.218	.435
61	37.710	.224	.480
272	37.573	.229	.496
11	37.522	.231	.466
100	37.490	.232	.426
216	37.422	.234	.406
122	37.231	.241	.453
124	37.225	.241	.401
226	37.188	.242	.366
99	37.121	.245	.348
101	37.120	.245	.299
267	37.100	.245	.261
39	37.068	.247	.232
75	36.979	.250	.228
188	36.975	.250	.190
155	36.879	.253	.189
159	36.868	.254	.158
132	36.764	.258	.160
118	36.754	.258	.133
190	36.740	.259	.110
238	36.520	.267	.146
22	36.509	.267	.121
237	36.473	.268	.105
257	36.302	.275	.127
143	36.273	.276	.109
247	36.047	.285	.150

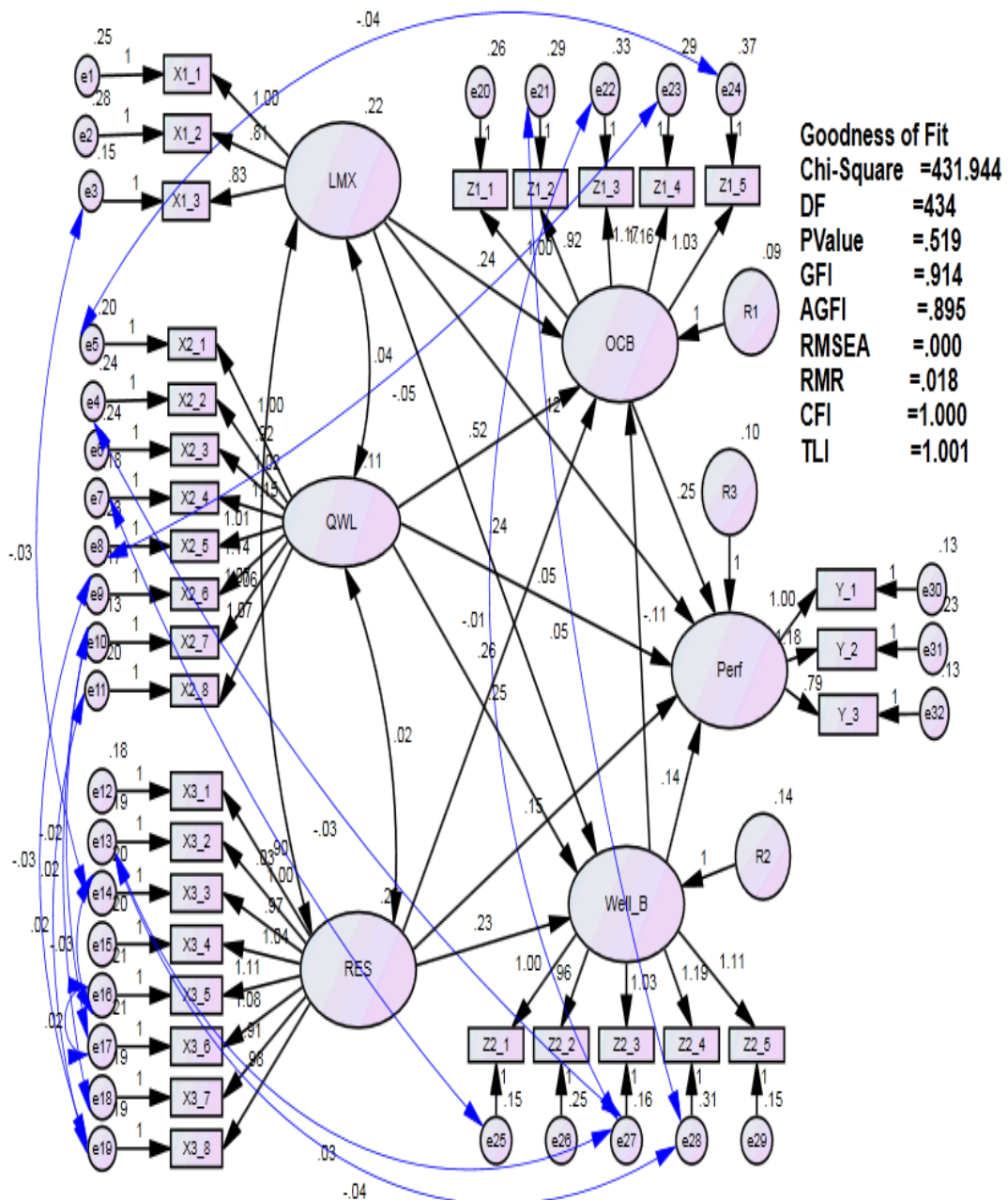
Observation number	Mahalanobis d-squared	p1	p2
253	36.011	.286	.132
105	35.973	.288	.116
233	35.955	.288	.097
180	35.820	.294	.109
119	35.796	.295	.092
269	35.713	.298	.091
140	35.658	.300	.083
259	35.579	.303	.082
59	35.500	.307	.080
178	35.403	.311	.082
166	35.257	.317	.097
195	35.250	.317	.078
146	35.165	.321	.078
208	35.055	.325	.084

Modification index

			M.I.	Par Change
e11	<-->	e19	4.1	0.027
e16	<-->	e17	4.569	0.031
e3	<-->	e14	4.718	-0.029
e14	<-->	e16	4.91	-0.032
e21	<-->	e28	4.986	0.046
e10	<-->	e18	5.084	0.025
e27	<-->	e4	5.502	-0.032
e25	<-->	e7	6.18	0.029
e10	<-->	e17	6.382	-0.029
e28	<-->	e13	6.866	-0.044
e23	<-->	e8	6.923	-0.047
e9	<-->	e19	7.018	-0.033
e24	<-->	e1	7.177	0.06
e22	<-->	e32	8.934	-0.044
e27	<-->	e13	8.936	0.036

Lampiran 12

PERSAMAAN STRUKTURAL



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

	Estimate	S.E.	C.R.	P	Label
Well_B <--- QWL	.255	.095	2.689	.007	par_47
Well_B <--- LMX	.242	.076	3.173	.002	par_50
Well_B <--- RES	.228	.059	3.861	***	par_54
OCB <--- LMX	.244	.077	3.174	.002	par_44
OCB <--- QWL	.515	.107	4.829	***	par_46
OCB <--- RES	.255	.061	4.218	***	par_53
OCB <--- Well_B	-.111	.074	-1.508	.132	par_56
Perf <--- Well_B	.144	.075	1.909	.056	par_48
Perf <--- OCB	.246	.109	2.264	.024	par_49
Perf <--- QWL	.047	.106	.442	.658	par_51
Perf <--- RES	.155	.063	2.447	.014	par_52
Perf <--- LMX	.119	.079	1.509	.131	par_55
Z1_5 <--- OCB	1.031	.141	7.308	***	par_1
Z1_4 <--- OCB	1.161	.143	8.115	***	par_2
Z1_3 <--- OCB	1.167	.147	7.946	***	par_3
Z1_2 <--- OCB	.919	.125	7.352	***	par_4
Z1_1 <--- OCB	1.000				
Z2_2 <--- Well_B	.958	.096	10.017	***	par_5
Z2_3 <--- Well_B	1.033	.087	11.903	***	par_6
Z2_4 <--- Well_B	1.187	.111	10.723	***	par_7
Y_3 <--- Perf	.789	.096	8.226	***	par_8
Y_2 <--- Perf	1.183	.140	8.447	***	par_9
Y_1 <--- Perf	1.000				
X1_3 <--- LMX	.826	.110	7.539	***	par_10
X2_1 <--- QWL	1.000				
X2_3 <--- QWL	1.022	.134	7.604	***	par_11
X2_4 <--- QWL	1.151	.135	8.517	***	par_12
X2_5 <--- QWL	1.007	.132	7.612	***	par_13
X2_6 <--- QWL	1.137	.132	8.631	***	par_14
X2_7 <--- QWL	1.067	.121	8.787	***	par_15
X3_2 <--- RES	1.000				
X3_1 <--- RES	.898	.072	12.453	***	par_16
X3_3 <--- RES	.970	.077	12.542	***	par_17
X3_4 <--- RES	1.035	.080	13.019	***	par_18
X3_5 <--- RES	1.111	.085	12.996	***	par_19

	Estimate	S.E.	C.R.	P	Label
X3_6 <--- RES	1.079	.083	12.970	***	par_20
X3_7 <--- RES	.908	.074	12.325	***	par_21
X3_8 <--- RES	.980	.076	12.830	***	par_22
X1_1 <--- LMX	1.000				
X2_8 <--- QWL	1.066	.132	8.063	***	par_23
X2_2 <--- QWL	.920	.128	7.159	***	par_24
Z2_1 <--- Well_B	1.000				
Z2_5 <--- Well_B	1.109	.091	12.223	***	par_25
X1_2 <--- LMX	.812	.115	7.046	***	par_43

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

	Estimate
Well_B <--- QWL	.194
Well_B <--- LMX	.258
Well_B <--- RES	.263
OCB <--- LMX	.281
OCB <--- QWL	.424
OCB <--- RES	.318
OCB <--- Well_B	-.120
Perf <--- Well_B	.163
Perf <--- OCB	.259
Perf <--- QWL	.040
Perf <--- RES	.203
Perf <--- LMX	.144
Z1_5 <--- OCB	.564
Z1_4 <--- OCB	.654
Z1_3 <--- OCB	.634
Z1_2 <--- OCB	.566
Z1_1 <--- OCB	.623
Z2_2 <--- Well_B	.641
Z2_3 <--- Well_B	.752
Z2_4 <--- Well_B	.678
Y_3 <--- Perf	.648
Y_2 <--- Perf	.686
Y_1 <--- Perf	.724
X1_3 <--- LMX	.703
X2_1 <--- QWL	.596

	Estimate
X2_3 <--- QWL	.572
X2_4 <--- QWL	.665
X2_5 <--- QWL	.570
X2_6 <--- QWL	.677
X2_7 <--- QWL	.695
X3_2 <--- RES	.759
X3_1 <--- RES	.733
X3_3 <--- RES	.740
X3_4 <--- RES	.761
X3_5 <--- RES	.771
X3_6 <--- RES	.762
X3_7 <--- RES	.724
X3_8 <--- RES	.745
X1_1 <--- LMX	.682
X2_8 <--- QWL	.617
X2_2 <--- QWL	.525
Z2_1 <--- Well_B	.750
Z2_5 <--- Well_B	.782
X1_2 <--- LMX	.578

Covariances: (Group number 1 - Default model)

	Estimate	S.E.	C.R.	P	Label
LMX <--> RES	.057	.019	3.027	.002	par_26
QWL <--> RES	.024	.012	2.022	.043	par_27
LMX <--> QWL	.041	.013	3.083	.002	par_45
e10 <--> e18	.021	.011	1.873	.061	par_28
e10 <--> e17	-.023	.012	-2.017	.044	par_29
e11 <--> e19	.022	.013	1.612	.107	par_30
e14 <--> e16	-.031	.014	-2.198	.028	par_31
e16 <--> e17	.024	.016	1.488	.137	par_32
e3 <--> e14	-.029	.013	-2.222	.026	par_33
e9 <--> e19	-.031	.013	-2.445	.015	par_34
e27 <--> e13	.032	.012	2.564	.010	par_35
e22 <--> e27	-.006	.016	-.365	.715	par_36
e25 <--> e7	.030	.012	2.549	.011	par_37
e23 <--> e8	-.046	.018	-2.550	.011	par_38
e27 <--> e4	-.035	.013	-2.583	.010	par_39

	Estimate	S.E.	C.R.	P	Label
e24 <--> e5	-.041	.018	-2.232	.026	par_40
e21 <--> e28	.047	.021	2.276	.023	par_41
e28 <--> e13	-.035	.017	-2.107	.035	par_42

Correlations: (Group number 1 - Default model)

	Estimate
LMX <--> RES	.243
QWL <--> RES	.144
LMX <--> QWL	.265
e10 <--> e18	.129
e10 <--> e17	-.139
e11 <--> e19	.109
e14 <--> e16	-.153
e16 <--> e17	.113
e3 <--> e14	-.169
e9 <--> e19	-.171
e27 <--> e13	.186
e22 <--> e27	-.026
e25 <--> e7	.185
e23 <--> e8	-.177
e27 <--> e4	-.178
e24 <--> e5	-.150
e21 <--> e28	.155
e28 <--> e13	-.146

Variances: (Group number 1 - Default model)

	Estimate	S.E.	C.R.	P	Label
LMX	.217	.042	5.139	***	par_57
QWL	.110	.022	5.037	***	par_58
RES	.252	.035	7.276	***	par_59
R2	.143	.022	6.584	***	par_60
R1	.092	.020	4.536	***	par_61
R3	.099	.019	5.237	***	par_62
e24	.372	.037	10.186	***	par_63
e23	.295	.032	9.272	***	par_64
e22	.329	.035	9.528	***	par_65
e21	.291	.029	10.173	***	par_66

	Estimate	S.E.	C.R.	P	Label
e20	.256	.027	9.651	***	par_67
e25	.148	.016	9.137	***	par_68
e26	.251	.024	10.316	***	par_69
e27	.155	.017	9.103	***	par_70
e28	.314	.031	10.013	***	par_71
e29	.149	.017	8.573	***	par_72
e32	.127	.014	8.801	***	par_73
e31	.232	.029	8.119	***	par_74
e30	.134	.018	7.299	***	par_75
e3	.151	.022	7.038	***	par_76
e1	.250	.033	7.544	***	par_77
e5	.200	.019	10.492	***	par_78
e4	.244	.023	10.854	***	par_79
e6	.236	.022	10.634	***	par_80
e7	.184	.018	9.986	***	par_81
e8	.232	.022	10.638	***	par_82
e9	.168	.017	9.871	***	par_83
e10	.135	.014	9.683	***	par_84
e11	.204	.020	10.363	***	par_85
e13	.186	.018	10.178	***	par_86
e12	.176	.017	10.401	***	par_87
e14	.196	.019	10.123	***	par_88
e15	.196	.019	10.156	***	par_89
e16	.213	.022	9.534	***	par_90
e17	.212	.021	9.920	***	par_91
e18	.189	.018	10.469	***	par_92
e19	.194	.019	10.299	***	par_93
e2	.284	.030	9.367	***	par_94

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

	Estimate
Well_B	.248
OCB	.437
Perf	.326
X1_2	.334
X3_8	.555
X3_7	.523

	Estimate
X3_6	.580
X3_5	.594
X3_4	.580
X3_3	.547
X3_1	.537
X3_2	.576
X2_8	.381
X2_7	.482
X2_6	.459
X2_5	.325
X2_4	.442
X2_3	.327
X2_2	.276
X2_1	.355
X1_1	.465
X1_3	.495
Y_1	.524
Y_2	.470
Y_3	.420
Z2_5	.612
Z2_4	.460
Z2_3	.566
Z2_2	.410
Z2_1	.563
Z1_1	.388
Z1_2	.321
Z1_3	.402
Z1_4	.427
Z1_5	.318

Lampiran 13

PENENTUAN PERAN MEDIASI

BOOTSTRAP CONFIDENCE LEVEL

Standardized Indirect Effects (Group number 1 - Default model)

Standardized Indirect Effects - Two Tailed Significance (BC) (Group number 1 - Default model)

	RES	QWL	LMX	Well_B	OCB	Perf
Well_B	...	...	...	...	...	...
OCB	.192	.109	.140	...	...	...
Perf	.065	.030	.040	.149	...	...

Standardized Total Effects (Group number 1 - Default model)

	RES	QWL	LMX	Well_B	OCB	Perf
Well_B	0.263	0.194	0.258	0.000	0.000	0.000
2 tailed Sig	0.005	0.028	0.012	...	...	...
OCB	0.286	0.400	0.250	-0.120	0.000	0.000
2 tailed Sig	0.004	0.003	0.004	0.270	...	...
Perf	0.320	0.176	0.251	0.132	0.259	0.000
2 tailed Sig	0.002	0.063	0.008	0.205	0.087	...

Standardized Direct Effects (Group number 1 - Default model)

	RES	QWL	LMX	Well_B	OCB	Perf
Well_B	0.263	0.194	0.258	0.000	0.000	0.000
2 tailed Sig	0.005	0.028	0.012	...	...	...
OCB	0.318	0.424	0.281	-0.120	0.000	0.000
2 tailed Sig	0.005	0.002	0.003	0.270	...	...
Perf	0.203	0.040	0.144	0.163	0.259	0.000
2 tailed Sig	0.103	0.686	0.192	0.130	0.087	...

Standardized Indirect Effects (Group number 1 - Default model)

	RES	QWL	LMX	Well_B	OCB	Perf
Well_B	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000
2 tailed Sig	...	...	...	...	...	...
OCB	-0.032	-0.023	-0.031	0.000	0.000	0.000
2 tailed Sig	0.192	0.109	0.140	...	...	...
Perf	0.117	0.135	0.107	-0.031	0.000	0.000
2 tailed Sig	0.065	0.030	0.040	0.149	...	...

