

LAMPIRAN
MAPPING PENELITIAN TERDAHULU

NO	PENULIS DAN JUDUL ARTIKEL	TUJUAN PENELITIAN	VARIA BEL/KA TA KUNCI	Hipotesis terkait	METODE	TEMUAN
1	Liao, S. H., Chang, W. J., Hu, D. C., & Yueh, Y. L. (2012). Relationships among organizational culture, knowledge acquisition, organizational learning, and organizational innovation in Taiwan's banking and insurance industries. <i>International Journal of Human Resource Management</i> , 23(1), 52–70. https://doi.org/ 10.1080/09585 192.2011.5999 47	Mengkaji hubungan antara budaya organisasi, pemerolehan pengetahuan, pembelajaran organisasi, dan inovasi	budaya organisa si, pemerol ehan pengeta huan, pembela jaran organisa si, inovasi	H1 H2	Survei dengan melibatkan 449 responden dari perusahaan sektor keuangan di Taiwan	Pembelajar an organisasi menjadi mediator antara budaya organisasi dan inovasi organisasi; Budaya organisasi memengaru hi pembelajara n organisasi dan inovasi melalui pemeroleha n pengetahua n

NO	PENULIS DAN JUDUL ARTIKEL	TUJUAN PENELITIAN	VARIABEL/KATA KUNCI	Hipotesis terkait	METODE	TEMUAN
2	Joseph, K. (2009). The Influence of Organizational Culture on Organizational Learning, Worker Involvement and Worker Productivity. <i>International Journal of Business and Management</i> , 4(9), 243–250. https://doi.org/10.5539/ijbm.v4n9p243	Mengkaji hubungan antara budaya organisasi, pembelajaran organisasi, keterlibatan, dan produktivitas karyawan	Budaya organisasi, pembelajaran organisasi, produktivitas, kinerja	H1 H3	Survei dengan melibatkan 40 responden	Terdapat hubungan positif antar semua variabel
3	Suppiah, V., & Singh Sandhu, M. (2011). Organisational culture's influence on tacit knowledge-sharing behaviour. <i>Journal of Knowledge Management</i> , 15(3), 462–	Mengkaji pengaruh tipe budaya organisasi terhadap perilaku berbagi pengetahuan yang secara diam-diam dimiliki di organisasi-organisasi di Malaysia	budaya organisasi, pengetahuan, pembelajaran organisasi	H1	Survei dengan melibatkan 363 partisipan dari 7 organisasi dan analisis dilakukan dengan menggunakan multiple regression	Tipe budaya organisasi memengaruhi perilaku berbagi pengetahuan dan pengaruh ini bisa positif maupun negatif.

NO	PENULIS DAN JUDUL ARTIKEL	TUJUAN PENELITIAN	VARIABEL/KATA KUNCI	Hipotesis terkait	METODE	TEMUAN
	477.					
4	Sanz-Valle, R., Naranjo-Valencia, J. C., Jiménez-Jiménez, D., & Perez-Caballero, L. (2011). Linking organizational learning with technical innovation and organizational culture. <i>Journal of Knowledge Management</i> , 15(6), 997–1015. https://doi.org/10.1108/13673271111179334	Mengkaji dampak pembelajaran organisasi terhadap inovasi teknis dan peran budaya organisasi sebagai determinan dari proses pembelajaran organisasi	pembelajaran organisasi, inovasi, budaya organisasi	H1 H2 H5	Kuesiner dikumpulkan dari 451 CEO perusahaan manufaktur di Spanyol	Pembelajaran organisasi memiliki hubungan positif dengan inovasi teknis dan budaya organisasi dapat mendorong atau menghambat pembelajaran organisasi dan inovasi teknis
5	Hogan, S. J., & Coote, L. V. (2014). Organizational culture, innovation, and performance: A test of	Memberikan penjelasan untuk model empiris berdasarkan model Schein tentang budaya organisasi dalam	budaya organisasi, inovasi, kinerja	H2	91 responden dari firma hukum di Sydney, Australia	Lapis-lapis dalam budaya organisasi memediasi pengaruh nilai-nilai yang mendorong

NO	PENULIS DAN JUDUL ARTIKEL	TUJUAN PENELITIAN	VARIA BEL/KA TA KUNCI	Hipotesis terkait	METODE	TEMUAN
	Schein's model. <i>Journal of Business Research</i> , 67(8), 1609–1621. https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2013.09.007	mendorong inovasi				inovasi terhadap kinerja perusahaan
6	Jung, D. I., Chow, C., & Wu, A. (2003). The role of transformational leadership in enhancing organizational innovation: Hypotheses and some preliminary findings. <i>Leadership Quarterly</i> , 14(4–5), 525–544. https://doi.org/10.1016/S1048-9843(03)00050-X	Mengkaji hubungan antara kepemimpinan transformasional, inovasi, pemberdayaan, dan iklim organisasi	Pembelajaran organisasi, inovasi organisasi	H2 H5	Survei dengan melibatkan 32 perusahaan sektor elektronik dan komunikasi di Taiwan	Terdapat hubungan positif antara kepemimpinan transformasional dan inovasi organisasi; Iklim organisasi memiliki hubungan positif signifikan dengan inovasi

NO	PENULIS DAN JUDUL ARTIKEL	TUJUAN PENELITIAN	VARIABEL/KATA KUNCI	Hipotesis terkait	METODE	TEMUAN
7	Naranjo-Valencia, J. C., Jiménez-Jiménez, D., & Sanz-Valle, R. (2016). Studying the links between organizational culture, innovation, and performance in Spanish companies. <i>Revista Latinoamericana de Psicología</i> , 48(1), 30–41. https://doi.org/10.1016/j.rlp.2015.09.009	Mengkaji keterkaitan antara budaya organisasi, inovasi, dan kinerja di perusahaan-perusahaan di Spanyol	budaya organisasi, inovasi, kinerja organisasi	H2 H3	Survei dengan 446 CEO sebagai responden	Budaya organisasi dapat mendorong atau menghambat terjadinya inovasi dan kinerja perusahaan, bergantung pada nilai-nilai budaya organisasi yang dikembangkan. Budaya adhocratic merupakan predictor terbaik untuk pengembangan inovasi dan kinerja; Inovasi memediasi hubungan antara tipe budaya organisasi dan kinerja.

NO	PENULIS DAN JUDUL ARTIKEL	TUJUAN PENELITIAN	VARIABEL/KATA KUNCI	Hipotesis terkait	METODE	TEMUAN
8	Schuldt, K. S., & Gomes, G. (2020). Influence of organizational culture on the environments of innovation and organizational performance. <i>Gestao e Producao</i> , 27(3). https://doi.org/10.1590/0104-530x4571-20	Mengkaji pengaruh budaya organisasi terhadap lingkungan internal dan eksternal dari inovasi dan kinerja organisasi di sektor tekstil	budaya organisasi, inovasi, kinerja organisasi	H2 H3	Survei dengan melibatkan 186 responden	Organisasi dengan budaya klan berpengaruh positif terhadap persepsi tentang lingkungan yang mendorong inovasi; budaya organisasi berdampak positif terhadap kinerja organisasi
9	Bowers, M.R., Hall, R., dan Srinivasan, M. (2017). Organizational culture and leadership style: The missing combination for selecting the right leader for effective crisis management.	Menyajikan tiga prinsip kepemimpinan yang responsif terhadap krisis dengan menawarkan matriks LCRM dan mengaitkannya dengan budaya organisasi	manajemen krisis. gaya kepemimpinan, budaya organisasi, kepemimpinan manajemen krisis, kepemimpinan	H3 H6	Artikel konseptual dengan dukungan analisis tiga kasus manajemen krisis di beberapa perusahaan	Penerapan matriks CLRM menunjukkan bahwa krisis dalam perusahaan paling bagus diatasi dengan gaya kepemimpinan transformasi

NO	PENULIS DAN JUDUL ARTIKEL	TUJUAN PENELITIAN	VARIABEL/KATA KUNCI	Hipotesis terkait	METODE	TEMUAN
	<i>Business Horizons</i> , 60(4), 551-563.		mpinan organisasi			ional, bukan gaya transaksional
10	AlShehhi, N., AlZaabi, F., Alnahhal, M., Sakhrieh, A., & Tabash, M. I. (2021). The effect of organizational culture on the performance of UAE organizations. <i>Cogent Business and Management</i> , 8(1). https://doi.org/10.1080/23311975.2021.1980934	Mengkaji pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja di organisasi-organisasi di Uni Emirat Arab	budaya organisasi, kinerja organisasi	H3	Survei dengan melibatkan 200 karyawan berbagai organisasi sebagai responden; analisis dilakukan secara statistik	Budaya organisasi memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kinerja organisasi
11	Gambi, L. D. N., Boer, H., Gerolamo, M. C., Jørgensen, F., dan Carpinetti, L. C. R. (2015). The relationship between	Mengkaji apakah budaya organisasi memengaruhi seperangkat teknik kualitas yang digunakan, dan apakah teknik ini	kinerja organisasi, manajemen mutu, budaya organisasi	H3 H13	Penelitian kuantitatif melalui kuesioner dengan sampel 250 firma di Brazil dan Denmark; menggunakan	Budaya tidak nampak menjadi prediktor teknik kualitas. Meskipun kelompok teknikH

NO	PENULIS DAN JUDUL ARTIKEL	TUJUAN PENELITIAN	VARIABEL/KATA KUNCI	Hipotesis terkait	METODE	TEMUAN
	organizational culture and quality techniques, and its impact on operational performance. <i>International Journal of Operations dan Production Management</i> , 35(10), 1460–1484.	memengaruhi hubungan antara budaya organisasi dan kinerja operasional			an structural equation modeling	kualitas berkontribusi secara tidak langsung pada kinerja operasional, efek kinerja tidak signifikan.
12	Gimenez-Espin, J. A., Jiménez-Jiménez, D., dan Martínez-Costa, M. (2013). Organizational culture for total quality management. <i>Total Quality Management dan Business Excellence</i> , 24 (5–6), 678–692.	Mengkaji keterkaitan antara budaya organisasi dengan sistem manajemen mutu	manajemen mutu, budaya organisasi	H3 H12 H13	Penelitian kuantitatif dengan survei melalui pos, melibatkan 451 perusahaan di Spanyol; Analisis menggunakan regresi linear hirarkis	Ada dampak positif dari budaya adhocratic terhadap manajemen mutu. Budaya adhocratic berciri tidak formal dan kewirausahaan. Budaya organisasi berbasis keluarga ternyata

NO	PENULIS DAN JUDUL ARTIKEL	TUJUAN PENELITIAN	VARIA BEL/KA TA KUNCI	Hipotesis terkait	METODE	TEMUAN
						tidak berdampak pada manajemen mutu. Secara umum manajemen mutu berdampak positif pada kinerja bisnis.
13	Jabnoun, N., dan Sedrani, K. (2005). TQM, culture, and performance in UAE manufacturing firms. <i>The Quality Management Journal</i> , 12(4), 8–20.	Mengkaji praktik manajemen mutu, budaya organisasi, dan kinerja di perusahaan manufacturing di Uni Emirat Arab	budaya organisasi, kinerja, manajemen mutu	H3 H12 H13	Penelitian kuantitatif dengan survei yang melibatkan 81 manajer di perusahaan manufacturing di UAE. Respondianalisis secara faktorial	Dimensi manajemen mutu ditemukan pada dimensi fokus pada pelanggan dan perbaikan terus menerus.
14	Naor, M., Goldstein, S. M., Linderman, K. W., dan Schroeder, R.	Mengkaji hubungan antara budaya organisasi dan manajemen kualitas dan	budaya organisasi, manajemen kualitas,	H3 H12 H13	Penelitian kuantitatif dengan menggunakan 189 perusahaan	Ada hubungan positif antara budaya organisasi

NO	PENULIS DAN JUDUL ARTIKEL	TUJUAN PENELITIAN	VARIABEL/KATA KUNCI	Hipotesis terkait	METODE	TEMUAN
	G. (2008). The role of culture as driver of quality management and performance: Infrastructure versus core quality practices. <i>Decision Sciences</i> , 39(4), 671–702.	kinerja	dan kinerja		manufacturing di 6 negara	dan manajemen kualitas, yang pada akhirnya berdampak pada kinerja
15	Nasir, J., Ibrahim, R. M., Sarwar, M. A., Sarwar, B., Al-Rahmi, W. M., Alturise, F., Samed Al-Adwan, A., & Uddin, M. (2022). The Effects of Transformational Leadership, Organizational Innovation, Work Stressors, and	Mengkali pengaruh kepemimpinan transformasional, inovasi organisasi, stressor pekerjaan, dan kreativitas terhadap kinerja karyawan di UMKM di Pakistan	Kepemimpinan transformasional, inovasi, kreativitas, kinerja karyawan	H3 H5 H11	Survei dengan melibatkan 424 responden dari UMKM di Pakistan	Stressor kerja, kepemimpinan transformasional, dan kreativitas berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan

NO	PENULIS DAN JUDUL ARTIKEL	TUJUAN PENELITIAN	VARIA BEL/KA TA KUNCI	Hipotesis terkait	METODE	TEMUAN
	Creativity on Employee Performance in SMEs. <i>Frontiers in Psychology</i> , 13(April). https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.772104					
16	Gumusluoglu, L., & Ilsev, A. (2009). Transformational leadership, creativity, and organizational innovation. <i>Journal of Business Research</i> , 62(4), 461–473. https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2007.07.032	Mengajukan model dampak kepemimpinan transformasional terhadap kreativitas pada level individu dan inovasi pada level organisasi	kepemimpinan transformasional, inovasi, kreativitas	H4 H5	Survei dengan melibatkan 163 personil di R&D di perusahaan pengembangan software di Turki	Ada hubungan positif antara kepemimpinan transformasional dan kreativitas karyawan ; Kepemimpinan transformasional memengaruhi kreativitas melalui pemberdayaan secara psikologis; Kepemimpinan

NO	PENULIS DAN JUDUL ARTIKEL	TUJUAN PENELITIAN	VARIA BEL/KA TA KUNCI	Hipotesis terkait	METODE	TEMUAN
						transformasional memiliki hubungan positif dengan inovasi organisasi.
17	Mohamed, I. A. H., & Otman, N. M. M. (2021). Exploring the Link between Organizational Learning and Transformational Leadership: A Review. <i>OALib</i> , 08(05), 1–19. https://doi.org/10.4236/oalib.1107242	Mengkaji hubungan antara pembelajaran organisasi dan kepemimpinan transformasional	pembelajaran organisasi, kepemimpinan transformasional	H4 H5	Kajian pustaka	Kepemimpinan transformasional berdampak positif terhadap pembelajaran organisasi, yang memiliki dampak langsung terhadap inovasi dan kreativitas
18	Aragón-Correa, J. A., García-Morales, V. J., & Córdón-Pozo, E. (2007). Leadership	Mengkaji hubungan antara pembelajaran organisasi, kepemimpinan transformasional, inovasi, dan	Kepemimpinan transformasional, pembelajaran organisasi	H5	Survei dengan melibatkan 408 firma besar dalam 4 sektor	Pembelajaran organisasi memiliki pengaruh langsung signifikan terhadap

NO	PENULIS DAN JUDUL ARTIKEL	TUJUAN PENELITIAN	VARIABEL/KATA KUNCI	Hipotesis terkait	METODE	TEMUAN
	and organizational learning's role on innovation and performance: Lessons from Spain. <i>Industrial Marketing Management</i> , 36(3), 349–359. https://doi.org/10.1016/j.indmarman.2005.09.006	kinerja	si, kinerja organisasi			inovasi dibandingkan dengan pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap inovasi
19	Abasilim, U. D. (2014). Transformational leadership style and its relationship with organisational performance in Nigerian work context: A review. <i>IOSR Journal of Business and Management</i> , 16(9), 1–5.	Mengkaji hubungan antara gaya kepemimpinan organisasi dan kinerja organisasi di konteks dunia kerja di Nigeria	Kepemimpinan transformasional, kinerja organisasi	H6	Kajian Pustaka tentang penelitian kepemimpinan transformasional dan kinerja dalam konteks Nigeria	Gaya kepemimpinan transformasional memiliki hubungan positif signifikan dengan kinerja organisasi.

NO	PENULIS DAN JUDUL ARTIKEL	TUJUAN PENELITIAN	VARIABEL/KATA KUNCI	Hipotesis terkait	METODE	TEMUAN
20	Gilberson, T., Dickson, M, dan Randall, K. (2009). Leadership and organizational culture: Linking CEO characteristics to cultural values. <i>J Bus Psychol</i> , 24, 123-147.	Melakukan kajian empiris tentang hubungan antara kepemimpinan dan budaya organisasi	kepemimpinan, kepribadian CEO, budaya organisasi	H6	Penelitian kuantitatif melalui kuesioner dengan sampel 467 karyawan pada dan 32 CEO 32 organisasi	Ada keterkaitan positif antara kepribadian CEO dengan nilai-nilai budaya organisasi yang dijalankan.
21	Orabi, T. G. A. (2016). The Impact of Transformational Leadership Style on Organizational Performance: Evidence from Jordan. <i>International Journal of Human Resource Studies</i> , 6(2), 89. https://doi.org/10.5296/ijhrs.v6i2.9427	Mengkaji pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja organisasi di 3 bank besar di Jordania	kepemimpinan transformasional, kinerja organisasi	H6	Survey dengan melibatkan 213 karyawan bank sebagai responden	3 komponen dalam kepemimpinan transformasional, yakni motivasi inspirasi, stimulasi intelektual, dan pertimbangan individu berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan,

NO	PENULIS DAN JUDUL ARTIKEL	TUJUAN PENELITIAN	VARIABEL/KATA KUNCI	Hipotesis terkait	METODE	TEMUAN
						namun pengaruh ideal (karisma) bukan faktor signifikan dalam memengaruhi kinerja.
22	García-Morales, V. J., Jiménez-Barrionuevo, M. M., & Gutiérrez-Gutiérrez, L. (2012). Transformational leadership influence on organizational performance through organizational learning and innovation. <i>Journal of Business Research</i> , 65(7), 1040–1050. https://doi.org/10.1016/j.jbusr	Menganalisis pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap pembelajaran organisasi dan inovasi di perusahaan-perusahaan di Spanyol	kepemimpinan transformasional, kinerja organisasi, inovasi	H6 H10 H11	Survei dengan melibatkan sampel sebanyak 168 perusahaan di sektor kimia dan otomotif di Spanyol	Kepemimpinan transformasional memengaruhi kinerja organisasi secara signifikan; pembelajaran organisasi memiliki pengaruh positif terhadap kinerja dengan inovasi sebagai moderator; inovasi memengaruhi kinerja secara

NO	PENULIS DAN JUDUL ARTIKEL	TUJUAN PENELITIAN	VARIA BEL/KA TA KUNCI	Hipotesis terkait	METODE	TEMUAN
	es.2011.03.005					positif
23	Baird, K., Hu, K. J., dan Reeve, R. (2011). The relationships between organizational culture, total quality management practices and operational performance. <i>International Journal of Operations dan Production Management</i> , 31(7), 789–814.	Mengkali keterkaitan antara dimensi budaya organisasi menurut O'Reilly dengan penggunaan manajemen mutu, dan mengungkapkan hubungan langsung dan tidak langsung antara praktik manajemen mutu dengan kinerja	budaya organisasi, manajemen mutu, kinerja organisasi	H6 H12 H13	Kuantitatif dengan survei melalui kuesioner pada 364 unit bisnis dalam bidang manufacturing dan jasa di Australia	Temuan menunjukkan bahwa dimensi budaya kerja tim/menghormati orang adalah faktor paling penting dalam meningkatkan penggunaan praktik manajemen mutu, sementara itu unit bisnis yang lebih berorientasi pada hasil dan inovatif juga ditemukan menggunakan praktik manajemen mutu ke

NO	PENULIS DAN JUDUL ARTIKEL	TUJUAN PENELITIAN	VARIA BEL/KA TA KUNCI	Hipotesis terkait	METODE	TEMUAN
						tingkat yang lebih tinggi. Tiga faktor (manajemen kualitas pemasok, manajemen proses, dan kualitas data dan pelaporan) ditemukan untuk membantu mencapai tujuan kinerja operasional
24	Salas, E., Shuffler, M. L., Thayer, A. L., Bedwell, W. L., & Lazzara, E. H. (2015). Understanding and Improving Teamwork in Organizations: A Scientifically Based Practical	Melakukan kajian pustaka dan memberikan rekomendasi tentang pentingnya kerja tim di organisasi	kerja tim, budaya organisasi	H7 H8	Meta-analisis untuk menyorikan definisi kerja tim dan elemen terkait berdasarkan berbagai kajian pustaka	Konseptualisasi kerja tim dan elemen-elemen terkait untuk digunakan sebagai rekomendasi secara praktis.

NO	PENULIS DAN JUDUL ARTIKEL	TUJUAN PENELITIAN	VARIA BEL/KA TA KUNCI	Hipotesis terkait	METODE	TEMUAN
	Guide. <i>Human Resource Management</i> , 54(4), 599–622. https://doi.org/10.1002/hrm.21628					
25	Goh, S. C., Chan, C., & Kuziemsky, C. (2013). Teamwork, organizational learning, patient safety and job outcomes. <i>International Journal of Health Care Quality Assurance</i> , 26(5), 420–432. https://doi.org/10.1108/IJHCQA-05-2011-0032	Mendorong pelaksana di bidang kesehatan untuk mempertimbangkan konsep pembelajaran organisasi dan kolaborasi antartim untuk meningkatkan keselamatan pasien	Kerja tim, pembelajaran organisasi, keselamatan pasien, kinerja	H7 H9	Kajian Pustaka tentang penelitian dalam topik kerja tim dalam kaitannya dengan pembelajaran organisasi dan kinerja	Budaya yang mementingkan keselamatan pasien perlu mencakup budaya organisasi yang mendorong pembelajaran secara kolaboratif dan meninggalkan budaya menyalahkan orang lain
26	Fay, D., Shipton, H., West, M. A.,	Mengkaji hubungan antara kerja tim	Kerja tim, inovasi	H8	Survei dan interview dengan	Semakin luas pemanfaata

NO	PENULIS DAN JUDUL ARTIKEL	TUJUAN PENELITIAN	VARIA BEL/KA TA KUNCI	Hipotesis terkait	METODE	TEMUAN
	& Patterson, M. (2014). <i>Teamwork and Organizational Innovation: The Moderating Role of the HRM Context. Creativity and Innovation Management</i> , 24(2), 261–277.	dan inovasi organisasi dengan konteks manajemen SDM sebagai moderator	organisasi, manajemen SDM		melibatkan 111 perusahaan manufaktur di Inggris	n kerja tim dalam organisasi, semakin tinggi tingkat inovasi organisasi. Manajemen SDM dapat berperan sebagai fasilitator atau penghambat, bergantung pada karakteristik manajemen dan administrasinya
27	Horwitz, S. K., & Horwitz, I. B. (2007). The effects of team diversity on team outcomes: A meta-analytic review of team demography.	Mengkaji dampak keberagaman dalam tim terhadap hasil kerja tim	kerja tim, kinerja organisasi	H9	Kajian pustaka tentang penelitian dalam topik keberagaman dalam tim yang diterbitkan antara	Dampak positif keberagaman dalam tugas di tim terhadap kinerja organisasi

NO	PENULIS DAN JUDUL ARTIKEL	TUJUAN PENELITIAN	VARIA BEL/KA TA KUNCI	Hipotesis terkait	METODE	TEMUAN
	<i>Journal of Management</i> , 33(6), 987–1015. https://doi.org/10.1177/0149206307308587				tahun 1985 dan 2006	
28	Salas, E. et.al. (2008). Does team training improve team performance? <i>Human Factor</i> 50(6), 903-933.	Melakukan kajian pustaka tentang hubungan antara pelatihan tim dengan kinerja tim	Pelatihan tim, kinerja tim, meta-analisis	H9 H10	Meta-analisis penelitian sebelumnya untuk mendapatkan hasil secara kuantitatif tentang hubungan antara pelatihan tim dan kinerja tim. Sebanyak 168 artikel yang relevan dianalisis dengan teknik coding	Intervensi dalam bentuk pelatihan tim dapat meningkatkan kinerja tim karena pelatihan bermanfaat untuk meningkatkan pengetahuan secara kognitif, afektif, proses kerja tim, dan kinerja.
29	Wanyeki, M. N., Maina, C. W., Sanyanda,	Mengkaji dampak kerja tim terhadap	Kerja tim, kinerja	H9	Survei dengan melibatkan	Kerja tim berkaitan erat dengan

NO	PENULIS DAN JUDUL ARTIKEL	TUJUAN PENELITIAN	VARIA BEL/KA TA KUNCI	Hipotesis terkait	METODE	TEMUAN
	J. N., & Kiiru, D. (2019). Impact of teamwork on employee performance: Study of faculty members on Kenyatta University. <i>Journal of Human Resource and Leadership</i> , 4(1), 1–8. www.iprjb.org	kinerja karyawan			100 dosen di Kenyatta University	kinerja karyawan secara individu. Kerja tim dapat meningkatkan produktivitas, mendorong efektivitas dan efisiensi di tempat kerja
30	Al Salman, W., & Hassan, Z. (2016). Impact of effective teamwork on employee performance. <i>International Journal of Accounting & Business Management</i> , 4(1), 76–85.	Mengkaji pengaruh kerja tim terhadap kinerja karyawan	Kerja tim, kinerja karyawan	H9	Desain penelitian deskriptif dan explanatory	Kerja tim memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kinerja organisasi

NO	PENULIS DAN JUDUL ARTIKEL	TUJUAN PENELITIAN	VARIA BEL/KA TA KUNCI	Hipotesis terkait	METODE	TEMUAN
31	Basadur, M., & Gelade, G. A. (2006). The Role of Knowledge Management in the Innovation Process. <i>Creativity and Innovation Management</i> , 15(1), 45–62. https://doi.org/10.1111/j.1467-8691.2006.00368.x	Membedah konsep-konsep manajemen pengetahuan dan inovasi untuk mendukung peningkatan kinerja organisasi	pembelajaran organisasi, inovasi proses	H10 H11	Conceptual paper	Konsep manajemen pengetahuan dan pembelajaran organisasi dapat diintegrasikan dalam satu kerangka dengan kreativitas dan inovasi organisasi
32	Khandekar, A., & Sharma, A. (2006). Organizational learning and performance: Understanding Indian scenario in present global context. <i>Education and Training</i> , 48(8–9), 682–692.	Mengkaji hubungan antara pembelajaran organisasi dengan kinerja	Pembelajaran organisasi, kinerja	H10	Interview dengan melibatkan 100 manajer senior di perusahaan sektor public dan swasta di India	Pembelajaran organisasi memiliki korelasi positif dengan kinerja organisasi

NO	PENULIS DAN JUDUL ARTIKEL	TUJUAN PENELITIAN	VARIABEL/KATA KUNCI	Hipotesis terkait	METODE	TEMUAN
	https://doi.org/10.1108/00400910610710092					
33	Che Rose, R., Kumar, N., & Gua Pak, O. (2009). The Effect Of Organizational Learning On Organizational Commitment, Job Satisfaction And Work Performance. <i>The Journal of Applied Business Research</i> , 25(6), 55–66.	Mengkaji keterkaitan antara pembelajaran organisasi, komitmen organisasi, kepuasan kerja, dan kinerja organisasi di sektor publik di Malaysia	pembelajaran organisasi, komitmen, kepuasan kerja, kinerja	H10	Survei dengan melibatkan 435 responden dari sektor publik di Malaysia; analisis dengan SPSS dan AMOS	Pembelajaran organisasi memiliki hubungan positif dengan komitmen organisasi, kepuasan kerja, dan kinerja
34	Tan, F. Z., & Olaore, G. O. (2022). Effect of organizational learning and effectiveness on the operations, employees productivity and management	Mengkaji pengaruh pembelajaran organisasi dan efektivitas terhadap pelaksanaan, produktivitas dan kinerja manajemen	pembelajaran organisasi, produktivitas, kinerja organisasi	H10	Survei dengan melibatkan 300 karyawan sebuah bank di Nigeria	Terdapat hubungan positif antara pembelajaran organisasi dan efektivitas, pelaksanaan, produktivitas, dan kinerja

NO	PENULIS DAN JUDUL ARTIKEL	TUJUAN PENELITIAN	VARIA BEL/KA TA KUNCI	Hipotesis terkait	METODE	TEMUAN
	performance. <i>Vilakshan - XIMB Journal of Management, 19(2), 110– 127.</i> https://doi.org/ 10.1108/xjm- 09-2020-0122					manajemen.
35	Tucker, A. L., Edmondson, A. C., & Spear, S. (2002). When problem solving prevents organizational learning. <i>Journal of Organizationa l Change Management, 15(2), 122– 137.</i> https://doi.org/ 10.1108/09534 810210423008	Mengidentifika si perilaku pemecahan masalah yang dapat menghambat terjadinya pembelajaran organisasi	pemeca han masalah , pembela jaran organisa si, hambata n	H10	Observasi perilaku pemecahan masalah para perawat di RS selama 197 jam	Teridentifik asi proses pengambila n keputusan atas data yang kurang lengkap yang membentuk perilaku pemecahan masalah, dan hal ini menghamba t proses pembelajara n organisasi
36	Hung, R. Y. Y., Lien, B. Y. H., Yang, B.,	Mengkali hubungan antara	manaje men mutu,	H10 H12 H13	Survei dengan melibatkan	Manajemen mutu memiliki

NO	PENULIS DAN JUDUL ARTIKEL	TUJUAN PENELITIAN	VARIABEL/KATA KUNCI	Hipotesis terkait	METODE	TEMUAN
	Wu, C. M., & Kuo, Y. M. (2011). Impact of TQM and organizational learning on innovation performance in the high-tech industry. <i>International Business Review</i> , 20(2), 213–225. https://doi.org/10.1016/j.ibusr.2010.07.001	manajemen mutu, pembelajaran organisasi, dan kinerja inovasi	pembelajaran organisasi, inovasi, kinerja		223 responden dari perusahaan high-tech di Taiwan	dampak positif terhadap pembelajaran organisasi dan inovasi; pembelajaran organisasi berdampak positif terhadap kinerja inovasi
37	Walker, R. M. (2004). Innovation and organisational performance: Evidence and a research agenda. <i>Advanced Institute of Management Research Paper</i> , 002.	Mengkaji hubungan antara inovasi dan kinerja organisasi	Inovasi, kinerja organisasi	H11	Kajian pustaka	Inovasi dapat meningkatkan kinerja organisasi apabila elemen inovasi produk dan proses berperan aktif
38	Zia-Ur-Rehman, M.,	Mengkaji pengaruh	Kepemimpinan	H11 H12	Survei dengan	Pelatihan dan

NO	PENULIS DAN JUDUL ARTIKEL	TUJUAN PENELITIAN	VARIA BEL/KA TA KUNCI	Hipotesis terkait	METODE	TEMUAN
	Baig, S., Hashim, M., & Amjad, F. (2018). <i>Impact of Quality Management Practices on Performance: Moderating Role of Innovation Culture</i> . https://www.researchgate.net/publication/328096646	manajemen mutu terhadap kinerja, dengan budaya inovasi sebagai mediator	manajemen atas, pelatihan, budaya inovasi, kinerja	H13	melibatkan 160 manajer dari beberapa perusahaan tekstil	manajemen mutu berdampak positif signifikan terhadap kinerja; Budaya inovasi memberikan pengaruh positif terhadap kinerja organisasi
39	Fuentes, M. M. F., Montes, F. J. L., dan Fernandez, L. M. M. (2006). Total quality management, strategic orientation and organizational performance: The case of Spanish companies. <i>Total Quality Management</i> , 17(3), 303–	mengkaji hubungan antara strategi dan implementasi manajemen mutu, dan dampaknya pada kinerja organisasi	strategi, kinerja organisasi, manajemen mutu	H12 H13	Penelitian kuantitatif melalui survey cross-sectional pada perusahaan swasta yang menerapkan manajemen mutu di Spanyol	Hampir semua dimensi manajemen mutu berkaitan dengan strategi utama yang diterapkan perusahaan

NO	PENULIS DAN JUDUL ARTIKEL	TUJUAN PENELITIAN	VARIABEL/KATA KUNCI	Hipotesis terkait	METODE	TEMUAN
	323.					
40	Gadenne, D., dan Sharma, B. (2009). An investigation of the hard and soft quality management factors of Australian SMEs and their association with firm performance. <i>International Journal of Quality dan Reliability Management</i> , 26(9), 865–880.	Mengkaji faktor manajemen kualitas ‘keras’ dan ‘lunak’ yang digunakan UKM di Australia dan kaitannya dengan kinerja organisasi	manajemen mutu, kinerja organisasi	H12 H13	Penelitian kuantitatif melalui kuesioner dengan menggunakan kerangka manajemen kualitas oleh Powell	Kinerja yang meningkat dipengaruhi oleh gabungan antara faktor keras dan lunak. Faktor keras seperti pengukuran kualitas dan benchmarking, peningkatan berkelanjutan, dan peningkatan efisiensi. dan faktor lunak filosofi manajemen. Faktor manajemen mutu yang lain seperti pelatihan, dan

NO	PENULIS DAN JUDUL ARTIKEL	TUJUAN PENELITIAN	VARIA BEL/KA TA KUNCI	Hipotesis terkait	METODE	TEMUAN
						keterlibatan karyawan penting dalam menjaga kepuasan kerja karyawan
41	Sadikoglu, E., dan Olcay, H. (2014). The effects of total quality management practices on performance and the reasons of and the barriers to TQM practices in Turkey. Hindawi publishing corporation. <i>Advances in Decision Sciences</i> , 2014, 1–17.	Mengkaji hubungan antara manajemen mutu dan kinerja operasional di organisasi di Turki.	kualitas, manaje men mutu, kinerja	H12 H13	Penelitian kuantitatif dengan menggunak an database 242 perusahaan manufactur ing di Turki.	Ada hubungan positif antara praktik manajemen mutu dan kinerja organisasi. Praktik manajemen mutu yang berbeda memengaru hi hasil kinerja yang berbeda. Hambatan utama adalah keterlibatan karyawan, kesadaran dan komitmen

NO	PENULIS DAN JUDUL ARTIKEL	TUJUAN PENELITIAN	VARIABEL/KATA KUNCI	Hipotesis terkait	METODE	TEMUAN
						karyawan
42	Samson, D., dan Terziovski, M. (1999). The relationship between total quality management practices and operational performance. <i>Journal of Operations Management</i> , 17(4), 393–409.	Mengkaji hubungan antara manajemen mutu dan kinerja operasional di organisasi di Australia dan New Zealand.	Kualitas , manajemen mutu, kinerja	H12 H13	Penelitian kuantitatif dengan menggunakan database 1200 perusahaan manufacturing di Australia dan NZ.	Ada hubungan positif antara praktik manajemen mutu dan kinerja organisasi
43	Sisnuadi, S., & Jamal, A. (2013). The role of organizational learning in the relationship between quality management practices and organizational performance. <i>Interdisciplinary Journal of</i>	Mengkaji hubungan antara praktik manajemen mutu, pembelajaran organisasi, dan kinerja organisasi di perusahaan manufacturing di Indonesia dan Malaysia yang sudah ber-ISO 9000	pembelajaran organisasi, praktik manajemen mutu, kinerja organisasi	H12 H13	Survei dengan melibatkan perusahaan manufacturing di Indonesia dan Malaysia	Di perusahaan manufacturing di Indonesia, semakin tinggi praktik manajemen mutu dalam hal infrastruktur mendorong peningkatan

NO	PENULIS DAN JUDUL ARTIKEL	TUJUAN PENELITIAN	VARIA BEL/KA TA KUNCI	Hipotesis terkait	METODE	TEMUAN
	<i>Contemporary Research in Business</i> , 4(9), 72–92.					praktik inti dari manajemen mutu dan pembelajaran organisasi; pembelajaran organisasi berdampak positif terhadap kinerja organisasi.
44	Valmohammadi, C. (2011). The impact of TQM implementation on the organizational performance of Iranian manufacturing SMEs. <i>The TQM Journal</i> , 23(5), 496–509.	Mengkaji dampak konstruk manajemen mutu terhadap kinerja organisasi di perusahaan manufacturing di Iran	manajemen mutu, kinerja organisasi	H12 H13	Penelitian kuantitatif dengan survei melibatkan 65 perusahaan	Kepemimpinan berperan penting dalam kinerja organisasi, namun ada kendala dalam menerapkan kriteria manajemen mutu

DESAIN KUESIONER

NO	VARIABEL	INDIKATOR	PERNYATAAN
1	Budaya Organisasi Denison dan Misra (1995)	1. Keterlibatan	Setiap orang di LSP tempat saya bekerja percaya bahwa dia dapat memberikan kontribusi terhadap Lembaga.
			LSP tempat saya bekerja mendorong dan memberikan penghargaan kepada kinerja tim.
			Kewenangan didelegasikan sehingga setiap orang dapat bertindak sesuai kapasitasnya.
		2. Konsistensi	Ada seperangkat nilai yang jelas dan konsisten sebagai pedoman tiap orang untuk mengambil Langkah.
			Bila ada ketidaksepakatan, kami berupaya keras untuk mencari ‘win-win’ solution.
			Semua orang di setiap level di lembaga memiliki perspektif yang sama.
		3. Adaptasi	LSP tempat saya bekerja melakukan perubahan secara rutin untuk mengikuti trend dan perkembangan.
			LSP tempat saya bekerja memberikan penekanan kuat pada layanan pelanggan dan hubungan dengan pelanggan dalam jangka waktu yang panjang
			Kami melihat kegagalan sebagai jalan untuk belajar dan melakukan perbaikan.
		4. Misi	LSP tempat saya bekerja memiliki strategi yang jelas untuk mencapai tujuan jangka Panjang.
Secara berkala kami mengecek pencapaian tujuan yang telah ditetapkan lembaga.			
Visi Lembaga menciptakan semangat dan motivasi bagi karyawan.			
2	Kepemimpinan Transformasional	1. Pengaruh ideal/ karisma	Saya berusaha dengan sepenuhnya membuat orang lain merasa nyaman berada di dekat saya.
			Saya mengembangkan jejaring orang-orang

NO	VARIABEL	INDIKATOR	PERNYATAAN
	Orabi (2016)		yang percaya dan bergantung kepada saya.
			Orang lain mendengarkan saya bukan karena takut, namun karena kemampuan, pengetahuan, dan kepribadian saya.
		2. Motivasi Inspirational	Saya membantu orang lain memahami visi saya melalui gambar, cerita, dan contoh.
			Saya menggunakan kalimat, gambar, dan simbol yang sederhana untuk menyampaikan kepada orang lain tentang apa yang dapat kami lakukan bersama.
			Saya membantu orang lain untuk mencari makna dalam pekerjaan yang mereka jalani.
		3. Simulasi Intelektual	Saya mengajak kolega dan staf menggunakan perspektif baru dalam memikirkan masalah yang sering kami hadapi
			Saya membantu orang lain untuk memikirkan ide-ide baru yang belum pernah mereka pikirkan sebelumnya.
			Saya membantu orang lain untuk memecahkan masalah dengan cara baru.
		4. Pertimbangan individu	Saya memberikan kebebasan kepada orang lain untuk mengembangkan caranya sendiri untuk mencapai tujuan mereka dalam pekerjaan atau karier.
			Saya membantu orang lain mengembangkan dirinya sendiri.
			Saya memberikan perhatian kepada orang-orang yang mungkin merasa tidak diterima dalam kelompok.
3	Kerja Tim	1. Berkontribusi terhadap kerja tim	Saya melakukan pekerjaan dengan kualitas yang lebih tinggi daripada yang diharapkan
			Saya berkontribusi pada peningkatan kerja tim
			Saya membantu teman kerja yang mengalami kesulitan melakukan tugas mereka
		2. Berinteraksi	Saya menunjukkan ketertarikan dan

NO	VARIABEL	INDIKATOR	PERNYATAAN
	Ohland (2012)	dengan anggota tim	antusiasme saya terhadap ide dan kontribusi kolega
			Saya memastikan teman kerja mendapatkan informasi terkini dan saling memahami antaranggota tim
			Saya meminta masukan kepada kolega dan menggunakan saran-saran mereka untuk meningkatkan kerja saya
		3. Menjaga agar tim tetap di jalur yang benar	Saya mengamati kondisi yang dapat memengaruhi tim dan memantau progress tim
			Saya memastikan anggota tim menunjukkan progress yang seharusnya
			Saya memberikan umpan balik secara spesifik, konstruktif, dan sesuai dengan waktu dibutuhkannya umpan balik
		4. Mengharapkan kualitas	Saya memotivasi tim untuk melakukan tugas dengan baik
			Peduli bahwa tim melakukan tugas dengan sangat baik, meskipun tidak ada reward tambahan
			Saya percaya tim dapat melaksanakan tugas dengan sangat baik
		5. Pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan	Saya menunjukkan bahwa saya memiliki pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan untuk melakukan tugas dengan sangat baik
			Saya memperoleh pengetahuan atau keterampilan baru untuk meningkatkan kinerja tim
			Saya mampu menjalankan peran anggota tim bila diperlukan
4	Pembelajaran Organisasi Templeton (2002)	1. Akuisisi pengetahuan	Semua staf di LSP merupakan sumber informasi yang penting
			Di LSP tempat saya bekerja, metode dan strategi baru tetap layak dicoba meskipun ada risiko yang mungkin terjadi.

NO	VARIABEL	INDIKATOR	PERNYATAAN
			LSP tempat saya bekerja menggali informasi baru melalui seminar, workshop, konsultan, atau bahkan dari kompetitor
		2. Distribusi informasi	LSP tempat saya bekerja sering mengadakan pertemuan dengan tujuan menyampaikan informasi baru kepada karyawan
			LSP saya memiliki sistem pertukaran informasi agar para staf mengetahui perkembangan
			Divisi atau tim di LSP yang terlibat dalam pemecahan masalah berbagi atau bertukar informasi dengan satu sama lain.
		3. Interpretasi informasi	Saya menggunakan berbagai cara seperti table, diagram, laporan, rencana, template, software untuk membantu saya menginterpretasi informasi
			LSP tempat saya bekerja memberikan kesempatan staf menyampaikan interpretasi yang berbeda terhadap informasi yang ada
			LSP tempat saya bekerja menyediakan forum bagi staf untuk menyampaikan pemahamannya terhadap informasi yang diberikan
		4. Ingatan organisasi	LSP tempat saya bekerja memiliki sistem yang merekam dan menyimpan praktik-praktik baik yang dilakukan organisasi
			Staf di LSP saya menggunakan informasi berdasarkan pengalaman sebelumnya yang tercatat dalam sistem
			Temuan atau masalah yang muncul dalam proses pengambilan keputusan tersimpan dalam bentuk dokumen tertulis, SOP, instruksi kerja, manual atau dokumen-dokumen lain.
	Kinerja Organisasi	1. Biaya Operasional	Gaji dan tunjangan untuk semua staf di LSP diberikan tepat waktu

NO	VARIABEL	INDIKATOR	PERNYATAAN
	Ahire dan Dreyfus (2000)		LSP memiliki anggaran rutin untuk pengadaan peralatan yang dapat mendukung efektivitas organisasi
			LSP memperoleh laba tahunan dari kegiatan yang dilaksanakan
		2. Produktivitas Karyawan	
			Saya memiliki kontribusi terhadap jalannya organisasi
			Tugas-tugas di LSP didelegasikan sesuai dengan keterampilan yang dimiliki staf
			LSP tempat saya bekerja memiliki mekanisme untuk memastikan staf menjalankan tugasnya dengan baik
		3. Kepuasan karyawan	Secara umum saya puas bekerja di LSP ini
			LSP ini tempat kerja yang lebih baik dibandingkan dengan LSP lain
			Saya mendapatkan kesempatan untuk mengembangkan diri secara professional di LSP ini
	Inovasi Organisasi Damanpour dan Schneider, (2006)	1. Inovasi proses	LSP tempat saya bekerja mengembangkan sistem informasi manajemen berbasis teknologi untuk meningkatkan efektivitas proses administrasi
			LSP tempat saya bekerja berupaya mencari strategi-strategi baru untuk meningkatkan komunikasi dengan pelanggan
			LSP tempat saya bekerja mengembangkan cara komunikasi efektif agar tugas-tugas yang dijalankan lebih efektif dan efisien
		2. Inovasi produk	LSP tempat saya bekerja berupaya menghasilkan skema-skema baru
			LSP tempat saya bekerja berupaya memberikan layanan baru untuk meningkatkan kepuasan pelanggan
			Skema-skema dan layanan-layanan baru yang dihasilkan LSP dikembangkan berdasarkan

NO	VARIABEL	INDIKATOR	PERNYATAAN
			analisis kebutuhan di pasar
	TQM Sila dan Ebrahimpour (2002)	1. Fokus kepada pelanggan	LSP tempat saya bekerja menggunakan umpan balik dari pelanggan untuk perbaikan layanan
			Umpan balik dari pelanggan dibahas di dalam rapat manajemen di LSP tempat saya bekerja
			Layanan yang diberikan oleh LSP tempat saya bekerja didasarkan pada kebutuhan pelanggan
		2. Keterlibatan karyawan	LSP tempat saya bekerja meminta masukan para staf dan karyawan untuk memperbaiki kualitas organisasi
			Staf dan karyawan dilibatkan langsung dalam proses peningkatan manajemen organisasi
			Pengambilan keputusan terkait penjaminan mutu melibatkan staf dan karyawan
		3. Peningkatan terus-menerus	LSP tempat saya bekerja melakukan evaluasi berkala untuk mengidentifikasi masalah
			LSP tempat saya bekerja menerapkan metode Plan-Do-Check-Act dalam melaksanakan kegiatan
			LSP tempat saya bekerja tidak ragu-ragu memulai pekerjaan dari awal bila terjadi kegagalan
		4. Komitmen manajemen	Atasan di LSP tempat saya bekerja memiliki komitmen penuh terhadap proses peningkatan kualitas layanan terhadap pelanggan
			Atasan di LSP tempat saya bekerja memiliki komitmen penuh terhadap pengembangan professional staf dan karyawan
			Atasan di LSP tempat saya bekerja memiliki komitmen penuh terhadap kepuasan kerja staf dan karyawan
		5. Pengukuran	LSP tempat saya bekerja menggunakan

NO	VARIABEL	INDIKATOR	PERNYATAAN
		kualitas	indikator yang terukur dalam melaksanakan kegiatan
			Kinerja staf dan karyawan dinilai dengan menggunakan indikator yang terukur
			Penghargaan atas kinerja staf dan karyawan diberikan berdasarkan kriteria yang terukur

LAMPIRAN 1. KUESIONER PENELITIAN

IDENTITAS RESPONDEN

Nama : (boleh tidak diisi)

Nama LSP :

Jabatan di LSP :

Tempat LSP : Kabupaten/ Kota

Jenis Kelamin : ☐ Laki-laki ☐ Perempuan

Usia : ☐ 25-40 tahun ☐

☐ 41-50 tahun

☐ 51-60 tahun

☐ 60 tahun ke atas

Pendidikan terakhir : ☐ SMA

☐ Diploma

☐ S1

☐ S2

☐ S3

☐

PERNYATAAN PADA SETIAP VARIABEL

PERNYATAAN	ALTERNATIF JAWABAN				
	STS	TS	N	S	SS
BUDAYA ORGANISASI					
1. Setiap orang di LSP percaya bahwa dia dapat memberikan kontribusi terhadap Lembaga.					
2. LSP tempat saya bekerja mendorong dan memberikan penghargaan kepada kinerja tim.					
3. Kewenangan didelegasikan sehingga setiap orang dapat bertindak sesuai kapasitasnya.					
4. Ada seperangkat nilai yang jelas dan konsisten sebagai pedoman untuk mengambil langkah.					
5. Bila ada ketidaksepakatan, kami berupaya keras untuk mencari 'win-win' solution.					
6. Semua orang di setiap level di lembaga memiliki perspektif yang sama.					
7. LSP melakukan perubahan secara rutin untuk mengikuti tren dan perkembangan.					
8. LSP tempat saya bekerja memberikan penekanan kuat pada layanan pelanggan dan hubungan dengan pelanggan dalam jangka waktu yang panjang					
9. Kami melihat kegagalan sebagai jalan untuk belajar dan melakukan perbaikan.					
10. LSP tempat saya bekerja memiliki strategi yang jelas untuk mencapai tujuan jangka Panjang.					
11. Secara berkala kami mengecek pencapaian tujuan yang telah ditetapkan lembaga.					
12. Visi Lembaga menciptakan semangat dan motivasi bagi karyawan.					

PERNYATAAN	ALTERNATIF JAWABAN				
	STS	TS	N	S	SS
KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL					
13. Saya berusaha dengan sepenuhnya membuat orang lain merasa nyaman berada di dekat					

PERNYATAAN	ALTERNATIF JAWABAN				
	STS	TS	N	S	SS
saya.					
14. Saya mengembangkan jejaring orang-orang yang percaya dan bergantung kepada saya.					
15. Orang lain mendengarkan saya bukan karena takut, namun karena kemampuan, pengetahuan, dan kepribadian saya.					
16. Saya membantu orang lain memahami visi saya melalui gambar, cerita, dan contoh.					
17. Saya menggunakan kalimat, gambar, dan simbol yang sederhana untuk menyampaikan kepada orang lain tentang apa yang dapat kami lakukan bersama.					
18. Saya membantu orang lain untuk mencari makna dalam pekerjaan yang mereka jalani.					
19. Saya mengajak kolega dan staf menggunakan perspektif baru dalam memikirkan masalah yang sering kami hadapi					
20. Saya membantu orang lain untuk memikirkan ide-ide baru yang belum pernah mereka perkirakan sebelumnya.					
21. Saya membantu orang lain untuk memecahkan masalah dengan cara baru.					
22. Saya memberikan kebebasan kepada orang lain untuk mengembangkan caranya sendiri untuk mencapai tujuan mereka dalam pekerjaan atau karier.					
23. Saya membantu orang lain mengembangkan dirinya sendiri.					
24. Saya memberikan perhatian kepada orang-orang yang mungkin merasa tidak diterima dalam kelompok.					

PERNYATAAN	ALTERNATIF JAWABAN				
	STS	TS	N	S	SS
KERJA TIM					
25. Saya melakukan pekerjaan dengan kualitas yang lebih tinggi daripada yang diharapkan					
26. Saya berkontribusi pada peningkatan kerja tim					
27. Saya membantu teman kerja yang mengalami kesulitan melakukan tugas mereka					
28. Saya menunjukkan ketertarikan dan antusiasme saya terhadap ide dan kontribusi kolega					
29. Saya memastikan teman kerja mendapatkan informasi terbaru dan saling memahami antaranggota tim					
30. Saya meminta masukan kepada kolega dan menggunakan saran-saran mereka untuk meningkatkan kerja saya					
31. Saya mengamati kondisi yang dapat memengaruhi tim dan memantau progres tim					
32. Saya memastikan anggota tim menunjukkan progres yang seharusnya					
33. Saya memberikan umpan balik secara spesifik, konstruktif, dan sesuai dengan waktu dibutuhkannya umpan balik					
34. Saya memotivasi tim untuk melakukan tugas dengan baik					
35. Peduli bahwa tim melakukan tugas dengan sangat baik, meskipun tidak ada <i>reward</i> tambahan					
36. Saya percaya tim dapat melaksanakan tugas dengan sangat baik					
37. Saya menunjukkan bahwa saya memiliki pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan untuk melakukan tugas dengan sangat baik					
38. Saya memperoleh pengetahuan atau					

PERNYATAAN	ALTERNATIF JAWABAN				
	STS	TS	N	S	SS
keterampilan baru untuk meningkatkan kinerja tim					
39. Saya mampu menjalankan peran anggota tim bila diperlukan					

PERNYATAAN	ALTERNATIF JAWABAN				
	STS	TS	N	S	SS
PEMBELAJARAN ORGANISASI					
40. Semua staf di LSP merupakan sumber informasi yang penting					
41. Di LSP tempat saya bekerja, metode dan strategi baru tetap layak dicoba meskipun ada risiko yang mungkin terjadi.					
42. LSP tempat saya bekerja menggali informasi baru melalui seminar, <i>workshop</i> , konsultan, atau bahkan dari kompetitor					
43. LSP tempat saya bekerja sering mengadakan pertemuan dengan tujuan menyampaikan informasi baru kepada karyawan					
44. LSP saya memiliki sistem pertukaran informasi agar para staf mengetahui perkembangan					
45. Divisi atau tim di LSP yang terlibat dalam pemecahan masalah berbagi atau bertukar informasi dengan satu sama lain.					
46. Saya menggunakan berbagai cara seperti tabel, diagram, laporan, rencana, <i>template</i> , <i>software</i> untuk membantu saya menginterpretasi informasi					
47. LSP tempat saya bekerja memberikan kesempatan staf menyampaikan interpretasi yang berbeda terhadap informasi yang ada					
48. LSP tempat saya bekerja menyediakan forum bagi staf untuk menyampaikan					

PERNYATAAN	ALTERNATIF JAWABAN				
	STS	TS	N	S	SS
pemahamannya terhadap informasi yang diberikan					
49. LSP tempat saya bekerja memiliki sistem yang merekam dan menyimpan praktek-praktek baik yang dilakukan organisasi					
50. Staf di LSP saya menggunakan informasi berdasarkan pengalaman sebelumnya yang tercatat dalam sistem					
51. Temuan atau masalah yang muncul dalam proses pengambilan keputusan tersimpan dalam bentuk dokumen tertulis, SOP, instruksi kerja, manual atau dokumen-dokumen lain.					

PERNYATAAN	ALTERNATIF JAWABAN				
	STS	TS	N	S	SS
INOVASI ORGANISASI					
52. LSP tempat saya bekerja mengembangkan sistem informasi manajemen berbasis teknologi untuk meningkatkan efektivitas proses administrasi					
53. LSP tempat saya bekerja berupaya mencari strategi-strategi baru untuk meningkatkan komunikasi dengan pelanggan					
54. LSP tempat saya bekerja mengembangkan cara komunikasi efektif agar tugas-tugas yang dijalankan lebih efektif dan efisien					
55. LSP tempat saya bekerja berupaya menghasilkan skema-skema baru					
56. LSP tempat saya bekerja berupaya memberikan layanan baru untuk meningkatkan kepuasan pelanggan					
57. Skema-skema dan layanan-layanan baru yang dihasilkan LSP dikembangkan					

PERNYATAAN	ALTERNATIF JAWABAN				
	STS	TS	N	S	SS
berdasarkan analisis kebutuhan di pasar					

PERNYATAAN	ALTERNATIF JAWABAN				
	STS	TS	N	S	SS
KINERJA ORGANISASI					
58. Gaji dan tunjangan untuk semua staf di LSP diberikan tepat waktu					
59. LSP memiliki anggaran rutin untuk pengadaan peralatan yang dapat mendukung efektivitas organisasi					
60. LSP memperoleh laba tahunan dari kegiatan yang dilaksanakan					
61. Saya memiliki kontribusi terhadap jalannya organisasi					
62. Tugas-tugas di LSP didelegasikan sesuai dengan keterampilan yang dimiliki staf					
63. LSP tempat saya bekerja memiliki mekanisme untuk memastikan staf menjalankan tugasnya dengan baik					
64. Secara umum saya puas bekerja di LSP ini					
65. LSP ini tempat kerja yang lebih baik dibandingkan dengan LSP lain					
66. Saya mendapatkan kesempatan untuk mengembangkan diri secara profesional di LSP					

PERNYATAAN	ALTERNATIF JAWABAN				
	STS	TS	N	S	SS
MANAJEMEN MUTU ORGANISASI					
67. LSP tempat saya bekerja menggunakan umpan balik dari pelanggan untuk perbaikan layanan					
68. Umpan balik dari pelanggan dibahas di					

PERNYATAAN	ALTERNATIF JAWABAN				
	STS	TS	N	S	SS
dalam rapat manajemen di LSP tempat saya bekerja					
69. Layanan yang diberikan oleh LSP tempat saya bekerja didasarkan pada kebutuhan pelanggan					
70. LSP tempat saya bekerja meminta masukan para staf dan karyawan untuk memperbaiki kualitas organisasi					
71. Staf dan karyawan dilibatkan langsung dalam proses peningkatan manajemen mutu organisasi					
72. Pengambilan keputusan terkait penjaminan mutu melibatkan staf dan karyawan					
73. LSP tempat saya bekerja melakukan evaluasi berkala untuk mengidentifikasi masalah					
74. LSP tempat saya bekerja menerapkan metode <i>Plan-Do-Check-Act</i> (Rencanakan, Lakukan, Periksa, Ambil Langkah perbaikan) dalam melaksanakan kegiatan					
75. LSP tempat saya bekerja tidak ragu-ragu memulai pekerjaan dari awal bila terjadi kegagalan					
76. Atasan di LSP tempat saya bekerja memiliki komitmen penuh terhadap proses peningkatan kualitas layanan terhadap pelanggan					
77. Atasan di LSP tempat saya bekerja memiliki komitmen penuh terhadap pengembangan profesional staf dan karyawan					
78. Atasan di LSP tempat saya bekerja memiliki komitmen penuh terhadap kepuasan kerja staf dan karyawan					
79. LSP tempat saya bekerja menggunakan indikator yang terukur dalam melaksanakan program.					

PERNYATAAN	ALTERNATIF JAWABAN				
	STS	TS	N	S	SS
80. Kinerja staf dan karyawan dinilai dengan menggunakan indikator yang terukur					
81. Penghargaan atas kinerja staf dan karyawan diberikan berdasarkan kriteria yang terukur					

LAMPIRAN 3. OUTPUT UJI VALIDITAS DAN RELIABILITAS

A. Reliability (Budaya Organisasi)

Scale: ALL VARIABLES

		N	%
Cases	Valid	40	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	40	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.883	12

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
item.1	45.93	30.071	.717	.865
item.2	46.28	30.974	.582	.874
item.3	45.80	33.600	.431	.881
item.4	46.00	29.846	.740	.863
item.5	45.70	33.190	.555	.876
item.6	46.38	32.394	.460	.881
item.7	45.95	33.433	.460	.880
item.8	45.85	33.208	.330	.882
item.9	45.93	30.892	.682	.868
item.10	45.93	32.276	.611	.872
item.11	46.00	31.538	.667	.869
item.12	46.20	29.497	.796	.860

KMO and Bartlett's Test

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		.791
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square	227.261
	df	66
	Sig.	.000

Total Variance Explained

Component	Initial Eigenvalues			Extraction Sums of Squared Loadings		
	Total	% of Variance	Cumulative %	Total	% of Variance	Cumulative %
1	5.465	45.543	45.543	5.465	45.543	45.543
2	1.348	11.233	56.777			
3	1.120	9.337	66.114			
4	.819	6.827	72.940			
5	.775	6.461	79.401			
6	.640	5.333	84.734			
7	.566	4.716	89.451			
8	.388	3.235	92.685			
9	.362	3.020	95.706			
10	.209	1.742	97.448			
11	.171	1.424	98.872			
12	.135	1.128	100.000			

Extraction Method: Principal Component Analysis.

Component 1

item.1	.785
item.2	.658
item.3	.509
item.4	.803
item.5	.635
item.6	.545
item.7	.535
item.8	.400
item.9	.764
item.10	.709
item.11	.751
item.12	.847

Extraction Method: Principal Component Analysis.

a. 1 components extracted.

Fit indices of unidimensionality

Index	Value
Goodness of fit index (GFI)	0.985

B. Reliability (Kepemimpinan Transformasional)

Scale: ALL VARIABLES

		N	%
Cases	Valid	40	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	40	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.931	12

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
item.13	46.83	32.199	.688	.926
item.14	47.00	32.359	.625	.928
item.15	47.05	30.408	.738	.924
item.16	47.00	32.256	.694	.926
item.17	47.20	32.215	.689	.926
item.18	47.15	30.233	.847	.919
item.19	47.38	31.522	.686	.926
item.20	47.15	30.541	.682	.927
item.21	47.15	31.977	.693	.926
item.22	47.00	32.462	.609	.929
item.23	47.05	30.664	.790	.922
item.24	47.18	30.763	.699	.926

KMO and Bartlett's Test

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		.855
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square	308.815
	df	66
	Sig.	.000

Total Variance Explained

Component	Total	Initial Eigenvalues		Extraction Sums of Squared Loadings		
		% of Variance	Cumulative %	Total	% of Variance	Cumulative %
1	6.896	57.467	57.467	6.896	57.467	57.467
2	1.116	9.297	66.764			
3	.869	7.238	74.002			
4	.682	5.679	79.682			
5	.537	4.476	84.157			
6	.446	3.720	87.877			
7	.415	3.460	91.338			
8	.311	2.593	93.930			
9	.274	2.285	96.215			
10	.214	1.784	97.999			
11	.129	1.072	99.071			
12	.111	.929	100.000			

Extraction Method: Principal Component Analysis.

Component

1

item.13	.747
item.14	.679
item.15	.785
item.16	.750
item.17	.746
item.18	.882
item.19	.741
item.20	.743
item.21	.744
item.22	.673
item.23	.829
item.24	.753

Extraction Method: Principal Component Analysis.

a. 1 components extracted.

Fit indices of unidimensionality

Index	Value
Goodness of fit index (GFI)	0.982

C. Reliability (Kerja Tim)

Scale: ALL VARIABLES

		N	%
Cases	Valid	40	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	40	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.930	15

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
item.25	60.33	39.917	.599	.927
item.26	60.10	39.067	.711	.923
item.27	60.08	39.353	.775	.922
item.28	60.15	39.926	.658	.925
item.29	59.93	40.122	.727	.923
item.30	60.20	39.703	.614	.926
item.31	60.35	40.182	.580	.927
item.32	60.30	40.523	.594	.927
item.33	60.45	41.177	.565	.927
item.34	60.18	40.610	.624	.926
item.35	60.25	38.500	.787	.921
item.36	60.15	39.618	.611	.927
item.37	60.25	39.423	.716	.923
item.38	60.13	39.138	.820	.921
item.39	60.18	40.097	.559	.928

KMO and Bartlett's Test

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		.757
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square	404.992
	df	105
	Sig.	.000

Total Variance Explained

Component	Total	Initial Eigenvalues		Extraction Sums of Squared Loadings		
		% of Variance	Cumulative %	Total	% of Variance	Cumulative %
1	7.715	51.433	51.433	7.715	51.433	51.433
2	1.534	10.223	61.656			
3	1.045	6.964	68.621			
4	.882	5.879	74.500			
5	.751	5.003	79.504			
6	.616	4.108	83.611			
7	.530	3.534	87.145			
8	.497	3.315	90.460			
9	.366	2.442	92.901			
10	.336	2.243	95.144			
11	.253	1.685	96.829			
12	.203	1.352	98.181			
13	.126	.841	99.022			
14	.099	.663	99.685			
15	.047	.315	100.000			

Extraction Method: Principal Component Analysis.

Component 1

item.25	.656
item.26	.759
item.27	.821
item.28	.718
item.29	.773
item.30	.669
item.31	.634
item.32	.639
item.33	.626
item.34	.684
item.35	.823
item.36	.664
item.37	.759
item.38	.853
item.39	.618

Extraction Method: Principal Component Analysis.

Fit indices of unidimensionality

Index	Value
Goodness of fit index (GFI)	0.969

D. Reliability (Pembelajaran organisasi)

Scale: ALL VARIABLES

		N	%
Cases	Valid	40	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	40	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.912	12

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
item.40	46.35	30.541	.586	.908
item.41	46.65	29.515	.616	.907
item.42	46.93	28.635	.577	.910
item.43	46.85	29.156	.680	.904
item.44	46.70	28.318	.769	.900
item.45	46.58	28.251	.788	.899
item.46	47.05	29.485	.580	.908
item.47	46.87	29.702	.475	.911
item.48	46.72	29.025	.783	.900
item.49	46.70	27.959	.774	.899
item.50	46.65	29.156	.589	.908
item.51	46.68	29.199	.672	.904

KMO and Bartlett's Test

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		.778
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square	298.350
	df	66
	Sig.	.000

Total Variance Explained

Component	Total	Initial Eigenvalues		Extraction Sums of Squared Loadings		
		% of Variance	Cumulative %	Total	% of Variance	Cumulative %
1	6.317	52.639	52.639	6.317	52.639	52.639
2	1.151	9.590	62.229			
3	1.100	9.170	71.399			
4	.876	7.304	78.702			
5	.697	5.812	84.515			
6	.555	4.625	89.140			
7	.330	2.751	91.891			
8	.310	2.582	94.473			
9	.248	2.063	96.536			
10	.168	1.402	97.938			
11	.161	1.338	99.276			
12	.087	.724	100.000			

Extraction Method: Principal Component Analysis.

Component

1

item.40	.642
item.41	.683
item.42	.664
item.43	.742
item.44	.816
item.45	.840
item.46	.638
item.47	.551
item.48	.825
item.49	.826
item.50	.672
item.51	.739

Extraction Method: Principal Component Analysis.

a. 1 components extracted.

Fit indices of unidimensionality

Index	Value
Goodness of fit index (GFI)	0.980

E. Reliability (Inovasi Organisasi)

Scale: ALL VARIABLES

		N	%
Cases	Valid	40	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	40	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.794	6

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
item.52	21.53	6.512	.407	.790
item.53	21.30	6.318	.608	.751
item.54	21.30	6.010	.665	.736
item.55	21.42	6.199	.340	.793
item.56	21.17	5.840	.741	.719
item.57	21.15	6.028	.664	.737

KMO and Bartlett's Test

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		.706
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square	100.188
	df	15
	Sig.	.000

Total Variance Explained

Component	Initial Eigenvalues			Extraction Sums of Squared Loadings		
	Total	% of Variance	Cumulative %	Total	% of Variance	Cumulative %
1	3.215	53.589	53.589	3.215	53.589	53.589
2	1.071	17.850	71.438			
3	.812	13.533	84.972			
4	.425	7.089	92.060			
5	.302	5.031	97.091			
6	.175	2.909	100.000			

Extraction Method: Principal Component Analysis.

Component

1

item.52	.565
item.53	.785
item.54	.846
item.55	.472
item.56	.819
item.57	.819

Extraction Method: Principal Component Analysis.

a. 1 components extracted.

Fit indices of unidimensionality

Index	Value
Goodness of fit index (GFI)	0.993

F. Reliability (Kinerja Organisasi)

Scale: ALL VARIABLES

		N	%
Cases	Valid	40	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	40	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.835	9

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
item.58	33.03	19.615	.409	.832
item.59	33.10	18.913	.500	.822
item.60	33.13	17.189	.595	.812
item.61	32.83	19.276	.510	.821
item.62	32.80	19.703	.591	.817
item.63	32.88	18.420	.725	.802
item.64	33.08	16.789	.732	.794
item.65	33.25	19.269	.334	.835
item.66	32.92	18.020	.621	.809

KMO and Bartlett's Test

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		.737
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square	159.527
	df	36
	Sig.	.000

Total Variance Explained

Component	Total	Initial Eigenvalues		Extraction Sums of Squared Loadings		
		% of Variance	Cumulative %	Total	% of Variance	Cumulative %
1	4.144	46.048	46.048	4.144	46.048	46.048
2	1.332	14.797	60.845			
3	1.149	12.769	73.613			
4	.650	7.227	80.841			
5	.566	6.286	87.126			
6	.527	5.859	92.985			
7	.256	2.841	95.826			
8	.223	2.476	98.303			
9	.153	1.697	100.000			

Extraction Method: Principal Component Analysis.

	Component 1
item.58	.469
item.59	.602
item.60	.681
item.61	.661
item.62	.744
item.63	.835
item.64	.835
item.65	.420
item.66	.732

Extraction Method: Principal Component Analysis.

a. 1 components extracted.

Fit indices of unidimensionality

Index	Value
Goodness of fit index (GFI)	0.986

G. Reliability (Manajemen Mutu Organisasi)

Scale: ALL VARIABLES

		N	%
Cases	Valid	40	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	40	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.956	15

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
item.67	56.93	70.328	.768	.953
item.68	57.10	69.528	.771	.953
item.69	56.80	73.190	.708	.954
item.70	57.00	70.872	.732	.953
item.71	56.98	72.948	.610	.956
item.72	57.03	70.846	.714	.954
item.73	57.00	70.718	.745	.953
item.74	57.03	70.743	.804	.952
item.75	56.95	71.638	.710	.954
item.76	56.83	70.917	.788	.952
item.77	56.90	71.169	.763	.953
item.78	56.95	69.433	.820	.952
item.79	56.93	69.815	.774	.953
item.80	57.10	68.349	.798	.952
item.81	57.20	66.831	.808	.952

KMO and Bartlett's Test

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		.863
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square	590.261
	df	105
	Sig.	.000

Total Variance Explained

Component	Total	Initial Eigenvalues		Extraction Sums of Squared Loadings		
		% of Variance	Cumulative %	Total	% of Variance	Cumulative %
1	9.370	62.464	62.464	9.370	62.464	62.464
2	1.589	10.591	73.055			
3	.991	6.605	79.661			
4	.769	5.129	84.789			
5	.416	2.773	87.563			
6	.381	2.542	90.105			
7	.319	2.128	92.232			
8	.306	2.037	94.269			
9	.258	1.722	95.992			
10	.198	1.320	97.312			
11	.131	.872	98.183			
12	.104	.690	98.873			
13	.082	.545	99.418			
14	.049	.323	99.742			
15	.039	.258	100.000			

	Component 1
item.67	.801
item.68	.802
item.69	.747
item.70	.772
item.71	.658
item.72	.754
item.73	.781
item.74	.831
item.75	.747
item.76	.823
item.77	.797
item.78	.850
item.79	.804
item.80	.827
item.81	.838

Extraction Method: Principal Component Analysis.

Fit indices of unidimensionality

Index	Value
Goodness of fit index (GFI)	0.928

LAMPIRAN 4. EVALUASI BIAS PENGUMPULAN DATA

A. Harman's single factor test melalui uji EFA

Total Variance Explained (Component with eigen value > 1)

Component	Initial Eigenvalues			Extraction Sums of Squared Loadings		
	Total	% of Variance	Cumulative %	Total	% of Variance	Cumulative %
1	28.613	35.325	35.325	28.613	35.325	35.325
2	6.657	8.218	43.543	6.657	8.218	43.543
3	3.056	3.772	47.316	3.056	3.772	47.316
4	2.789	3.443	50.758	2.789	3.443	50.758
5	2.448	3.022	53.780	2.448	3.022	53.780
6	2.024	2.499	56.279	2.024	2.499	56.279
7	1.825	2.254	58.533	1.825	2.254	58.533
8	1.634	2.018	60.551	1.634	2.018	60.551
9	1.501	1.853	62.403	1.501	1.853	62.403
10	1.467	1.811	64.215	1.467	1.811	64.215
11	1.381	1.705	65.919	1.381	1.705	65.919
12	1.336	1.649	67.568	1.336	1.649	67.568
13	1.196	1.477	69.045	1.196	1.477	69.045
14	1.191	1.470	70.516	1.191	1.470	70.516
15	1.111	1.372	71.887	1.111	1.372	71.887
16	1.040	1.284	73.171	1.040	1.284	73.171
17	1.008	1.245	74.416	1.008	1.245	74.416

Extraction Method: Principal Component Analysis.

Confirmatory Factor Analysis (CFA) with Single Method Factor

Confirmatory Factor Analysis ▼

Model fit ▼

Chi-square test

Model	X ²	df	p
Baseline model	3188.885	351	
Factor model	1435.367	324	< .001

Additional fit measures

Fit indices

Index	Value
Comparative Fit Index (CFI)	0.608
Tucker-Lewis Index (TLI)	0.576
Bentler-Bonett Non-normed Fit Index (NNFI)	0.576
Bentler-Bonett Normed Fit Index (NFI)	0.550
Parsimony Normed Fit Index (PNFI)	0.508
Bollen's Relative Fit Index (RFI)	0.512
Bollen's Incremental Fit Index (IFI)	0.612
Relative Noncentrality Index (RNI)	0.608

B. Test of response difference (early respondents vs late respondents)

Between-Subjects Factors

		Value Label	N
Group	1	Early respondents	75
	2	Late respondents	75

Multivariate Tests^a

Effect: Group

	Value	F	Hypothesis df	Error df	Sig.
Pillai's Trace	.041	.878 ^b	7.000	142.000	.526
Wilks' Lambda	.959	.878 ^b	7.000	142.000	.526
Hotelling's Trace	.043	.878 ^b	7.000	142.000	.526
Roy's Largest Root	.043	.878 ^b	7.000	142.000	.526

a. Design: Intercept + Group

b. Exact statistic

Independent Samples Test

Equal variances assumed

	Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means				
	F	Sig.	t	df	Sig.	95% CI of the Difference	
Budaya Organisasi (X1)	1.082	.300	.675	148	.501	-.11080	.22574
Kepemimpinan Transformasional (X2)	2.451	.120	1.634	148	.104	-.02743	.28983
Kerja Tim (X3)	.001	.974	1.086	148	.279	-.06696	.23042
Pembelajaran Organisasional (Z1)	.849	.358	1.197	148	.233	-.06195	.25235
Inovasi Organisasi (Z2)	.501	.480	.664	148	.508	-.10456	.21043
Kinerja Organisasi (Y)	.034	.854	-.027	148	.978	-.16799	.16346
Manajemen Mutu Organisasi (M)	.816	.368	.146	148	.884	-.16074	.18634

LAMPIRAN 5. STATISTIK DESKRIPTIF PROFIL RESPONDEN

LSP					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	LSP Administrasi Bisnis Perkantoran Modern	4	2.7	2.7	2.7
	LSP Administrasi Perkantoran Nawa Widya	4	2.7	2.7	5.3
	LSP Akuntansi Profesional	5	3.3	3.3	8.7
	LSP Apmindo	1	.7	.7	9.3
	LSP Bina Konstruksi Nusantara	5	3.3	3.3	12.7
	LSP BPN	4	2.7	2.7	15.3
	LSP Broker Properti Nasional	5	3.3	3.3	18.7
	LSP Cleaning Service Nusantara	5	3.3	3.3	22.0
	LSP Cohespa	4	2.7	2.7	24.7
	LSP Ekspor Impor Internasional	5	3.3	3.3	28.0
	LSP Elektronika Nasional	7	4.7	4.7	32.7
	LSP Indohusada	6	4.0	4.0	36.7
	LSP Informatika Dwi Warna	6	4.0	4.0	40.7
	LSP JIMLY	3	2.0	2.0	42.7
	LSP Katiga Bina Nusa	5	3.3	3.3	46.0
	LSP Koperasi Nusantara	1	.7	.7	46.7
	LSP Lingkungan Hidup Nasional	5	3.3	3.3	50.0
	LSP Migas Mitra Perkasa	6	4.0	4.0	54.0
	LSP MSDM Cipta Unggul	4	2.7	2.7	56.7
	LSP MSDM Nusantara	2	1.3	1.3	58.0
	LSP MSDM Profesional	5	3.3	3.3	61.3
	LSP MSDM Quality Indonesia	1	.7	.7	62.0
	LSP MSDM Universal	1	.7	.7	62.7
	LSP MWPM	4	2.7	2.7	65.3
	LSP Pariwisata Nasional	2	1.3	1.3	66.7
	LSP Pariwisata Phuri Nusantara	7	4.7	4.7	71.3
	LSP PD Indonesia	5	3.3	3.3	74.7
	LSP PD Nusantara	5	3.3	3.3	78.0
	LSP PD Prisma Indonesia	3	2.0	2.0	80.0
	LSP Pekerja Domestik	1	.7	.7	80.7
	LSP Pelaku Usaha IKM Prestasi	5	3.3	3.3	84.0
	LSP Perkapalan	1	.7	.7	84.7
	LSP Pertanian Nasional	4	2.7	2.7	87.3
	LSP Peternakan Singosari	1	.7	.7	88.0
	LSP Publik Relation Nusantara	5	3.3	3.3	91.3
	LSP T2K3 Indonesia	4	2.7	2.7	94.0
	LSP TIK Indonesia	5	3.3	3.3	97.3
	LSP Transportasi Indonesia	4	2.7	2.7	100.0
	Total	150	100.0	100.0	

Jabatan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Direktur LSP	35	23.3	23.3	23.3
	Komite Skema	35	23.3	23.3	46.7
	Manajer Administrasi	24	16.0	16.0	62.7
	Manajer Mutu	28	18.7	18.7	81.3
	Manajer Sertifikasi	26	17.3	17.3	98.7
	Manajer Standardisasi	2	1.3	1.3	100.0
	Total	150	100.0	100.0	

Lokasi

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Jombang	4	2.7	2.7	4.0
	Malang	9	6.0	6.0	10.0
	Ponorogo	3	2.0	2.0	12.0
	Sidoarjo	10	6.7	6.7	18.7
	Surabaya	124	82.6	82.6	100.0
	Total	150	100.0	100.0	

Gender

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-laki	84	56.0	56.0	56.0
	Perempuan	66	44.0	44.0	100.0
	Total	150	100.0	100.0	

Usia

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	25-40 tahun	44	29.3	29.3	29.3
	41-50 tahun	33	22.0	22.0	51.3
	51-60 tahun	52	34.7	34.7	86.0
	Lebih dari 60 tahun	21	14.0	14.0	100.0
	Total	150	100.0	100.0	

Pendidikan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Diploma	7	4.7	4.7	4.7
	S1	53	35.3	35.3	40.0
	S2	60	40.0	40.0	80.0
	S3	23	15.3	15.3	95.3
	SMA atau sederajat	7	4.7	4.7	100.0
	Total	150	100.0	100.0	

LAMPIRAN 6. STATISTIK DESKRIPTIF VARIABEL

A. Frequency Tables

	STS Count	TS Count	N Count	S Count	SS Count
item.1	0	5	13	72	60
item.2	1	5	22	76	46
item.3	0	4	14	75	57
item.4	1	5	20	73	51
item.5	0	2	9	63	76
item.6	0	14	40	58	38
item.7	0	4	23	66	57
item.8	2	3	17	63	65
item.9	0	3	9	74	64
item.10	0	1	15	76	58
item.11	0	4	20	77	49
item.12	0	5	22	70	53

	STS Count	TS Count	N Count	S Count	SS Count
item.13	0	0	13	60	77
item.14	0	1	8	76	65
item.15	0	0	13	71	66
item.16	1	1	16	81	51
item.17	1	1	16	87	45
item.18	0	2	20	76	52
item.19	0	1	24	84	41
item.20	0	2	18	76	54
item.21	0	3	19	85	43
item.22	0	4	12	83	51
item.23	1	0	15	81	53
item.24	1	1	20	81	47

	STS Count	TS Count	N Count	S Count	SS Count
item.25	0	0	27	74	49
item.26	0	0	13	76	61
item.27	0	0	9	81	60
item.28	0	0	10	80	60
item.29	1	0	9	70	70
item.30	0	1	13	74	62
item.31	0	1	17	82	50
item.32	0	3	18	82	47
item.33	1	0	19	96	34
item.34	0	1	10	82	57
item.35	0	2	18	81	49
item.36	1	3	9	78	59
item.37	0	1	15	76	58
item.38	0	2	10	83	55
item.39	0	2	12	74	62

	STS Count	TS Count	N Count	S Count	SS Count
item.40	0	2	4	52	92
item.41	0	1	14	82	53
item.42	0	6	28	66	50
item.43	0	4	26	77	43
item.44	0	2	16	78	54
item.45	0	2	10	70	68
item.46	1	3	28	78	40
item.47	0	3	16	85	46
item.48	0	1	15	92	42
item.49	0	2	16	79	53
item.50	0	0	18	77	55
item.51	1	0	13	78	58

	STS Count	TS Count	N Count	S Count	SS Count
item.52	0	3	22	76	49
item.53	0	1	10	80	59
item.54	0	2	9	85	54
item.55	0	3	21	61	65
item.56	0	0	11	67	72
item.57	0	1	12	63	74

	STS Count	TS Count	N Count	S Count	SS Count
item.58	1	4	20	54	71
item.59	0	6	30	64	50
item.60	1	4	38	57	50
item.61	0	1	16	76	57
item.62	0	2	10	80	58
item.63	0	2	11	79	58
item.64	1	3	16	77	53
item.65	1	3	41	66	39
item.66	0	2	13	79	56

	STS Count	TS Count	N Count	S Count	SS Count
item.67	1	2	15	76	56
item.68	0	3	21	75	51
item.69	0	0	10	86	54
item.70	0	3	14	79	54
item.71	0	1	15	82	52
item.72	0	6	23	77	44
item.73	0	5	16	82	47
item.74	0	5	19	82	44
item.75	0	1	18	83	48
item.76	0	2	14	78	56
item.77	0	0	18	71	61
item.78	0	3	17	81	49
item.79	0	3	24	73	50
item.80	0	4	31	68	47
item.81	1	6	33	65	45

B. Descriptive Statistics

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
item.1	150	2	5	4.25	.750
item.2	150	1	5	4.07	.803
item.3	150	2	5	4.23	.727
item.4	150	1	5	4.12	.810
item.5	150	2	5	4.42	.668
item.6	150	2	5	3.80	.927
item.7	150	2	5	4.17	.784
item.8	150	1	5	4.24	.833
item.9	150	2	5	4.33	.680
item.10	150	2	5	4.27	.665
item.11	150	2	5	4.14	.742
item.12	150	2	5	4.14	.786
Valid N (listwise)	150				

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
item.13	150	3	5	4.43	.649
item.14	150	2	5	4.37	.618
item.15	150	3	5	4.35	.636
item.16	150	1	5	4.20	.705
item.17	150	1	5	4.16	.686
item.18	150	2	5	4.19	.708
item.19	150	2	5	4.10	.673
item.20	150	2	5	4.21	.701
item.21	150	2	5	4.12	.694
item.22	150	2	5	4.21	.698
item.23	150	1	5	4.23	.680
item.24	150	1	5	4.15	.718
Valid N (listwise)	150				

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
item.25	150	3	5	4.15	.699
item.26	150	3	5	4.32	.627
item.27	150	3	5	4.34	.589
item.28	150	3	5	4.33	.598
item.29	150	1	5	4.39	.663
item.30	150	2	5	4.31	.657
item.31	150	2	5	4.21	.658
item.32	150	2	5	4.15	.702
item.33	150	1	5	4.08	.640
item.34	150	2	5	4.30	.621
item.35	150	2	5	4.18	.686
item.36	150	1	5	4.27	.723
item.37	150	2	5	4.27	.665
item.38	150	2	5	4.27	.644
item.39	150	2	5	4.31	.675
Valid N (listwise)	150				

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
item.40	150	2	5	4.56	.618
item.41	150	2	5	4.25	.644
item.42	150	2	5	4.07	.825
item.43	150	2	5	4.06	.753
item.44	150	2	5	4.23	.687
item.45	150	2	5	4.36	.668
item.46	150	1	5	4.02	.773
item.47	150	2	5	4.16	.686
item.48	150	2	5	4.17	.618
item.49	150	2	5	4.22	.684
item.50	150	3	5	4.25	.655
item.51	150	1	5	4.28	.677
Valid N (listwise)	150				

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
item.52	150	2	5	4.14	.733
item.53	150	2	5	4.31	.625
item.54	150	2	5	4.27	.633
item.55	150	2	5	4.25	.770
item.56	150	3	5	4.41	.625
item.57	150	2	5	4.40	.666
Valid N (listwise)	150				

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
item.58	150	1	5	4.27	.841
item.59	150	2	5	4.05	.834
item.60	150	1	5	4.01	.871
item.61	150	2	5	4.26	.670
item.62	150	2	5	4.29	.651
item.63	150	2	5	4.29	.659
item.64	150	1	5	4.19	.754
item.65	150	1	5	3.93	.820
item.66	150	2	5	4.26	.670
Valid N (listwise)	150				

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
item.67	150	1	5	4.23	.734
item.68	150	2	5	4.16	.733
item.69	150	3	5	4.29	.586
item.70	150	2	5	4.23	.697
item.71	150	2	5	4.23	.649
item.72	150	2	5	4.06	.779
item.73	150	2	5	4.14	.733
item.74	150	2	5	4.10	.740
item.75	150	2	5	4.19	.659
item.76	150	2	5	4.25	.677
item.77	150	3	5	4.29	.669
item.78	150	2	5	4.17	.702
item.79	150	2	5	4.13	.748
item.80	150	2	5	4.05	.792
item.81	150	1	5	3.98	.863
Valid N (listwise)	150				

LAMPIRAN 7. PENGUJIAN ASUMSI DALAM SEM

A. Evaluasi *Multivariate Normality*

Assessment of normality (Group number 1)

Variable	min	max	skew	c.r.	kurtosis	c.r.
X1.4	2.000	5.000	-.569	-2.845	.289	.722
X1.3	2.670	5.000	-.336	-1.681	-.460	-1.150
X1.2	2.000	5.000	-.432	-2.159	.126	.316
X1.1	2.000	5.000	-.573	-2.867	.217	.541
X3.5	3.000	5.000	-.165	-.823	-.817	-2.042
X3.4	2.000	5.000	-.397	-1.987	.479	1.198
X3.3	2.330	5.000	-.211	-1.056	.146	.366
X3.2	3.000	5.000	-.409	-2.045	-.308	-.770
X3.1	3.000	5.000	-.176	-.881	-.677	-1.692
Z2.2	3.000	5.000	-.303	-1.513	-.851	-2.127
Z2.1	3.000	5.000	-.032	-.158	-.500	-1.249
M.1	2.670	5.000	-.322	-1.608	-.221	-.553
M.2	2.670	5.000	-.301	-1.505	-.241	-.602
M.3	2.000	5.000	-.645	-3.226	.609	1.522
M.4	2.670	5.000	-.570	-2.850	-.190	-.474
M.5	2.000	5.000	-.417	-2.087	-.280	-.701
Y.1	2.330	5.000	-.420	-2.101	-.387	-.967
Y.2	2.670	5.000	-.300	-1.499	-.203	-.507
Y.3	2.330	5.000	-.303	-1.516	-.248	-.620
Z1.4	2.670	5.000	-.263	-1.313	-.453	-1.133
Z1.3	3.000	5.000	.020	.101	-.499	-1.247
Z1.2	2.670	5.000	-.496	-2.480	-.056	-.139
Z1.1	2.670	5.000	-.286	-1.429	-.404	-1.010
X2.4	2.670	5.000	-.085	-.425	-.446	-1.116
X2.3	2.330	5.000	-.151	-.753	-.400	-1.000
X2.2	2.670	5.000	-.108	-.541	-.507	-1.267
X2.1	2.670	5.000	-.457	-2.285	-.271	-.676
Multivariate					121.481	18.799

B. Evaluasi *Univariate Outlier*

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Zscore(X1.1)	150	-2.48600	1.30627	.0000000	1.0000000
Zscore(X1.2)	150	-2.42205	1.43039	.0000000	1.0000000
Zscore(X1.3)	150	-2.81767	1.33435	.0000000	1.0000000
Zscore(X1.4)	150	-2.54569	1.32343	.0000000	1.0000000
Zscore(X2.1)	150	-2.21485	1.19450	.0000000	1.0000000
Zscore(X2.2)	150	-2.70028	1.44715	.0000000	1.0000000
Zscore(X2.3)	150	-2.08060	1.47495	.0000000	1.0000000
Zscore(X2.4)	150	-2.75784	1.45430	.0000000	1.0000000
Zscore(X3.1)	150	-2.30722	1.34826	.0000000	1.0000000
Zscore(X3.2)	150	-2.55948	1.26692	.0000000	1.0000000
Zscore(X3.3)	150	-2.35197	1.58011	.0000000	1.0000000
Zscore(X3.4)	150	-2.93765	1.32565	.0000000	1.0000000
Zscore(X3.5)	150	-2.30248	1.28879	.0000000	1.0000000
Zscore(Z1.1)	150	-2.98004	1.38676	.0000000	1.0000000
Zscore(Z1.2)	150	-2.54883	1.36719	.0000000	1.0000000
Zscore(Z1.3)	150	-1.94237	1.60339	.0000000	1.0000000
Zscore(Z1.4)	150	-2.67725	1.35281	.0000000	1.0000000
Zscore(Z2.1)	150	-2.47783	1.49072	.0000000	1.0000000
Zscore(Z2.2)	150	-2.40872	1.18049	.0000000	1.0000000
Zscore(Y.1)	150	-2.72281	1.34313	.0000000	1.0000000
Zscore(Y.2)	150	-2.05848	1.37935	.0000000	1.0000000
Zscore(Y.3)	150	-2.95935	1.43279	.0000000	1.0000000
Zscore(M.1)	150	-2.81602	1.38655	.0000000	1.0000000
Zscore(M.2)	150	-2.55198	1.37977	.0000000	1.0000000
Zscore(M.3)	150	-2.48475	1.39555	.0000000	1.0000000
Zscore(M.4)	150	-2.50170	1.21559	.0000000	1.0000000
Zscore(M.5)	150	-2.85714	1.28591	.0000000	1.0000000
Valid N (listwise)	150				

Minimum Z-score : -2.980 Maximum Z-score : 1.603

C. Evaluasi *Multivariate Outlier*

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

Observation number	Mahalanobis d-squared	p1	p2
81	54.168	.001	.196
58	53.403	.002	.030
9	53.290	.002	.003
56	53.109	.002	.000
148	51.294	.003	.000
91	50.979	.004	.000
98	50.688	.004	.000
86	49.278	.006	.000
18	49.200	.006	.000
53	48.564	.007	.000
40	47.928	.008	.000
147	45.850	.013	.000
136	45.744	.014	.000
23	45.520	.014	.000
68	44.846	.017	.000
123	44.505	.018	.000
43	44.457	.019	.000
96	44.128	.020	.000
127	43.550	.023	.000
76	43.295	.024	.000
31	41.682	.035	.000
54	41.265	.039	.000
37	40.921	.042	.000
117	40.789	.043	.000
7	40.669	.044	.000
16	40.392	.047	.000
145	40.206	.049	.000
73	39.283	.060	.000
103	39.253	.060	.000

Observation number	Mahalanobis d-squared	p1	p2
65	39.130	.062	.000
101	39.103	.062	.000
1	38.583	.069	.000
110	38.375	.072	.000
28	38.315	.073	.000
61	37.930	.079	.000
67	37.916	.079	.000
121	37.282	.090	.000
122	37.204	.091	.000
47	36.623	.102	.000
15	36.297	.109	.000
69	36.132	.112	.000
89	35.748	.121	.000
149	35.738	.121	.000
3	35.508	.126	.000
113	35.355	.130	.000
105	35.019	.138	.000
66	34.783	.144	.000
108	34.388	.155	.000
39	33.405	.184	.000
41	33.090	.194	.000
8	32.683	.208	.000
115	32.428	.217	.000
6	32.117	.228	.000
97	31.518	.250	.002
111	31.182	.264	.004
142	30.833	.278	.007
10	30.637	.286	.008
52	30.466	.294	.009
82	30.138	.308	.016
131	30.093	.310	.012
71	29.784	.324	.020
35	29.664	.329	.019

Observation number	Mahalanobis d-squared	p1	p2
135	29.548	.335	.018
104	29.067	.358	.048
116	29.018	.360	.038
51	28.255	.398	.166
36	28.134	.404	.164
12	28.053	.408	.149
27	27.968	.413	.137
24	27.481	.438	.266
87	27.417	.442	.241
80	27.006	.463	.372
88	26.417	.496	.618
19	26.392	.497	.567
60	25.970	.520	.719
137	25.965	.521	.664
45	25.945	.522	.613
94	25.715	.534	.669
5	25.633	.539	.651
20	24.939	.578	.882
30	23.467	.660	.999
93	23.087	.680	1.000
38	22.662	.703	1.000
114	21.913	.742	1.000
126	21.765	.749	1.000
78	21.651	.755	1.000
55	21.351	.770	1.000
57	21.147	.779	1.000
140	21.046	.784	1.000
25	21.037	.785	1.000
2	20.968	.788	1.000
141	20.896	.791	1.000
92	20.737	.798	1.000
109	20.704	.800	1.000
11	20.604	.804	1.000

Observation number	Mahalanobis d-squared	p1	p2
112	20.568	.806	1.000
72	20.360	.815	1.000
83	20.310	.818	1.000
102	20.278	.819	1.000
146	20.212	.822	1.000

D. Evaluasi Singularity dan Multicollinearity

Condition number = 108.663

Eigenvalues

3.898 .975 .708 .495 .372 .297 .231 .207 .198 .178 .151 .143 .132 .117 .109
.101 .094 .085 .083 .078 .074 .070 .061 .054 .050 .042 .036

Determinant of sample covariance matrix = 1.945

Sample correlation matrix

Sample correlation (minimum) = .057

Sample correlation (maximum) = .767

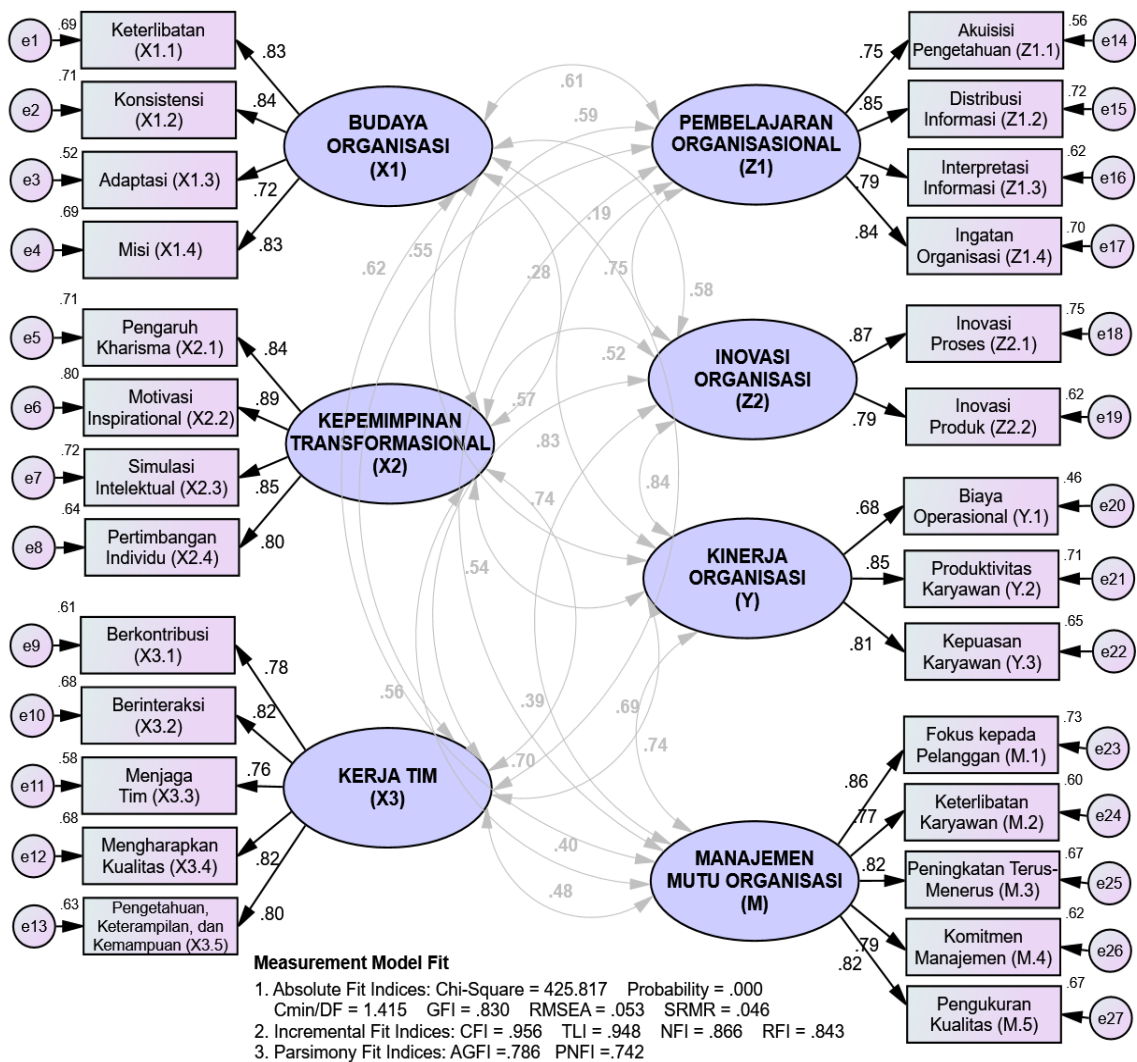
Variance Inflation Factor (VIF)

Multicollinearity Analysis^a

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Budaya Organisasi (X1)	.926	1.079
	Kepemimpinan Transformasional (X2)	.828	1.208
	Kerja Tim (X3)	.866	1.155

a. Dependent Variable: Pembelajaran Organisasional (Z1), Inovasi Organisasi (Z2), Kinerja Organisasi (Y)

LAMPIRAN 8. ANALISIS MEASUREMENT MODEL



Notes for Group (Group number 1)

The model is recursive.

Sample size = 150

Regression Weights: (All Sample - Default model)

	Estimate	S.E.	C.R.	P	Label
X2.1 <--- X2	1.000				
X2.2 <--- X2	1.131	.082	13.832	***	par_1
X2.3 <--- X2	1.123	.089	12.565	***	par_2
X2.4 <--- X2	.997	.087	11.472	***	par_3
Z1.1 <--- Z1	1.000				
Z1.2 <--- Z1	1.260	.120	10.461	***	par_4
Z1.3 <--- Z1	1.110	.115	9.635	***	par_5
Z1.4 <--- Z1	1.207	.117	10.303	***	par_6
Y.3 <--- Y	1.101	.127	8.692	***	par_7
Y.2 <--- Y	.998	.112	8.936	***	par_8
Y.1 <--- Y	1.000				
Z2.1 <--- Z2	1.000				
Z2.2 <--- Z2	1.006	.097	10.349	***	par_9
X3.1 <--- X3	1.000				
X3.2 <--- X3	1.007	.094	10.664	***	par_10
X3.3 <--- X3	.966	.100	9.643	***	par_11
X3.4 <--- X3	1.100	.105	10.522	***	par_12
X3.5 <--- X3	1.038	.099	10.492	***	par_13
X1.1 <--- X1	1.000				
X1.2 <--- X1	.998	.083	11.996	***	par_14
X1.3 <--- X1	.774	.082	9.415	***	par_15
X1.4 <--- X1	.984	.085	11.513	***	par_16
M.4 <--- M	1.039	.094	10.997	***	par_18
M.5 <--- M	1.251	.104	12.011	***	par_19
M.2 <--- M	.966	.088	10.956	***	par_20
M.1 <--- M	1.000				
M.3 <--- M	1.059	.089	11.829	***	par_21

Standardized Regression Weights: (All Sample - Default model)

	Estimate
X2.1 <--- X2	.841

	Estimate
X2.2 <--- X2	.895
X2.3 <--- X2	.851
X2.4 <--- X2	.801
Z1.1 <--- Z1	.751
Z1.2 <--- Z1	.848
Z1.3 <--- Z1	.788
Z1.4 <--- Z1	.836
Y.3 <--- Y	.805
Y.2 <--- Y	.845
Y.1 <--- Y	.677
Z2.1 <--- Z2	.867
Z2.2 <--- Z2	.788
X3.1 <--- X3	.781
X3.2 <--- X3	.824
X3.3 <--- X3	.763
X3.4 <--- X3	.825
X3.5 <--- X3	.797
X1.1 <--- X1	.832
X1.2 <--- X1	.841
X1.3 <--- X1	.718
X1.4 <--- X1	.832
M.4 <--- M	.786
M.5 <--- M	.819
M.2 <--- M	.774
M.1 <--- M	.856
M.3 <--- M	.817

Covariances: (All Sample - Default model)

	Estimate	S.E.	C.R.	P	Label
X2 <--> X1	.065	.022	2.952	.003	par_17
Y <--> M	.155	.028	5.580	***	par_22
Z1 <--> X1	.126	.025	5.134	***	par_23

	Estimate	S.E.	C.R.	P	Label
Y <--> X1	.128	.028	4.619	***	par_24
X2 <--> Y	.106	.023	4.602	***	par_25
X2 <--> M	.084	.021	3.978	***	par_26
Z1 <--> M	.132	.023	5.662	***	par_27
Z1 <--> Y	.147	.027	5.504	***	par_28
X3 <--> M	.097	.021	4.550	***	par_29
Y <--> X3	.130	.025	5.218	***	par_30
Z1 <--> X3	.095	.020	4.802	***	par_31
Z1 <--> Z2	.130	.022	5.858	***	par_32
Z2 <--> X1	.132	.026	5.167	***	par_33
Z2 <--> X3	.106	.021	4.981	***	par_34
Y <--> Z2	.162	.028	5.875	***	par_35
Z2 <--> M	.152	.025	6.075	***	par_36
X1 <--> M	.153	.028	5.450	***	par_37
X2 <--> Z1	.105	.020	5.110	***	par_38
X2 <--> Z2	.099	.021	4.759	***	par_39
X2 <--> X3	.074	.019	3.871	***	par_40
X3 <--> X1	.042	.021	2.004	.045	par_41

Correlations: (All Sample - Default model)

	Estimate
X2 <--> X1	.284
Y <--> M	.741
Z1 <--> X1	.609
Y <--> X1	.555
X2 <--> Y	.542
X2 <--> M	.400
Z1 <--> M	.698
Z1 <--> Y	.830
X3 <--> M	.483
Y <--> X3	.690
Z1 <--> X3	.561

	Estimate
Z1 <--> Z2	.749
Z2 <--> X1	.583
Z2 <--> X3	.569
Y <--> Z2	.838
Z2 <--> M	.737
X1 <--> M	.622
X2 <--> Z1	.592
X2 <--> Z2	.516
X2 <--> X3	.392
X3 <--> X1	.189

Construct Reliability and Average Variance Extracted (AVE)

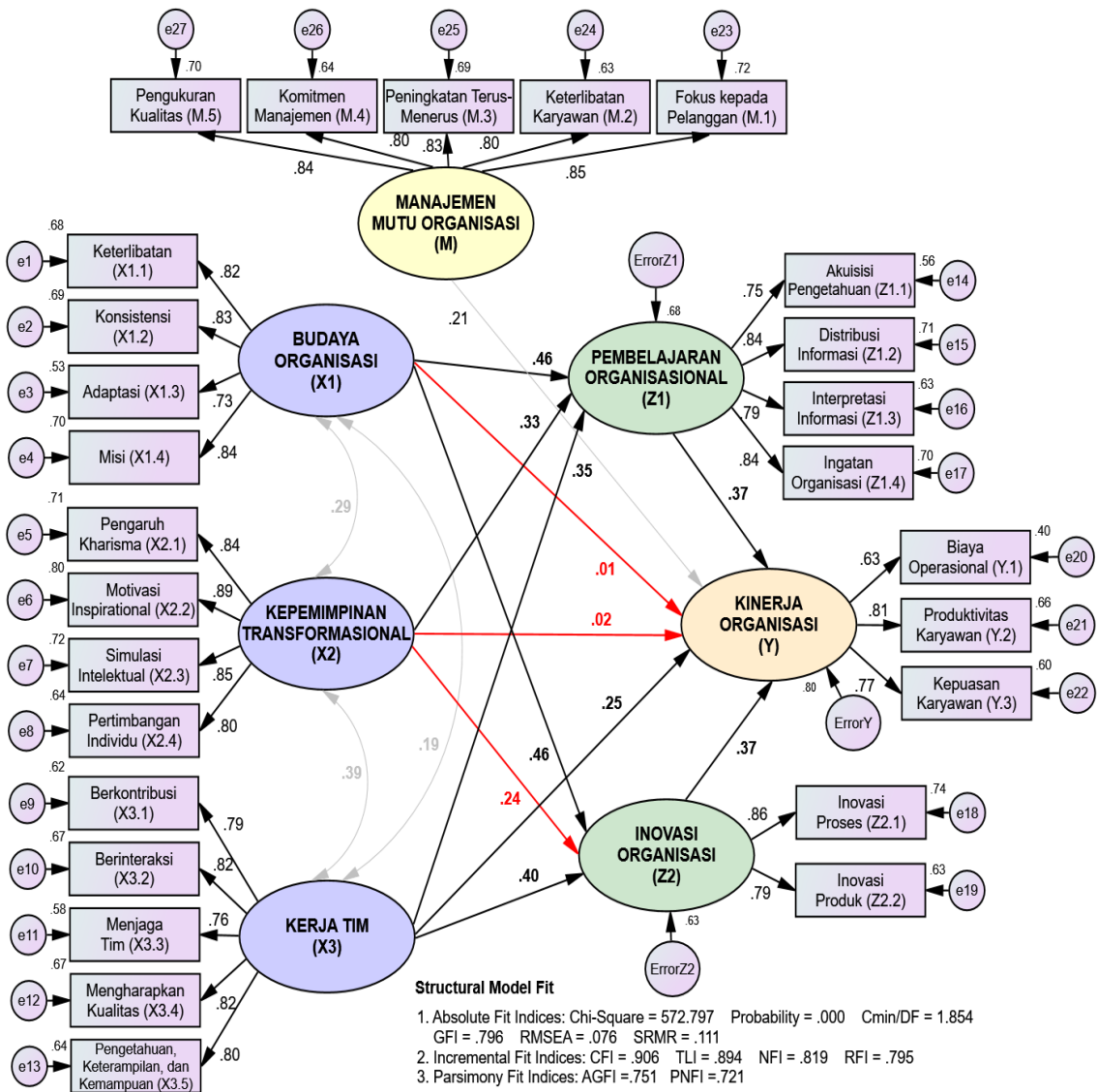
Konstruk	Indikator	Factor Loading (FL)	FL ²	Error	Construct Reliability	Average Variance Extracted (AVE)
Budaya Organisasi (X1)	X1.1	0.832	0.692	0.308	0.882	0.652
	X1.2	0.841	0.707	0.293		
	X1.3	0.718	0.516	0.484		
	X1.4	0.832	0.692	0.308		
Kepemimpinan Transformatif (X2)	X2.1	0.841	0.707	0.293	0.911	0.719
	X2.2	0.895	0.801	0.199		
	X2.3	0.851	0.724	0.276		
	X2.4	0.801	0.642	0.358		
Kerja Tim (X3)	X3.1	0.781	0.610	0.390	0.898	0.637
	X3.2	0.824	0.679	0.321		
	X3.3	0.763	0.582	0.418		
	X3.4	0.825	0.681	0.319		
	X3.5	0.797	0.635	0.365		
Pembelajaran organisasi (Z1)	Z1.1	0.751	0.564	0.436	0.881	0.651
	Z1.2	0.848	0.719	0.281		
	Z1.3	0.788	0.621	0.379		
	Z1.4	0.836	0.699	0.301		

Inovasi Organisasi (Z2)	Z2.1	0.867	0.752	0.248	0.814	0.686
	Z2.2	0.788	0.621	0.379		
Kinerja Organisasi (Y)	Y.1	0.677	0.458	0.542	0.821	0.607
	Y.2	0.845	0.714	0.286		
	Y.3	0.805	0.648	0.352		
Manajemen Mutu Organisasi (M)	M.1	0.856	0.733	0.267	0.906	0.658
	M.2	0.774	0.599	0.401		
	M.3	0.817	0.667	0.333		
	M.4	0.786	0.618	0.382		
	M.5	0.819	0.671	0.329		
Rule of thumbs		≥ 0.50			≥ 0.70	≥ 0.50

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

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

LAMPIRAN 9. ANALISIS STRUCTURAL MODEL (INITIAL)



Notes for Group (Group number 1)

The model is recursive.

Sample size = 150

Modification Indices (All Sample - Default model)

Covariances: (All Sample - Default model)

			M.I.	Par Change
X3	<-->	M	13.788	.063
ErrorZ2	<-->	M	7.855	.038
ErrorZ1	<-->	M	5.898	.027
ErrorZ1	<-->	ErrorZ2	6.263	.019
e10	<-->	e2	5.660	.025
e9	<-->	e13	5.870	.026
e19	<-->	ErrorZ1	6.042	.022
e19	<-->	e11	7.091	-.032
e18	<-->	M	5.720	.031
e18	<-->	e11	7.146	.027
e23	<-->	ErrorZ1	5.746	-.018
e23	<-->	ErrorY	7.761	-.021
e23	<-->	e11	4.012	.020
e24	<-->	ErrorZ1	5.146	.020
e24	<-->	e4	7.872	-.034
e24	<-->	e3	4.110	.026
e25	<-->	e24	17.505	.049
e26	<-->	e3	5.841	-.033
e26	<-->	e25	4.749	-.027
e27	<-->	ErrorY	5.250	.023
e27	<-->	e24	12.260	-.048
e27	<-->	e26	14.210	.054
e20	<-->	e2	9.695	-.050
e20	<-->	e18	5.392	-.031
e21	<-->	X3	5.417	.026
e21	<-->	ErrorZ1	4.333	-.015
e21	<-->	e13	7.366	.026
e21	<-->	e19	4.107	-.021
e21	<-->	e18	6.559	.022
e22	<-->	e23	5.538	-.025

			M.I.	Par Change
e17	<-->	e12	7.197	-.028
e17	<-->	e18	4.050	.019
e17	<-->	e26	5.868	-.029
e16	<-->	e24	6.412	.030
e15	<-->	e13	4.669	-.023
e8	<-->	ErrorY	4.476	.017
e8	<-->	e1	4.727	.025
e8	<-->	e13	4.750	.023
e7	<-->	e19	9.181	-.033
e7	<-->	e26	5.229	-.026
e7	<-->	e14	4.810	-.023
e6	<-->	ErrorY	11.055	-.023
e6	<-->	e12	6.987	.024
e6	<-->	e19	9.405	.029
e6	<-->	e21	8.421	-.023
e6	<-->	e14	4.809	.020
e5	<-->	e25	6.564	-.025

Regression Weights: (All Sample - Default model)

			M.I.	Par Change
Z2	<---	M	7.855	.174
Z2	<---	Z1	33.738	.122
Z1	<---	M	5.898	.123
X1.3	<---	M.4	4.530	-.114
X1.2	<---	Y.1	8.872	-.153
X3.2	<---	X1.2	5.352	.102
Z2.1	<---	M	5.720	.143
Z2.1	<---	M.1	7.735	.135
Z2.1	<---	M.4	5.058	.097
Z2.1	<---	M.5	6.319	.093
M.2	<---	M.3	4.643	.111
M.2	<---	Z1.3	6.890	.148
M.3	<---	Z1	6.441	.208

	M.I.	Par Change
M.3 <--- Y	5.017	.188
M.3 <--- X3.4	4.172	.112
M.3 <--- M.2	5.663	.126
M.3 <--- Y.1	5.353	.116
M.3 <--- Y.3	6.844	.144
M.3 <--- Z1.4	6.404	.137
M.3 <--- Z1.3	5.474	.130
M.3 <--- Z1.2	4.736	.114
M.4 <--- Z2	5.477	.195
M.4 <--- Y	4.390	.189
M.4 <--- X3.2	4.592	.137
M.4 <--- Z2.2	4.293	.125
M.4 <--- Z2.1	4.731	.145
M.4 <--- Y.2	4.703	.150
M.4 <--- Y.3	4.211	.121
M.5 <--- M.4	4.571	.124
M.5 <--- Y.1	5.052	.130
M.5 <--- Y.3	4.116	.130
Y.2 <--- X3	4.006	.129
Y.2 <--- X3.5	9.110	.144
Y.3 <--- M.5	4.018	.090
Z1.1 <--- M.4	4.333	.102
X2.3 <--- Z2.2	5.166	-.116
X2.2 <--- Y	4.116	-.136
X2.2 <--- Y.2	9.085	-.155
X2.2 <--- Y.3	5.321	-.102
X2.1 <--- Y.2	5.119	.121

Model Fit Summary

CMIN

Model	NPAR	CMIN	DF	P	CMIN/DF
Default model	69	572.797	309	.000	1.854

Model	NPAR	CMIN	DF	P	CMIN/DF
Saturated model	378	.000	0		
Independence model	27	3167.626	351	.000	9.025

RMR, GFI

Model	RMR	GFI	AGFI	PGFI
Default model	.075	.796	.751	.651
Saturated model	.000	1.000		
Independence model	.138	.175	.112	.163

Baseline Comparisons

Model	NFI Delta1	RFI rho1	IFI Delta2	TLI rho2	CFI
Default model	.819	.795	.908	.894	.906
Saturated model	1.000		1.000		1.000
Independence model	.000	.000	.000	.000	.000

Parsimony-Adjusted Measures

Model	PRATIO	PNFI	PCFI
Default model	.880	.721	.798
Saturated model	.000	.000	.000
Independence model	1.000	.000	.000

NCP

Model	NCP	LO 90	HI 90
Default model	263.797	200.392	335.025
Saturated model	.000	.000	.000
Independence model	2816.626	2640.298	3000.320

FMIN

Model	FMIN	F0	LO 90	HI 90
Default model	3.844	1.770	1.345	2.248
Saturated model	.000	.000	.000	.000

Model	FMIN	F0	LO 90	HI 90
Independence model	21.259	18.904	17.720	20.136

RMSEA

Model	RMSEA	LO 90	HI 90	PCLOSE
Default model	.076	.066	.085	.000
Independence model	.232	.225	.240	.000

AIC

Model	AIC	BCC	BIC	CAIC
Default model	710.797	742.731	918.531	987.531
Saturated model	756.000	930.942	1894.020	2272.020
Independence model	3221.626	3234.121	3302.913	3329.913

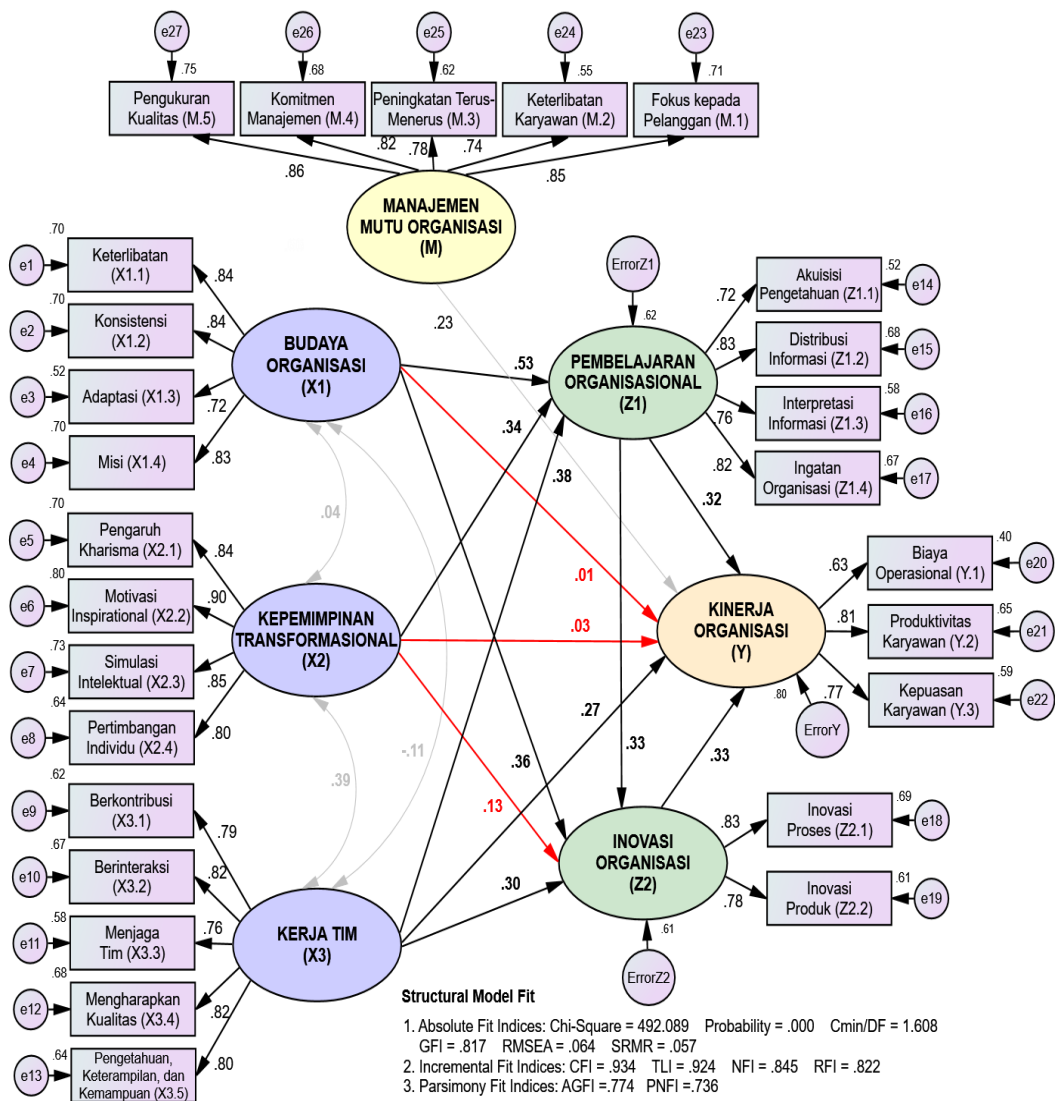
ECVI

Model	ECVI	LO 90	HI 90	MECVI
Default model	4.770	4.345	5.248	4.985
Saturated model	5.074	5.074	5.074	6.248
Independence model	21.622	20.438	22.854	21.706

HOELTER

Model	HOELTER .05	HOELTER .01
Default model	92	97
Independence model	19	20

LAMPIRAN 10. ANALISIS STRUCTURAL MODEL (MODIFICATION)



Notes for Group (Group number 1)

The model is recursive.

Sample size = 150

Parameter Summary (All Sample)

	Weights	Covariances	Variances	Means	Intercepts	Total
Fixed	37	0	0	0	0	37
Labeled	0	0	0	0	0	0
Unlabeled	33	5	34	0	0	72
Total	70	5	34	0	0	109

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

Number of distinct sample moments: 378
Number of distinct parameters to be estimated: 72
Degrees of freedom (378 - 72): 306

Result (Default model)

Minimum was achieved
Chi-square = 492.089
Degrees of freedom = 306
Probability level = .000

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

	Estimate	Standardized Estimate	S.E. Bootstrap	C.R.	Lower	Upper	P
Z1 <--- X1	.370	.535	.059	6.271	.266	.487	.013
Z1 <--- X2	.286	.344	.074	3.865	.112	.433	.020
Z1 <--- X3	.324	.379	.076	4.263	.171	.469	.007
Z2 <--- X3	.281	.305	.103	2.728	.152	.516	.012
Z2 <--- X2	.117	.131	.098	1.194	-.070	.288	.195
Z2 <--- X1	.269	.361	.112	2.402	.144	.470	.025
Z2 <--- Z1	.350	.325	.151	2.318	.174	.746	.022
Y <--- X2	.027	.030	.107	.252	-.219	.210	.731
Y <--- X3	.242	.266	.105	2.305	.123	.522	.034

	Estimate	Standardized Estimate	S.E. Bootstrap	C.R.	Lower	Upper	P
Y <--- X1	.005	.007	.119	.042	-.229	.249	.916
Y <--- M	.195	.234	.092	2.120	.114	.454	.037
Y <--- Z1	.345	.325	.153	2.255	.132	.864	.026
Y <--- Z2	.329	.332	.142	2.317	.115	.891	.041

Standardized Regression Weights: (All Sample - Default model)

	Estimate
X2.1 <--- X2	.839
X2.2 <--- X2	.896
X2.3 <--- X2	.852
X2.4 <--- X2	.801
Z1.1 <--- Z1	.721
Z1.2 <--- Z1	.825
Z1.3 <--- Z1	.763
Z1.4 <--- Z1	.817
Y.3 <--- Y	.770
Y.2 <--- Y	.809
Y.1 <--- Y	.630
Z2.1 <--- Z2	.830
Z2.2 <--- Z2	.780
X3.1 <--- X3	.785
X3.2 <--- X3	.817
X3.3 <--- X3	.761
X3.4 <--- X3	.822
X3.5 <--- X3	.803
X1.1 <--- X1	.838
X1.2 <--- X1	.839
X1.3 <--- X1	.718
X1.4 <--- X1	.834
M.4 <--- M	.824
M.5 <--- M	.864
M.2 <--- M	.745

	Estimate
M.1 <--- M	.845
M.3 <--- M	.784

Covariances: (All Sample - Default model)

	Estimate	S.E.	C.R.	P	Label
X2 <--> X1	.010	.019	.520	.603	par_19
X2 <--> X3	.074	.019	3.876	***	par_20
X3 <--> X1	-.025	.019	-1.335	.182	par_21

Correlations: (All Sample - Default model)

	Estimate
X2 <--> X1	.041
X2 <--> X3	.393
X3 <--> X1	-.112

Squared Multiple Correlations: (All Sample - Default model)

	Estimate
Z1	.620
Z2	.609
Y	.796

Total Effects (bootstrapp, bias-corrected percentile method)

	Estimate	Standardized Estimate	S.E. Bootstrap	C.R.	P
Y <--- X1	.264	.359	.097	2.719	.015
Y <--- X2	.197	.223	.079	2.495	.011
Y <--- X3	.484	.531	.112	4.317	.005
Y <--- Z1	.460	.433	.197	2.336	.020
Y <--- Z2	.329	.332	.164	2.006	.048

Standardized Direct Effects (All Sample - Default model)

	M	X1	X3	X2	Z1	Z2	Y
Z1	.000	.535	.379	.344	.000	.000	.000
Z2	.000	.361	.305	.131	.325	.000	.000
Y	.234	.007	.266	.030	.325	.332	.000

Indirect Effects (bootstrap, bias-corrected percentile method)

	Estimate	Standardized Estimate	S.E. Bootstrap	C.R.	P
Y <--- Z1 <--- X1	.128	.174	.057	2.239	.027
Y <--- Z1 <--- X2	.099	.112	.049	2.034	.045
Y <--- Z1 <--- X3	.112	.123	.054	2.070	.041
Y <--- Z2 <--- X1	.089	.120	.043	2.058	.042
Y <--- Z2 <--- X2	.038	.043	.079	.487	.627
Y <--- Z2 <--- X3	.092	.101	.046	2.010	.047

Model Fit Summary**CMIN**

Model	NPAR	CMIN	DF	P	CMIN/DF
Default model	72	492.089	306	.000	1.608
Saturated model	378	.000	0		
Independence model	27	3167.626	351	.000	9.025

RMR, GFI

Model	RMR	GFI	AGFI	PGFI
Default model	.056	.817	.774	.661
Saturated model	.000	1.000		
Independence model	.138	.175	.112	.163

Baseline Comparisons

Model	NFI Delta1	RFI rho1	IFI Delta2	TLI rho2	CFI
Default model	.845	.822	.935	.924	.934
Saturated model	1.000		1.000		1.000
Independence model	.000	.000	.000	.000	.000

Parsimony-Adjusted Measures

Model	PRATIO	PNFI	PCFI
Default model	.872	.736	.814
Saturated model	.000	.000	.000
Independence model	1.000	.000	.000

NCP

Model	NCP	LO 90	HI 90
Default model	186.089	129.436	250.660
Saturated model	.000	.000	.000
Independence model	2816.626	2640.298	3000.320

FMIN

Model	FMIN	F0	LO 90	HI 90
Default model	3.303	1.249	.869	1.682
Saturated model	.000	.000	.000	.000
Independence model	21.259	18.904	17.720	20.136

RMSEA

Model	RMSEA	LO 90	HI 90	PCLOSE
Default model	.064	.053	.074	.017
Independence model	.232	.225	.240	.000

AIC

Model	AIC	BCC	BIC	CAIC
Default model	636.089	669.411	852.855	924.855

Model	AIC	BCC	BIC	CAIC
Saturated model	756.000	930.942	1894.020	2272.020
Independence model	3221.626	3234.121	3302.913	3329.913

ECVI

Model	ECVI	LO 90	HI 90	MECVI
Default model	4.269	3.889	4.702	4.493
Saturated model	5.074	5.074	5.074	6.248
Independence model	21.622	20.438	22.854	21.706

HOELTER

Model	HOELTER .05	HOELTER .01
Default model	106	111
Independence model	19	20

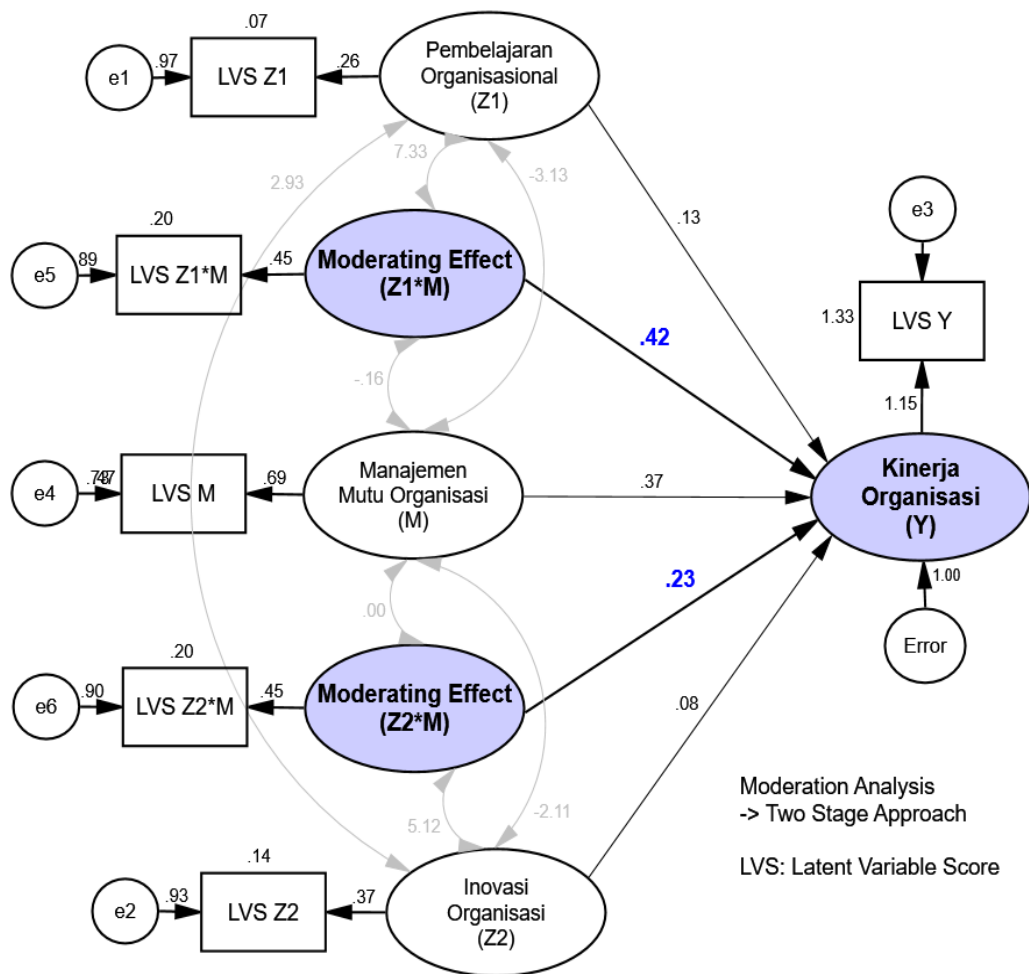
LAMPIRAN 11. ANALISIS MODERATING EFFECT

A. TWO STAGE APPROACH

Weighting of Latent Variable Score and the Interactions

Statistic	X1	X2	X3	Z1	Z2
Variance	0.182	0.167	0.141	0.087	0.078
Standar deviaton	0.427	0.409	0.376	0.296	0.279
Sum of (FL) ²	10.426	11.479	15.904	9.772	2.592
Sum of error variance	0.507	0.347	0.541	0.441	0.179
Composite reliability	0.954	0.971	0.967	0.957	0.935
Lambda	0.417	0.403	0.369	0.289	0.270
Teta	0.008	0.005	0.005	0.004	0.005

Statistic	Y	M	Interaksi Z1*M	Interaksi Z2*M
Variance	0.059	0.173	2.711	2.586
Standar deviaton	0.244	0.416	1.646	1.608
Sum of (FL) ²	4.880	16.500	51.667	32.172
Sum of error variance	0.439	0.643	1.084	0.822
Composite reliability	0.917	0.962	0.979	0.975
Lambda	0.234	0.408	1.629	1.588
Teta	0.005	0.006	0.056	0.064



Regression Weights: (Group number 1 - Default model)

	Estimate	S.E.	C.R.	P	Label
Y <--- M	1.000				
Y <--- Z1	.361	.093	3.889	***	par_1
Y <--- Z2	.213	.117	1.821	.069	par_2
Y <--- Z1*M	1.139	.204	5.572	***	par_8
Y <--- Z2*M	.630	.182	3.457	***	par_9

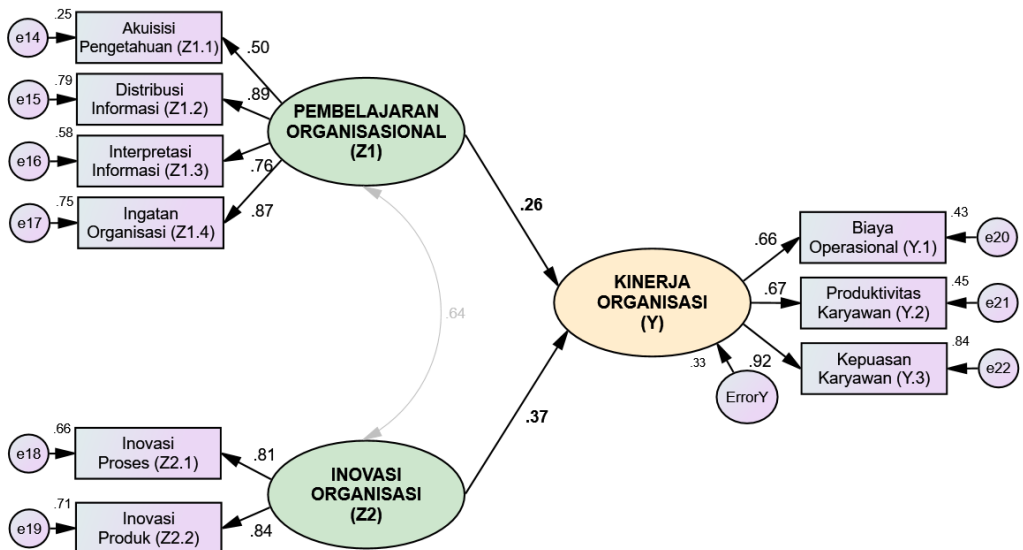
Standardized Regression Weights: (Group number 1 - Default model)

	Estimate
Y <--- M	.373
Y <--- Z1	.134
Y <--- Z2	.079
Y <--- Z1*M	.425
Y <--- Z2*M	.235

B. MULTIGROUP ANALYSIS / CONDITIONAL EFFECT

Hayes Procedure

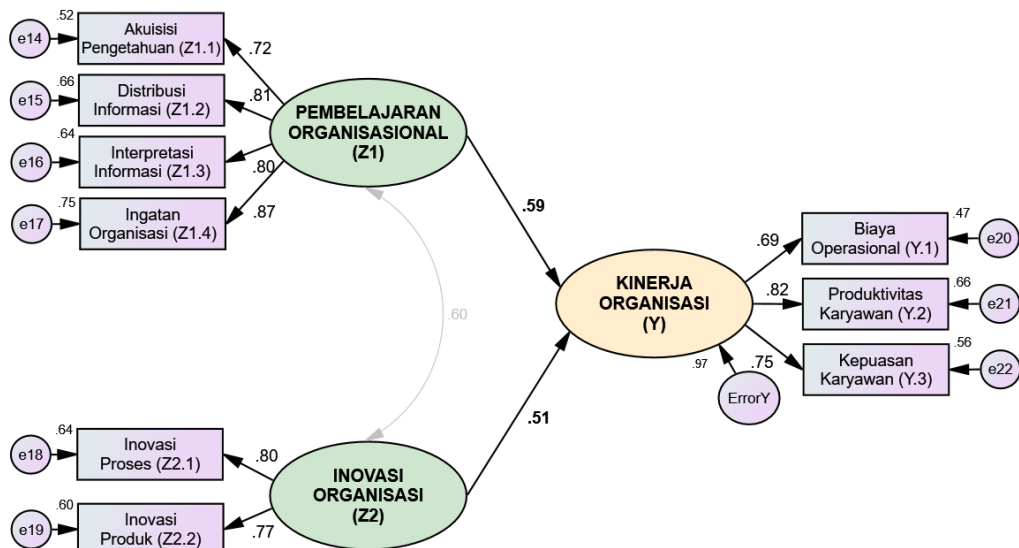
Group: Manajemen Mutu RENDAH (<Mean-1*SD)



Regression Weights: (Manajemen Mutu Rendah)

	Regression Weights	Standardized Regression Weights	S.E.	C.R.	P
Y <--- Z1	.532	.255	.613	.868	.385
Y <--- Z2	.500	.375	.402	1.245	.213

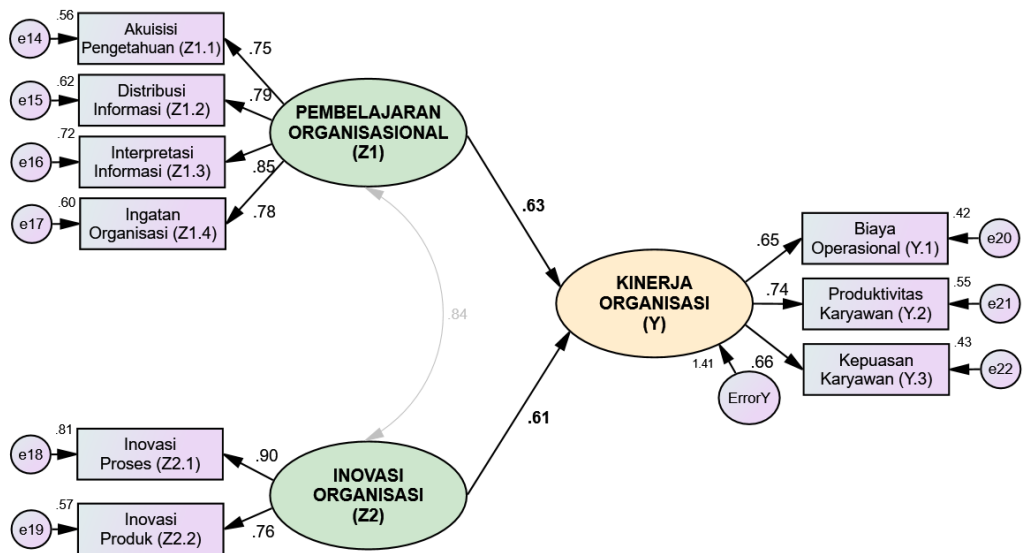
Group: Manajemen Mutu RATA-RATA (Mean-1*SD s/d Mean+1*SD)



Regression Weights: (Manajemen Mutu Rendah)

	Regression Weights	Standardized Regression Weights	S.E.	C.R.	P
Y <--- Z1	.576	.591	.153	3.768	.000
Y <--- Z2	.501	.510	.148	3.374	.000

Group: Manajemen Mutu TINGGI ($>\text{Mean}+1*\text{SD}$)



Regression Weights: (Manajemen Mutu Rendah)

	Regression Weights	Standardized Regression Weights	S.E.	C.R.	P
Y <--- Z1	.622	.626	.198	3.135	.000
Y <--- Z2	.543	.614	.169	3.206	.000

