

## LAMPIRAN 1.

### KUESIONER PENELITIAN

#### Karakteristik Responden:

Nama Dinas : .....

Kabupaten : .....

Nama Responden : ..... (boleh tidak di isi)

Alamat/ No. Telp : .....

Usia : .....

Pendidikan Terakhir : .....

Lama Kerja : .....

Jabatan/Posisi dalam Dinas : .....

#### Petunjuk Pengisian

1. Bacalah setiap pernyataan/pertanyaan dengan teliti.
2. Jawablah yang sesuai dengan sikap/pilihan anda.
3. Berilah tanda *Check List* (√) pada jawaban Anda dengan cara memilih salah satu jawaban STS, TS, S, SS yang masing-masing alternatif jawaban memiliki arti sebagai berikut:

**STS : Sangat Tidak Setuju    S : Setuju            KS : Netral**

**TS : Tidak Setuju            SS : Sangat Setuju**

Daftar pertanyaan/pernyataan:

NO	Pertanyaan/Pernyataan	Jawaban				
		STS	TS	N	S	SS
<b>1. Servant Leadership (X1)</b>						
<b>1.1</b>	<b>Arti penting kasih sayang (X1.1)</b>					
1	Pimpinan saya memberikan rasa kepedulian					
2	Pimpinan saya menciptakan rasa nyaman dalam bekerja					
<b>1.2</b>	<b>Pemberdayaan (X1.2)</b>					
3	Pimpinan saya memberikan kepercayaan kepada staf					
4	Pimpinan saya mendelegasikan tanggung jawab pekerjaan sesuai dengan kompetensi					
<b>1.3</b>	<b>Visi (X1.3)</b>					
5	Pimpinan saya memiliki tujuan rumah sakit yang meyakinkan					
6	Pimpinan saya memiliki target yang berorientasi pada masa yang akan datang					
<b>1.4</b>	<b>Kerendahan hati (X1.4)</b>					
7	Pimpinan saya memberikan apresiasi kepada karyawan yang berprestasi					
8	Pimpinan saya tidak segan memuji kepada karyawan yang berhasil menyelesaikan pekerjaan dengan baik					
<b>1.5</b>	<b>Kepercayaan (X1.5)</b>					
9	Saya memiliki kepercayaan kepada kebijakan pimpinan					
10	Saya memiliki keyakinan terhadap target yang ditentukan pimpinan					
<b>2. Budaya Kerja Kaizen (X2)</b>						
<b>2.1</b>	<b>Seiri (Ringkas) (X2.1)</b>					
11	Tempat saya bekerja menyediakan tempat untuk menyimpan peralatan dengan baik					
12	Tempat saya bekerja memiliki SOP dalam mengelola peralatan					

NO	Pertanyaan/Pernyataan	Jawaban				
		STS	TS	N	S	SS
<b>2.2</b>	<b><i>Seiton (Rapi) (X2.2)</i></b>					
13	Saya menata kembali peralatan yang sudah digunakan					
14	Saya merapikan kembali peralatan yang sudah digunakan					
<b>2.3</b>	<b><i>Seiso (Bersih) (X2.3)</i></b>					
15	Saya akan membersihkan tempat kerja sebelum pulang					
16	Saya akan membersihkan kotoran yang ada di sekitar tempat kerja					
<b>2.4</b>	<b><i>Seiketsu (Patuh) (X2.4)</i></b>					
17	Saya akan mengikuti setiap instruksi yang diberikan untuk menyelesaikan pekerjaan					
18	Saya akan melaksanakan tugas yang diperintahkan oleh pimpinan					
<b>2.5</b>	<b><i>Shitsuke (Rajin) (X2.5)</i></b>					
19	Saya menyelesaikan pekerjaan tepat waktu					
20	Saya akan membantu pekerjaan rekan kerja, apabila pekerjaan saya sudah selesai					
<b>3. Iklim Rumah sakit (X3)</b>						
<b>3.1</b>	<b><i>Tanggung jawab (X3.1)</i></b>					
21	Saya merasa masalah yang terjadi di rumah sakit menjadi masalah saya juga					
22	Saya bekerja dengan rasa tanggung jawab					
<b>3.2</b>	<b><i>Fleksibilitas (X3.2)</i></b>					
23	Tingkat koordinasi antara sesama karyawan sudah terjalin dengan baik					
24	Apabila saya berhalangan, maka pekerjaan akan dibantu oleh rekan kerja yang lain					
<b>3.3</b>	<b><i>Standar kerja (X3.3)</i></b>					
25	Saya bekerja pada ruang kerja yang nyaman					
26	Pencahayaan di ruang kerja mendukung aktivitas sehari-hari					
<b>3.4</b>	<b><i>Komitmen pada rumah sakit (X3.4)</i></b>					
27	Saya bahagia menghabiskan sisa karir di rumah sakit ini					
28	Saya memiliki komitmen untuk mencapai tujuan rumah sakit					
<b>3.5</b>	<b><i>Kejelasan (X3.5)</i></b>					
29	Pembagian tugas sangat jelas, sehingga memudahkan saya bekerja					

NO	Pertanyaan/Pernyataan	Jawaban				
		STS	TS	N	S	SS
30	Wewenang di delegasikan dengan baik					
<b>3.6</b>	<b>Penghargaan (X3.6)</b>					
31	Rumah sakit memiliki sistem reward yang jelas					
32	Reward yang diberikan sesuai dengan hasil penilaian kinerja					
<b>3.7</b>	<b>Gaya kepemimpinan (X3.7)</b>					
33	Ketegasan pimpinan kepada karyawan membuat seluruh karyawan taat pada aturan yang berlaku					
34	Pimpinan saya menjadi contoh dalam bekerja					
<b>4. Quality Of Work Life (Z1)</b>						
<b>4.1</b>	<b>Partisipasi karyawan (Z1.1)</b>					
35	Saya berusaha untuk berpartisipasi memberikan pendapat berdasarkan fakta yang saya ketahui dalam setiap rapat					
36	Saya berusaha menyampaikan saran ketika diminta					
<b>4.2</b>	<b>Penyelesaian konflik (Z1.2)</b>					
37	Pimpinan selalu terbuka dalam menyelesaikan konflik yang ada di dalam lingkungan kerja					
38	Setiap konflik yang terjadi di lingkungan kerja selalu diselesaikan dengan baik					
<b>4.3</b>	<b>Komunikasi (Z1.3)</b>					
39	Hubungan saya dengan rekan kerja berjalan baik					
40	Saya selalu berpikir positif terhadap orang lain di lingkungan kerja					
<b>4.4</b>	<b>Kesehatan kerja (Z1.4)</b>					
41	Faktor kesehatan sangat menentukan produktivitas saya dalam bekerja					
42	Saya selalu berusaha menerapkan pola hidup sehat dalam keseharian saya					
<b>4.5</b>	<b>Keselamatan kerja (Z1.5)</b>					
43	Di lingkungan kerja saya, potensi kecelakaan kerja rendah					
44	Saya tidak pernah merasa khawatir terjadi kecelakaan karena sarana keselamatan kerja lengkap					
<b>4.6</b>	<b>Keamanan kerja (Z1.6)</b>					
45	Di lingkungan kerja tidak pernah terjadi kasus kehilangan barang					
46	Di lingkungan kerja, memiliki petugas keamanan yang memadai					

NO	Pertanyaan/Pernyataan	Jawaban				
		STS	TS	N	S	SS
<b>4.7</b>	<b>Kompensasi yang layak (Z1.7)</b>					
47	Kompensasi yang saya terima sudah sesuai dengan beban kerja saat ini					
48	Saya mendapatkan jaminan kesehatan dan tunjangan yang layak					
<b>4.8</b>	<b>Rasa bangga (Z1.8)</b>					
49	Saya merasa bangga bisa bekerja di rumah sakit ini					
50	Saya merasa mendapatkan kepercayaan diri, ketika bekerja di rumah sakit ini					
<b>4.9</b>	<b>Pengembangan karir (Z1.9)</b>					
51	Pekerjaan saya memberi peluang untuk mengembangkan keahlian yang saya miliki					
52	Sistem jenjang karir yang tersedia pada rumah sakit berjalan dengan baik					
<b>5. Kepuasan Kerja (Z2)</b>						
<b>5.1</b>	<b>Kesempatan untuk maju (Z2.1)</b>					
53	Rumah sakit memberikan kesempatan kepada seluruh karyawan untuk mendapatkan promosi					
54	Karyawan diberikan peluang untuk bisa berkontribusi lebih dalam mencapai target rumah sakit					
<b>5.2</b>	<b>Keamanan kerja (Z2.2)</b>					
55	Rumah sakit memberikan pemahaman tentang K3					
56	Rumah sakit menyediakan asuransi apabila terjadi kecelakaan kerja					
<b>5.3</b>	<b>Gaji (Z2.3)</b>					
57	Saya sulit mendapatkan pekerjaan dengan penghasilan bagus seperti pekerjaan yang sekarang ini					
58	Saya puas dengan gaji yang saya terima					
<b>5.4</b>	<b>Manajemen kerja (Z2.4)</b>					
59	Rumah sakit memberikan SOP yang jelas pada setiap pekerjaan					
60	Kerjasama tim berjalan dengan baik dalam menyelesaikan pekerjaan					
<b>5.5</b>	<b>Kondisi kerja (Z2.5)</b>					
61	Setiap pekerjaan senantiasa didukung dengan alat-alat yang memudahkan pekerjaan					
62	Tempat saya bekerja memiliki kualitas oksigen yang baik					

NO	Pertanyaan/Pernyataan	Jawaban				
		STS	TS	N	S	SS
<b>5.6</b>	<b>Pengawasan (Supervisi) (Z2.6)</b>					
63	Pimpinan rumah sakit senantiasa melakukan pengawasan secara detail					
64	Pengawasan terhadap pekerjaan dilakukan secara profesional					
<b>5.7</b>	<b>Faktor Intrinsik dari pekerjaan (Z2.7)</b>					
65	Beban pekerjaan bisa saya atasi dengan kerja sama tim					
66	Beban pekerjaan dibagikan secara proporsional sesuai dengan tugas pokok dan fungsi (Tupoksi)					
<b>5.8</b>	<b>Komunikasi (Z2.8)</b>					
67	Pimpinan rumah sakit senantiasa memberikan pengarahan pada setiap pekerjaan					
68	Pimpinan memberikan instruksi dengan bahasa yang mudah dipahami					
<b>5.9</b>	<b>Aspek sosial dalam pekerjaan (Z2.9)</b>					
69	Rumah sakit tempat saya bekerja rutin melaksanakan <i>gathering</i>					
70	Rumah sakit menyediakan waktu luang, sebagai ajang bersilaturahmi antar karyawan					
<b>6. Kinerja Karyawan (Y)</b>						
<b>6.1</b>	<b>Kualitas pekerjaan (Y.1)</b>					
71	Standar kualitas kerja yang telah ditetapkan oleh rumah sakit dapat saya capai dengan baik sesuai standar yang telah ditetapkan					
72	Saya tidak membuat kesalahan dalam menyelesaikan pekerjaan					
<b>6.2</b>	<b>Bekerja sama (Y.2)</b>					
73	Saya mampu bekerja sama dalam satu tim					
74	Dalam menyelesaikan pekerjaan, seluruh karyawan dapat saling membantu					
<b>6.3</b>	<b>Kreativitas (Y.3)</b>					
75	Saya memiliki kesempatan untuk berkreaitivitas dalam pekerjaan					
76	Rumah sakit menyediakan fasilitas bagi karyawan dalam mengekspresikan ide					
<b>6.4</b>	<b>Dapat diandalkan (Y.4)</b>					
77	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan harapan rumah sakit					
78	Saya memiliki <i>hardskil</i> dan <i>softskil</i> yang dibutuhkan rumah sakit					

NO	Pertanyaan/Pernyataan	Jawaban				
		STS	TS	N	S	SS
<b>6.5</b>	<b><i>Job Knowledge (Y.5)</i></b>					
79	Rumah sakit menyediakan fasilitas untuk pelatihan					
80	Pelatihan kerja dilakukan secara rutin					
<b>6.6</b>	<b><i>Initiative (Y.6)</i></b>					
81	Saya memiliki inisiatif untuk menyelesaikan pekerjaan dengan baik					
82	Saya memiliki keinginan yang kuat untuk menyelesaikan setiap tugas					
<b>6.7</b>	<b><i>Personal Qualities (Y.7)</i></b>					
83	Kualitas kerja saya sesuai dengan standar kerja yang ditentukan					
84	Saya selalu menjaga <i>attitude</i> dalam bekerja					

Lamongan,

2019

---

LAMPIRAN 2

MAPPING PENELITIAN TERDAHULU YANG BERKAITAN TENTANG  
 PENGARUH *SERVANT LEADERSHIP*, BUDAYA KERJA *KAIZEN* DAN IKLIM ORGANISASI TERHADAP *QUALITY OF WORK LIFE*, KEPUASAN KERJA DAN KINERJA KARYAWAN RUMAH SAKIT “TIPE B” DI KABUPATEN LAMONGAN

JURNAL : 1

I (PENULIS, TAHUN, JUDUL, PENERBIT, NAMA JURNAL)	II (RUMUSAN MASALAH)	III (VARIABEL)	IV (HIPOTESIS, METODE, ANALISA DATA)	V (HASIL / TEMUAN)	VI CRITICAL REVIEW (PERSAMAAN / PERBEDAAN PENELITIAN DENGAN JURNAL)
Penulis : Feng, T., Wang, D., Lawton, A., & Luo, B. N. Tahun : 2019  Link : <a href="https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2019.03.021">https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2019.03.021</a>  Judul : Customer Orientation And Firm Performance: The	Faktor penentu keberhasilan (CSF) adalah manajemen proyek (Ika et al., 2012; Nauman et al., 2010; Söderlund, 2011). Dari literatur ini telah dijelaskan terkait peningkatan pemahaman kita tentang faktor-faktor secara kritis mempengaruhi kesuksesan proyek.  Salah satu CSF yang diidentifikasi adalah gaya kepemimpinan manajer proyek. Meskipun penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa kepemimpinan	Variabel : <i>Customer Orientation, Firm Performance, Ethical Leadership</i> dan <i>Competitive Intensity</i>	H1: <i>Customer Orientation</i> berpengaruh positif pada <i>Firm Performance</i> .  H2: <i>Customer Orientation</i> berpengaruh positif pada <i>Ethical Leadership</i> .  H3: <i>Customer Orientation</i> berpengaruh positif pada <i>Competitive Intensity</i> .  H4:	Hasil penelitian menunjukkan bahwa Model 1 sebelum Mengirimkan hasil regresi hanya termasuk variabel kontrol sebagai penjelasan variabel. Dalam Model 2-4, kami memasuki CO, masing-masing dimensi kepemimpinan etis dan interaksinya secara terpisah	Perbedaan Jurnal dengan penelitian : 1) Pada jurnal hanya ada 3 variabel yaitu kepemimpinan transformational, Team – Building dan project succes. 2) Penelitian pada jurnal dilakukan di LSM dan memiliki proyek dari pemerintah 3) Teknik sampling



<p>Joint Moderating Effects Of Ethical Leadership And Competitive Intensity  Nama Jurnal :  <i>Journal Of Business Research</i></p>	<p>transformasional secara positif mempengaruhi keberhasilan proyek, ada sedikit pekerjaan yang menjelaskan mekanisme yang mendasari hubungan antara kepemimpinan transformasional dan keberhasilan proyek.  (Kozlowski dan Ilgen, 2006; Piccolo dan Colquitt, 2006; Yang et al., 2010 menyatakan bahwa faktor memoderasi atau memediasi hubungan antara kepemimpinan transformasional dan hasil untuk memperoleh pemahaman yang lebih baik. Demikian pula, Avolio et al. (2004) menekankan bahwa upaya yang lebih terpadu diperlukan untuk mengeksplorasi proses dan pengembangan kepemimpinan transformasional mengarah ke perilaku kerja yang bermanfaat.</p>		<p><i>Firm Performance</i> berpengaruh positif pada <i>Ethical Leadership</i>.</p> <p>H5:  <i>Firm Performance</i> berpengaruh positif pada <i>Competitive Intensity</i></p> <p>H6:  <i>Ethical Leadership</i> berpengaruh positif pada <i>Competitive Intensity</i></p> <p>Metode penelitian :  Penentuan jumlah sampel yang digunakan sebagai sumber data dalam penelitian ini dihitung dengan rumus dari Taro Yamane atau Slovin, berdasarkan hasil perhitungan diperoleh sampel sebanyak 137 dosen tetap.</p> <p>Analisa Data :  Pertama, kami melakukan analisis eksplorasi dan konfirmasi untuk konstruksi dalam</p>	<p>untuk menguji H1-H3. Model 4 menguji hipotesis tentang interaksi dua arah secara bersamaan, dan Model 5 melaporkan temuan pengujian hipotesis melibatkan interaksi tiga arah untuk menguji H5-H6.</p> <p>Interaksi yang tidak signifikan untuk kepemimpinan manusiawi ditemukan (<math>\beta = 0,136</math>, <math>p &gt; .10</math>), menunjukkan manfaat kepemimpinan yang manusiawi untuk meningkatkan CO perusahaan tidak dipengaruhi oleh lingkungan yang kompetitif. Dengan demikian, H4 tidak didukung. Untuk menggambarkan lebih lanjut threewa</p>	<p>pada jurnal menggunakan teknik random sampling</p> <p>Persamaan Jurnal dengan penelitian :</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) Metode penelitian yang digunakan pada jurnal menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode empiris dan teori yang ada;</li> <li>2) Data yang digunakan menggunakan data primer (ungkapan responden) dan data sekunder (data dari perusahaan);</li> <li>3) Menggunakan variabel kepemimpinan sebagai variabel independen</li> </ol>
---	--	--	--	--	---

			<p>penelitian ini. Kedua, kami menjalankan beberapa hierarkis analisis regresi untuk menguji hipotesis yang diajukan mengenai hubungan antara kepemimpinan transformasional, proyek pembangunan tim, dan keberhasilan proyek. Selanjutnya, kami menyelidiki efek mediasi dari pengembangan tim hubungan antara kepemimpinan transformasi dan proyek keberhasilan. Dalam menguji hubungan yang dimediasi, kami mengadopsi metode empat langkah awalnya dirancang oleh Baron dan Kenny (1986) dan dienkapsulasi oleh Hayes (2013).</p>	<p>interaksi, kami merencanakan efek interaksi pada kinerja perusahaan untuk level CO rendah dan tinggi, moderator kepemimpinan etis dan CI (Aiken &amp; West, 1991). Kami menilai perbedaan antara interaksi dari CO dan moderator kepemimpinan etis dalam kurang versus intens lingkungan yang kompetitif. Setelah itu, kami membandingkan perbedaannya di lereng antara derajat etika tinggi dan rendah moderator kepemimpinan di lingkungan yang kurang kompetitif versus yang sangat ketat. H4 tidak didukung.</p>	
--	--	--	--	---	--

**MAPPING PENELITIAN TERDAHULU YANG BERKAITAN TENTANG  
PENGARUH *SERVANT LEADERSHIP*, BUDAYA KERJA *KAIZEN* DAN IKLIM ORGANISASI TERHADAP *QUALITY OF  
WORK LIFE*, KEPUASAN KERJA DAN KINERJA KARYAWAN RUMAH SAKIT “TIPE B” DI KABUPATEN  
LAMONGAN**

**JURNAL : 2**

<b>I (PENULIS, TAHUN, JUDUL, PENERBIT, NAMA JURNAL)</b>	<b>II (RUMUSAN MASALAH)</b>	<b>III (VARIABEL)</b>	<b>IV (HIPOTESIS, METODE, ANALISA DATA)</b>	<b>V (HASIL / TEMUAN)</b>	<b>VI CRITICAL REVIEW (PERSAMAAN / PERBEDAAN PENELITIAN DENGAN JURNAL)</b>
<p>Penulis : Lee, Y. H</p> <p>Tahun : 2019</p> <p>Link : <a href="https://doi.org/10.1016/j.smr.2018.05.003">https://doi.org/10.1016/j.smr.2018.05.003</a></p> <p>Judul : Emotional Intelligence, Servant Leadership, And Development Goal Orientation In</p>	<p>Penelitiannya bertujuan untuk menguji hubungan antara kecerdasan emosi, kepemimpinan melayani, dan pengembangan yang berorientasi pada tujuan di antara sekolah menengah atletik. Populasi penelitian ini adalah direktur atletik yang bekerja di sekolah menengah umum di AS. 445 direktur atletik sekolah menengah atas (pria = 84,7%; Putih = 95,0%) dari 48 negara berpartisipasi. Usia mereka berkisar antara 27 hingga 71 tahun ( <math>M =</math></p>	<p><i>Emotional intelligence, servant leadership, and development goal orientation.</i></p>	<p>Hipotesis 1: <i>Emotional intelligence</i> secara signifikan dan positif terkait dengan <i>servant leadership</i></p> <p>Hipotesis 2: <i>Emotional intelligence</i> secara signifikan dan positif terkait dengan <i>development goal orientation</i></p> <p>Hipotesis 3: <i>Servant leadership</i> secara signifikan dan positif terkait dengan <i>development goal</i></p>	<p>1) Uji Korelasi menunjukkan bahwa ada hubungan yang kuat dan positif</p> <p>2) Jumlah rata-rata jam harian dalam kontak langsung dengan karyawan departemen adalah 6,60 ( <math>SD = 5,72</math>), rata-rata tahun di institusi saat ini adalah 15,78 ( <math>SD = 10,51</math>), dan</p>	<p>Perbedaan Jurnal dengan penelitian :</p> <p>1) Pada jurnal motivasi intrinsik, dan komitmen organisasi menjadi variabel penelitian selain variabel kepuasan kerja dan kinerja</p> <p>2) Pada penelitian yang akan dilakukan menggunakan variabel kepemimpinan dan lingkungan</p>

<p>Athletic Directors</p> <p>Nama Jurnal : <i>Sport Management Review</i></p>	<p>48,77, <math>SD = 9,18</math>) dan mayoritas tinggal di daerah pedesaan (62,8%). Dalam hal pendidikan, 70,0% memiliki gelar master, 44,2% bekerja di sekolah yang menampung lebih dari 16 jenis olahraga, dan 33,1% bekerja di sekolah yang sangat besar dengan lebih dari 750 siswa.</p>		<p><i>orientation.</i></p> <p>Hipotesis 4: <i>Servant leadership &amp; Emotional intelligence</i> secara signifikan dan positif terkait dengan <i>development goal orientation.</i></p> <p>Metode :</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) Kuantitatif;</li> <li>2) Pengambilan data : Primer (dari responden) dan observasi serta wawancara responden;</li> <li>3) Responden dalam penelitian ini adalah populasi dari total karyawan bank syariah di Indonesia khususnya Bandar Lampung, yang terdiri dari: Bank Muamalat, Bank Syariah Mandiri, BNI Syariah, BRI Syariah, dan Bank Syariah Bandar Lampung. Kuesioner dibagikan kepada semua karyawan bank</li> </ol>	<p>rata-rata tahun pada posisi saat ini adalah 9,42 (<math>SD = 7,53</math>). Hasil penelitian menunjukkan bahwa kecerdasan emosional adalah positif terkait dengan kepemimpinan pelayan, yang pada gilirannya berhubungan positif dengan orientasi tujuan pengembangan. Analisis mediasi juga mengungkapkan bahwa kepemimpinan melayani sepenuhnya memediasi hubungan antara kecerdasan emosional dan tujuan pengembangan orientasi di</p>	<p>kerja</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>3) Pengambilan data pada jurnal menggunakan observasi dan wawancara sedangkan pada penelitian yang akan dilakukan hanya menggunakan kuesioner (angket terbuka dan tertutup) serta data empiris;</li> </ol> <p>Persamaan Jurnal dengan penelitian :</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) Variabel kinerja menjadi variabel dependen;</li> <li>2) Metode penelitian yang digunakan menggunakan kuantitatif;</li> <li>3) Menggunakan metode slovin dalam menentukan jumlah responden;</li> <li>4) Skala likert yang digunakan</li> </ol>
---	--	--	--	---	--

			<p>172 orang, tetapi jumlah kuesioner yang dikembalikan adalah 149 responden. Responden diminta untuk mengevaluasi perjanjian untuk pernyataan tentang etika kerja yang menggunakan tujuh poin skala Likert. IWE adalah diukur menggunakan sebuah instrumen dikembangkan oleh Ali (2001).</p> <p>Analisa Data :</p> <p>Teknik analisa data menggunakan analisis regresi yang dibantu dengan program SPSS.</p>	<p>antara direktur atletik. Temuan penelitian ini membantu dalam pemahaman bagaimana badan olahraga dapat mendidik direktur atletik untuk memulai pengembangan reformasi berorientasi budaya menang dalam segala hal dalam olahraga.</p>	<p>menggunakan 5 kriteria;</p> <p>5) Teknik pengolahan data menggunakan SPSS.</p>
--	--	--	---	--	---

**MAPPING PENELITIAN TERDAHULU YANG BERKAITAN TENTANG  
PENGARUH *SERVANT LEADERSHIP*, BUDAYA KERJA *KAIZEN* DAN IKLIM ORGANISASI TERHADAP *QUALITY OF  
WORK LIFE*, KEPUASAN KERJA DAN KINERJA KARYAWAN RUMAH SAKIT “TIPE B” DI KABUPATEN  
LAMONGAN**

**JURNAL : 3**

<b>I (PENULIS, TAHUN, JUDUL, PENERBIT, NAMA JURNAL)</b>	<b>II (RUMUSAN MASALAH)</b>	<b>III (VARIABEL)</b>	<b>IV (HIPOTESIS, METODE, ANALISA DATA)</b>	<b>V (HASIL / TEMUAN)</b>	<b>VI CRITICAL REVIEW (PERSAMAAN / PERBEDAAN PENELITIAN DENGAN JURNAL)</b>
<p>Penulis : Andre, &amp; Lantu, D. C.</p> <p>Tahun : 2015</p> <p>Judul : Servant Leadership And Human Capital Management: Case Study In Citibank Indonesia</p> <p>Penerbit : <a href="https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2015.01.314">https://Doi.Org/10.1016/J.Sbspro.2015.01.314</a></p>	<p>Penelitian ini bertujuan untuk mengeksplorasi dan memeriksa pelaksanaan kepemimpinan pelayan dan manajemen modal manusia dalam bisnis. Metodologi yang digunakan adalah penelitian kualitatif dengan pendekatan studi kasus. Data akan dikumpulkan melalui dua cara utama: (1) Biografi dan analisis dokumen lainnya dari beberapa perusahaan di Indonesia dan negara asing seperti Unilever, Indonesia Perusahaan Pelabuhan, Telkom, Bank DBS, IDEO, Netflix, dan Perusahaan Blackrock. (2)</p>	<p>Servant Leadership And Human Capital Management</p>	<p>Hipotesis: ada perbedaan antara persepsi akademis tentang Servant Leadership, dengan persepsi Human Capital Management</p> <p>Metode penelitian : Kuisisioner Kepemimpinan Multifaktor (MLQ) digunakan untuk mengukur perbedaan komponen kepemimpinan transformasional sebagai</p>	<p>Berdasarkan data sekunder yaitu biografi dan analisis dokumen lainnya, penelitian akan menciptakan konsep gagasan tentang modal manusia dan kepemimpinan pelayan. Kemudian, penelitian akan membandingkan model kepemimpinan pelayanan dan manajemen sumber daya manusia yang ideal di Perusahaan</p>	<p>Perbedaan Jurnal dengan penelitian :</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) Pada jurnal menggunakan kepemimpinan gtransformasional dan perilaku kepemimpinan sebagai variabel penelitian</li> <li>2) Pada jurnal menggunakan Kuisisioner Kepemimpinan Multifaktor (MLQ).</li> </ol> <p>Persamaan Jurnal</p>

<p>Nama Jurnal : Social and Behavioral Sciences</p>	<p>Mewawancarai dan mengamati satu bank besar di Indonesia dunia yang adalah Citibank. Peneliti mewawancarai pihak Citibank yang berlokasi di Indonesia dan mewawancarai beberapa orang penting seperti manajer Citibank, pelatih Citibank, Sumber Daya Manusia Citibank, dan lainnya.</p>		<p>instrumen penelitian. Total bidang yang disurvei terdiri dari 100 peserta termasuk asisten peneliti, instruktur, profesor rekanan dan profesor penuh dari berbagai universitas negeri di Turki. SPSS 15.0 (Paket Statistik untuk Ilmu Sosial) diterapkan untuk menganalisis data yang dikumpulkan oleh instrumen penelitian</p> <p>Analisis Data : Sehingga untuk menganalisis data yang diperoleh dari peserta dari universitas, SPSS 15.0 (Paket Statistik untuk Ilmu Sosial)</p>	<p>Citibank. Citibank adalah perusahaan multinasional yang berpikir bahwa perusahaan memiliki sistem yang baik dalam kepemimpinan dan manajemen modal manusia. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan pengetahuan dan wawasan yang lebih kaya yang terkait dengan implementasi kepemimpinan pelayan dan manajemen sumber daya manusia dalam bisnis, baik dalam konteks Indonesia dan negara asing. Penelitian ini dapat mendorong lebih banyak studi kualitatif tentang operasionalisasi model kepemimpinan</p>	<p>dengan penelitian : 1) Menggunakan variabel kepemimpinan sebagai variabel penelitian.</p>
---	--	--	--	---	--

				<p>pelayan di tempat kerja sehingga dapat bermanfaat bagi para praktisi yang ingin menerima gagasan sebagai cara yang bermakna dan efektif untuk memimpin karyawan. Selain itu, kita akan tahu tentang konsep ideal manajemen modal manusia dan kepemimpinan pelayan yang mungkin berguna bagi beberapa perusahaan untuk menanamkan konsep tersebut</p>	
--	--	--	--	---	--



**MAPPING PENELITIAN TERDAHULU YANG BERKAITAN TENTANG  
PENGARUH *SERVANT LEADERSHIP*, BUDAYA KERJA *KAIZEN* DAN IKLIM ORGANISASI TERHADAP *QUALITY OF  
WORK LIFE*, KEPUASAN KERJA DAN KINERJA KARYAWAN RUMAH SAKIT “TIPE B” DI KABUPATEN  
LAMONGAN**

**JURNAL : 4**

<b>I (PENULIS, TAHUN, JUDUL, PENERBIT, NAMA JURNAL)</b>	<b>II (RUMUSAN MASALAH)</b>	<b>III (VARIABEL)</b>	<b>IV (HIPOTESIS, METODE, ANALISA DATA)</b>	<b>V (HASIL / TEMUAN)</b>	<b>VI CRITICAL REVIEW (PERSAMAAN / PERBEDAAN PENELITIAN DENGAN JURNAL)</b>
<p>Penulis : Layer, J. K., Karwowski, W., &amp; Furr, A.</p> <p>Tahun : 2009</p> <p>Judul : <i>The effect of cognitive demands and perceived quality of work life on human performance in manufacturing environments.</i></p>	<p>Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menguji pertanyaan penelitian yang menunjukkan kinerja karyawan pada perusahaan manufaktur tergantung pada tuntutan kognitif operator dan persepsi kualitas kehidupan kerja. populasi penelitian ini adalah tujuh puluh empat (74) pekerja multi keterampilan dan terlatih yang membuat dan merakit mekanik dan peralatan listrik, berpartisipasi dalam studi pseudopanel empat gelombang delapan bulan. Persamaan struktural teknik pemodelan dan analisis invarian dilakukan</p>	<p><i>Cognitive demands, Perceived quality of work life dan Human performance</i></p>	<p>H1 : Kepuasan gaji berpengaruh negatif terhadap intensi keluar.</p> <p>H2 : Kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap komitmen organisasional</p> <p>H3 : Kepuasan kerja berpengaruh negatif terhadap turnover intention</p>	<p>Hasil penelitian menunjukkan bahwa konteks tugas memang memengaruhi hubungan struktur domain kerja karyawan model tural, sedangkan waktu terkena tugas relasional teristics (terutama kualitas atribut kehidupan kerja) mungkin saja terdeteksi dalam jangka waktu lebih lama dari studi delapan bulan ini. Masa depan bekerja di</p>	<p>Perbedaan Jurnal dengan penelitian :</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) Pada jurnal pengolahan data menggunakan program Structural Equation Modelling (SEM) yang dioperasikan melalui program AMOS;</li> <li>2) Pemilihan subjek penelitian hanya menggunakan kriteria yang sudah bekerja</li> </ol>

<p>Penerbit :  <a href="https://doi.org/10.1016/j.ergon.2008.10.015">https://doi.org/10.1016/j.ergon.2008.10.015</a></p> <p>Nama Jurnal :  <i>International Journal of Industrial Ergonomics</i></p>	<p>pada data yang dikumpulkan selama tugas kognitif analisis dan administrasi kuesioner.</p>		<p>H4 :          Komitmen organisasional berpengaruh negatif terhadap turnover intention</p> <p>Metode penelitian :          1) Jumlah populasi 204 orang dengan rincian tenaga medis sebanyak 164 orang dan 40 orang tenaga non medis Sampel pada penelitian ini adalah karyawan medis dan non medis berstatus tetap yang bekerja lebih dari 2 tahun. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebanyak 115 orang dengan rincian 92 sampel karyawan medis dan 23 sampel karyawan</p>	<p>bidang model domain manusia-kerja yang didalilkan harus mencakup mengatasi keterbatasan studi yang diidentifikasi, yaitu meningkatkan ukuran sampel multi-kelompok dan mengurangi kemungkinan efek peneliti. Meningkatkan ukuran sampel multi-kelompok akan memfasilitasi penggunaan koefisien jalur model yang lebih ketat atau kovariansi didefinisikan sebagai invarian) dan signifikan secara statistik proses evaluasi persamaan struktural multi-kelompok. Meningkatkan ukuran sampel juga akan memungkinkan proses validasi silang yang lebih lanjut akan meningkatkan</p>	<p>lebih dari 2 tahun pada jurnal sedangkan pada penelitian yang akan dilakukan tidak menggunakan standar masa kerja namun hanya dibatasi oleh karyawan PKWT dan PKWTT saja</p> <p>3) Pada jurnal menggunakan uji kausalitas.</p> <p>Persamaan Jurnal dengan penelitian :          1) Menggunakan variabel yang sama dengan penelitian yang akan dilakukan yaitu :          X1 :          Kepuasan Gaji          X2 :          Kepuasan Kerja          Y :          Turnover Intention          Z :</p>
--	--	--	--	--	---

			<p>non medis;</p> <p>2) Teknik analisa data menggunakan kuantitatif menggunakan program Structural Equation Modelling (SEM) yang dioperasikan melalui program AMOS.</p> <p>3) Teknik uji yang digunakan yaitu uji kesesuaian model dan uji kausalitas</p>	<p>validitas persamaan struktural proses pemodelan.</p>	<p>Komitmen Organisasional</p> <p>2) Menggunakan penelitian kuantitatif.</p>
--	--	--	---	---	--

**MAPPING PENELITIAN TERDAHULU YANG BERKAITAN TENTANG  
PENGARUH *SERVANT LEADERSHIP*, BUDAYA KERJA *KAIZEN* DAN IKLIM ORGANISASI TERHADAP *QUALITY OF  
WORK LIFE*, KEPUASAN KERJA DAN KINERJA KARYAWAN RUMAH SAKIT “TIPE B” DI KABUPATEN  
LAMONGAN**

**JURNAL : 5**

<b>I (PENULIS, TAHUN, JUDUL, PENERBIT, NAMA JURNAL)</b>	<b>II (RUMUSAN MASALAH)</b>	<b>III (VARIABEL)</b>	<b>IV (HIPOTESIS, METODE, ANALISA DATA)</b>	<b>V (HASIL / TEMUAN)</b>	<b>VI CRITICAL REVIEW (PERSAMAAN / PERBEDAAN PENELITIAN DENGAN JURNAL)</b>
Penulis : Ritaudin, A.  Tahun : 2017  Judul : Pengaruh <i>Servant Leadership Style</i> Terhadap Loyalitas Karyawan Melalui Peran Mediasi Kepuasan Karyawan  Penerbit : <a href="https://doi.org/10.22219/jibe.vol7.no2.125-142">https://doi.org/10.22219/jibe.vol7.no2.125-142</a>	Peningkatan loyalitas karyawan merupakan salah satu masalah yang penting dan menjadi pemikiran yang mengganggu para pemimpin bisnis (Donghong, et al.,2012). Loyalitas merupakan pondasi perusahaan dalam mempertahankan karyawan unggul dan berkualitas untuk tetap bertahan di perusahaan, karena karyawan merupakan penggerak perusahaan untuk terus berkembang secara berkelanjutan dan terus produktif.  Perusahaan menganggap	<i>Servant Leadership Style</i> , Loyalitas dan Kepuasan	Hipotesis : pengaruh pada servant leadership (X1) terhadap Loyalitas karyawan (Y) terdapat hubungan yang positif dengan koefisien pamaeter (0.237) dan tidak signifikan yang membuktikan secara empiris bahwa Kepuasan Karyawan (X2) tidak memperkuat pengaruh servant leadership (X1) terhadap Loyalitas karyawan (Y). Metode : 1) Subyek penelitian ini berjumlah 64 orang	Berdasarkan hasil penelitian, analisis data dan pembahasan yang telah dilakukan, dapat disimpulkan beberapa hal. Adapun yang pertama, karyawan PT Bank Syariah Mandiri Malang secara keseluruhan telah menunjukkan loyalitas karyawan yang tinggi, yang dapat diketahui dari sikap dan prilaku karyawan.	Perbedaan Jurnal dengan penelitian : 1) Jurnal hanya memiliki 2 varabel saja yaitu organizational commitment dan turnover intention sedangkan pada penelitian yang akan dilakukan memiliki variabel lain yaitu job satisfaction dan pay satisfaction; 2) Pada jurnal hanya menggunakan kuesioner (angket

<p>Nama Jurnal : Ekonomika      Bisnis UMM</p>	<p>bahwa karyawan merupakan aset yang sangat berharga bagi perusahaan untuk terus bertahan dan tetap produktif di perusahaannya. Berbagai cara untuk mempertahankan dan meningkatkan kemampuan karyawan sebagai upaya dukungan perusahaan kepada karyawan untuk lebih baik dan memberikan kesempatan kepada karyawan untuk terus berkembang dan merasa nyaman di perusahaan tempat ia bekerja, namun perusahaan tetap dihadapkan pada kesulitan dalam mempertahankan karyawan di dalam organisasi, karena istilah “kesetiaan” dan “loyalitas” dalam perusahaan harus tetap dipertahankan (Lee, 2008).</p> <p>Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana <i>servant leadership style</i>, kinerja karyawan dan loyalitas karyawan, kepuasan karyawan terhadap loyalitas karyawan, serta peran memediasi kepuasan karyawan di PT. Bank Syariah Mandiri</p>		<p>dengan karakteristik sebagai berikut :</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>a. Perawat baik laki-laki laki maupun perempuan;</li> <li>b. Usia kerja minimal satu tahun;</li> <li>c. Pendidikan minimal diploma</li> </ol> <p>2) Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dan noneksperimen dengan data yang diperoleh berupa angka-angka;</p> <p>3) Teknik pengambilan sampel menggunakan <i>purposive sampling</i>, yakni pengambilan sampel yang berdasarkan atas suatu pertimbangan tertentu seperti sifat-sifat populasi ataupun ciri-ciri yang sudah diketahui sebelumnya;</p> <p>4) Pengambilan data dilakukan secara online dengan menggunakan kuesioner melalui google form;</p> <p>5) Alat ukur yang</p>	<p>Diketahui indikator kesa-daran karyawan terhadap pekerjaannya merupakan unsur yang paling tinggi, dan bersedianya karyawan untuk memenuhi permintaan prioritas pimpinan yang mendapat skor sangat baik. Kemudian didukung dengan indikator kemampuan menjaga komunikasi yang harmonis dengan pimpinan dan indikator mengutamakan pekerjaan yang di minta pimpinan terlebih dahulu yang mendapat kategori baik. Kedua, <i>Servant Leadership Style</i> pada PT Bank Syariah Mandiri Malang secara</p>	<p>tertutup) saja sedangkan pada penelitian yang akan dilakukan akan dirancang menggunakan angket tertutup dan terbuka untuk lebih bisa menggali informasi penting dari responden sebagai pengganti wawancara;</p> <p>3) Pada jurnal responden penelitian dibatasi dengan yang amsa kerjanya minimal adalah 1 (satu) tahun namun pada penelitian yang akan diteliti tidak dibatasi oleh tahun melainkan karyawan PKWT dan PKWTT di Perusahaan;</p> <p>4) Skala yang digunakan pada jurnal hanya 4 namun pada</p>
--	---	--	--	---	--

	Malang.		<p>digunakan dalam penelitian ini meliputi :</p> <p>a. Alat ukur Turnover Intention milik Universitas Tarumanagara yang terdiri dari 10 butir soal. Alat ukur ini merupakan adaptasi dari Turnover Intention Scale 6 atau TIS-6 yang dikembangkan oleh Roodt;</p> <p>b. butir soal, dimensi normative commitment sebanyak 14 butir soal, dimensi affective commitment dari 10 butir soal, sehingga total terdapat 36 butir soal. Alat ukur ini merupakan adaptasi dari Organizational Commitment Scale yang dikembangkan oleh Meyer dan Allen dan memiliki reliabilitas</p>	<p>umum berada dalam kategori baik, Hal ini karena hubungan antara pihak manajemen yang diwakili oleh manajer dengan karyawan terjalin baik, dimana manajer berusaha melayani karyawan dengan memenuhi kebutuhan karyawan di tempat kerja seperti fasilitas dan sarana prasarana yang memadai, serta cepatnya respon manajer akan keluhan karyawan memi-nimalisir menurunnya loyalitas karyawan yang di khawatirkan akan berdampak pada kinerja karyawan. Ketiga, kepuasan Karyawan di PT. Bank Syariah Mandiri Malang secara umum</p>	<p>penelitian yang akan dilakukan dibagi menjadi 5 skala.</p> <p>Persamaan Jurnal dengan penelitian :</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) Menggunakan jenis penelitian kuantitatif dan diolah menggunakan statistik;</li> <li>2) Menggunakan skala likert.</li> </ol>
--	---------	--	---	--	---

			<p>(koefisien alpha).</p> <p>6) Menggunakan skala likert dengan 4 skala yaitu :</p> <p>1 = sangat tidak setuju;</p> <p>2 = tidak setuju;</p> <p>3 = setuju;</p> <p>4 = sangat setuju</p> <p>Analisa Data :</p> <p>1) Menggunakan statistik;</p> <p>2) Turnover intention menggunakan TIS-6 yang dikembangkan oleh Roodt. TIS-6 memiliki reliabilitas Cronbach's Alpha 0,80;</p> <p>3) Organizational Commitment Scale yang dikembangkan oleh Meyer dan Allen dan memiliki reliabilitas (koefisien alpha) untuk masing-masing dimensi affective commitment 0,87; continuance commitment 0,75; dan normative commitment 0,79;</p> <p>4) Menggunakan Uji</p>	<p>memberikan hasil yang baik, dari hasil pengolahan data lewat PLS menunjukkan nilai yang sangat signifikan, memberikan arti bahwa kepuasan karyawan yang dirasakan karyawan sudah cukup baik terhadap manajer, meskipun dalam praktik di lapangan ada permasalahan dan perselisihan pendapat dalam menyel-esaikan pekerjaan.</p>	
--	--	--	---	--	--

			korelasi pearson two-tailed		
--	--	--	-----------------------------	--	--



**MAPPING PENELITIAN TERDAHULU YANG BERKAITAN TENTANG  
PENGARUH *SERVANT LEADERSHIP*, BUDAYA KERJA *KAIZEN* DAN IKLIM ORGANISASI TERHADAP *QUALITY OF  
WORK LIFE*, KEPUASAN KERJA DAN KINERJA KARYAWAN RUMAH SAKIT “TIPE B” DI KABUPATEN  
LAMONGAN**

**JURNAL : 6**

<b>I (PENULIS, TAHUN, JUDUL, PENERBIT, NAMA JURNAL)</b>	<b>II (RUMUSAN MASALAH)</b>	<b>III (VARIABEL)</b>	<b>IV (HIPOTESIS, METODE, ANALISA DATA)</b>	<b>V (HASIL / TEMUAN)</b>	<b>VI CRITICAL REVIEW (PERSAMAAN / PERBEDAAN PENELITIAN DENGAN JURNAL)</b>
<p>Penulis : Brahmasari, I. A., &amp; Suprayetno, A.</p> <p>Tahun : 2008</p> <p>Judul : Pengaruh Motivasi Kerja , Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan serta Dampaknya pada Kinerja Perusahaan</p> <p>Link :</p>	<p>Tingginya tingkat turnover intention akan menjadi masalah serius bagi perusahaan, bahkan bisa membuat perusahaan mengalami frustasi ketika mengetahui proses rekrutmen yang telah berhasil menjaring staf yang berkualitas pada akhirnya ternyata menjadi sia- sia karena staf yang direkrut tersebut telah memilih pekerjaan di perusahaan lain. Penelitian ini bertujuan menganalisis pengaruh motivasi kerja, kepemimpinan, dan budaya perusahaan</p>	<p>Motivasi Kerja , Kepemimpinan , Budaya Organisasi, Kepuasan Kerja dan Kinerja Perusahaan</p>	<p>Hipotesis yang diajukan adalah 1). Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan, 2). Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan, 3). Budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan, 4). Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja perusahaan, 5). Kepemimpinan berpengaruh signifikan</p>	<p>Hasil penelitian telah membuktikan bahwa motivasi kerja, kepemimpinan, dan budaya organisasi secara signifikan terkait dengan kepuasan kerja karyawan. Kepemimpinan, bagaimanapun, berhubungan negatif dengan kepuasan kerja karyawan. Motivasi kerja tidak signifikan terkait dengan kinerja</p>	<p>Perbedaan Jurnal dengan penelitian : 1) Pada jurnal menggunakan variabel job insecure sedangkan pada penelitian yang akan dilakukan menggunakan variabel pay satisfaction; 2) Pengambilan sampel menggunakan sample jenuh sdangkan pada penelitian yang</p>

<p><a href="https://doi.org/10.9744/jmk.10.2.pp.124-135">https://doi.org/10.9744/jmk.10.2.pp.124-135</a></p> <p>Nama Jurnal : jurnal manajemen dan kewirausahaan</p>	<p>terhadap kepuasan kerja karyawan, dan pengaruhnya terhadap kinerja perusahaan.</p>		<p>terhadap kinerja perusahaan, 6). Budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja perusahaan, dan 7). Kepuasan kerja karyawan berpengaruh signifikan terhadap kinerja perusahaan.</p> <p>Metode :</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) Obyek penelitian adalah karyawan yang bekerja sebagai sopir DC (Distription Center) PT. Sumber Alfaria Trijaya Tbk, cabang Rembang yang berjumlah 47orang;</li> <li>2) Pengambilan sampel dilakukan dengan metode sampling jenuh / sensus yaitu seluruh anggota populasi dijadikan sebagai sampel;</li> <li>3) Pengambilan data dengan cara menyebarkan kuesioner kepada para sopir.</li> </ol>	<p>perusahaan yang dipengaruhi oleh variabel intervening adalah kepuasan kerja karyawan. Kepemimpinan dan budaya</p>	<p>akan dilakukan menggunakan random sampling;</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>3) Tidak ada batasan kriteria responden.</li> </ol> <p>Persamaan Jurnal dengan penelitian :</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) Menggunakan metode kuantitatif;</li> <li>2) Mengolah data menggunakan SPSS;</li> <li>3) Latar belakang masalah yang sama.</li> </ol>
--	---	--	---	--	--

			<p>Analisa data : Menggunakan SPSS da diuji validitas dan uji realibilitas. Uji validitas dalam penelitian ini untuk menguji kevalidan indikator dari variabel kepuasan kerja, ketidakamanan kerja, komitmen organisasi dan intensi pindah kerja dan reliabilitas ini digunakan untuk mengetahui apakah sesuatu instrumen yang digunakan cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data karena instrumen tersebut sudah baik.</p>		
--	--	--	--	--	--

**MAPPING PENELITIAN TERDAHULU YANG BERKAITAN TENTANG  
PENGARUH *SERVANT LEADERSHIP*, BUDAYA KERJA *KAIZEN* DAN IKLIM ORGANISASI TERHADAP *QUALITY OF  
WORK LIFE*, KEPUASAN KERJA DAN KINERJA KARYAWAN RUMAH SAKIT “TIPE B” DI KABUPATEN  
LAMONGAN**

**JURNAL : 7**

<b>I (PENULIS, TAHUN, JUDUL, PENERBIT, NAMA JURNAL)</b>	<b>II (RUMUSAN MASALAH)</b>	<b>III (VARIABEL)</b>	<b>IV (HIPOTESIS, METODE, ANALISA DATA)</b>	<b>V (HASIL / TEMUAN)</b>	<b>VI CRITICAL REVIEW (PERSAMAAN / PERBEDAAN PENELITIAN DENGAN JURNAL)</b>
<p>Penulis : Mira, W. S., &amp; Margaretha, M.</p> <p>Tahun : 2012</p> <p>Judul : Pengaruh <i>Servant Leadership</i> Terhadap Komitmen Organisasi Dan <i>Organization Citizenship Behavior</i></p> <p>Penerbit : Fakultas Ekonomi Universitas Atma Jaya Makassar</p>	<p>Teori keadilan dalam organisasi berawal dari pemahaman untuk menguji prinsip-prinsip interaksi sosial secara umum, bukan secara khusus pada organisasi. Namun demikian, teori-teori ini justru berkembang pesat ketika dikaitkan untuk menjelaskan beberapa bentuk perilaku keorganisasian. Model yang dibangun yaitu variabel dan isu-isu yang berhubungan dengan fungsi organisasional. Dengan model ini, para peneliti mengarahkan penelitian untuk menjelaskan dan menggambarkan peran keadilan</p>	<p><i>Servant Leadership</i>, Komitmen Organisasi dan <i>Organization Citizenship Behavior</i></p>	<p>Hipotesis :</p> <p>H1 : <i>Servant Leadership</i> berpengaruh terhadap Komitmen Organisasi.</p> <p>H2 : <i>Servant Leadership</i> berpengaruh terhadap <i>Organization Citizenship Behavior</i></p> <p>H3 : Komitmen Organisasi berpengaruh terhadap <i>Organization Citizenship Behavior</i></p>	<p>Berdasarkan analisis hipotesis, ditemukan bahwa kepemimpinan pelayan memiliki pengaruh positif terhadap komitmen organisasi dan perilaku warga organisasi. Implikasi manajerial yang dapat diterapkan dari hasil itu, beberapa yang lain: pemimpin menunjukkan perhatian lebih dari anggota tim;</p>	<p>Perbedaan Jurnal dengan penelitian :</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) Pada jurnal menggunakan variabel diskriminasi yang dirasakan;</li> <li>2) Responden penelitian pada jurnal hanya untuk karyawan laki-laki;</li> <li>3) Pengolahan data menggunakan model persamaan struktural (Structural</li> </ol>

<p>Nama Jurnal : Jurnal Manajemen</p>	<p>dalam lingkungan kerja. Penelitian ini dilakukan untuk menguji pengaruh kepemimpinan pelayan terhadap komitmen organisasi dan perilaku warga organisasi. Data didistribusikan kepada 50 karyawan Pusat Perpustakaan Universitas Kristen Maranatha dengan tingkat pengembalian 100% dengan semua kuesioner digunakan tanpa cacat.</p>		<p>H4 : Terdapat pengaruh secara simultan pada seluruh variabel.</p> <p>Metode : 1) Sampel penelitian ini adalah para auditor yang bekerja pada kantor akuntan publik (KAP) di Indonesia yang terdaftar pada Direktori Kantor Akuntan Publik yang dikeluarkan oleh Ikatan Akuntan Indonesia tahun 2004-2005; 2) Teknik penarikan sampel didasarkan pada teknik sampel acak sederhana dan dikumpulkan dengan survei melalui pos (mail survey); 3) Total kuesioner yang dikirim adalah 650 yang tersebar pada beberapa kota di Indonesia yaitu</p>	<p>pemimpin mengakomodasi ide / saran / aspirasi semua karyawan dan memilih ide / saran / aspirasi terbaik; pemimpin lebih banyak menerapkan kembali visi, misi, tujuan, program, dan organisasi pengatur; pemimpin dengan hati yang rendah hati dan sepenuh hati menghargai para karyawan yang memiliki kinerja yang tinggi.</p>	<p>Equation Modeling(SEM) yang dibantu dengan aplikasi Analysis of Moment Structure (AMOS) dari Arbuckle (1999) versi 5.0</p> <p>Persamaan Jurnal dengan penelitian : Menggunakan 3 variabel yang sama yaitu kepuasan kerja, intensitas turnover, komitmen organisasional;</p>
---	---	--	--	---	--

			<p>Medan, Palembang, Jakarta, Bandung, Semarang, Yogyakarta, Surabaya, Denpasar, Mataram, Balikpapan, Makassar dan Manado. Total kuesioner yang dikembalikan sebanyak 182 dan diolah sebagai data sebanyak 176 kuesioner;</p> <p>4) Kriteria responden pria, tingkat pendidikan S1, dengan lama kerja antara 0-2 tahun dan tergolong dalam posisi auditor junior.</p> <p>Analisis Data :  Pengujian hipotesis dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan model persamaan struktural (Structural Equation Modeling/SEM) yang dibantu dengan aplikasi</p>		
--	--	--	--	--	--

			Analysis of Moment Structure (AMOS) dari Arbuckle (1999) versi 5.0		
--	--	--	--	--	--

**MAPPING PENELITIAN TERDAHULU YANG BERKAITAN TENTANG  
PENGARUH *SERVANT LEADERSHIP*, BUDAYA KERJA *KAIZEN* DAN IKLIM ORGANISASI TERHADAP *QUALITY OF  
WORK LIFE*, KEPUASAN KERJA DAN KINERJA KARYAWAN RUMAH SAKIT “TIPE B” DI KABUPATEN  
LAMONGAN**

**JURNAL : 8**

<b>I (PENULIS, TAHUN, JUDUL, PENERBIT, NAMA JURNAL)</b>	<b>II (RUMUSAN MASALAH)</b>	<b>III (VARIABEL)</b>	<b>IV (HIPOTESIS, METODE, ANALISA DATA)</b>	<b>V (HASIL / TEMUAN)</b>	<b>VI CRITICAL REVIEW (PERSAMAAN / PERBEDAAN PENELITIAN DENGAN JURNAL)</b>
<p>Penulis : Sholihin M.</p> <p>Tahun : April 2019</p> <p>Judul : Analisis Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Ama Ypk Yogyakarta Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening</p>	<p>Employee turnover mengarah pada kenyataan akhir yang dihadapi perusahaan (kehilangan sejumlah karyawan) pada periode tertentu, sedangkan keinginan pindah kerja (turnover intentions) sendiri mengacu kepada hasil evaluasi individu mengenai kelanjutan hubungannya dengan sebuah perusahaan yang belum diwujudkan dalam tindakan nyata meninggalkan perusahaan tersebut (Wijayanti, 2005). Oleh karena itu, upaya untuk mengendalikan dan menurunkan employee</p>	<p>Kepemimpinan , Budaya Organisasi, Kompensasi, Kinerja dan Motivasi Kerja</p>	<p>Hipotesis :</p> <p>H1 : Kepemimpinan berpengaruh terhadap Budaya Organisasi.</p> <p>H2 : Kepemimpinan berpengaruh terhadap Kompensasi</p> <p>H3 : Kepemimpinan berpengaruh terhadap Motivasi Kerja</p> <p>H4 :</p>	<p>Berdasarkan uji - t dan hasil analisis regresi linier berganda, penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan pelayanan, budaya organisasi dan kompensasi berdampak positif dan signifikan terhadap motivasi dan kinerja kerja karyawan. Selain itu, motivasi kerja juga berpengaruh positif dan</p>	<p>Perbedaan Jurnal dengan penelitian :</p> <p>1) Pada jurnal menggunakan causal research sedangkan pada penelitian yang akan dilakukan menggunakan kuantitatif;</p> <p>2) Responden dalam penelitian adalah seluruh karyawan sedangkan pada penelitian yang akan diteliti tidak seluruh karyawan.</p>



<p>Penerbit : Program Manajemen Bisnis Universitas Binus</p> <p>Nama Jurnal: Jurnal Albama</p>	<p>turnover, dapat dimulai dengan menghilangkan Turnover Intentions karyawan (Pareke, 2007). Banyak penyebab terjadinya Turnover Intentions antara lain stres kerja, lingkungan kerja, kepuasan kerja, komitmen organisasional, dan lain sebagainya. Selain masalah ketidakpuasan dalam pekerjaan, adanya penurunan Komitmen Organisasional akan memicu terjadinya perpindahan kerja.</p> <p>Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan pelayanan, budaya organisasi dan kompensasi terhadap kinerja karyawan AMA YPK Yogyakarta dengan motivasi kerja sebagai variabel <i>intervening</i>. Empat puluh delapan karyawan dari organisasi itu menjadi populasi dan sampel dalam penelitian ini.</p>		<p>Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kinerja</p> <p>Metode : Pengambilan sampel Jenuh digunakan sebagai metode pengambilan sampel, sedangkan instrumen analisis data yang digunakan dalam pengujian hipotesis adalah uji validitas dan reliabilitas, analisis regresi linier berganda, uji-t dan analisis jalur pengujian intervensi</p> <p>Analisa Data: 1) SPSS versi 17; 2) Uji validitas : koefisien korelasi Pearson Product Moment; 3) Uji reliabilitas : Alpha Cronbach 4) Estimasi regresi : Kolmogorov Smirnov</p>	<p>signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan tiga analisis regresi linier, analisis jalur variabel <i>intervening</i> dapat diuji dan ini menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja tidak dapat menjadi variabel <i>intervening</i> karena perhitungan nilai antara kepemimpinan pelayanan, budaya organisasi dan kompensasi terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja adalah lebih rendah dari dampak langsung dari kepemimpinan pelayanan dan kompensasi kinerja karyawan.</p>	<p>Persamaan Jurnal dengan penelitian :</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) Menggunakan skala likert;</li> <li>2) Pengolahan data menggunakan SPSS.</li> </ol>
--	---	--	---	---	--

**MAPPING PENELITIAN TERDAHULU YANG BERKAITAN TENTANG  
PENGARUH *SERVANT LEADERSHIP*, BUDAYA KERJA *KAIZEN* DAN IKLIM ORGANISASI TERHADAP *QUALITY OF WORK LIFE*, KEPUASAN KERJA DAN KINERJA KARYAWAN RUMAH SAKIT “TIPE B” DI KABUPATEN  
LAMONGAN**

**JURNAL : 9**

<b>I (PENULIS, TAHUN, JUDUL, PENERBIT, NAMA JURNAL)</b>	<b>II (RUMUSAN MASALAH)</b>	<b>III (VARIABEL)</b>	<b>IV (HIPOTESIS, METODE, ANALISA DATA)</b>	<b>V (HASIL / TEMUAN)</b>	<b>VI CRITICAL REVIEW (PERSAMAAN / PERBEDAAN PENELITIAN DENGAN JURNAL)</b>
<p>Penulis : Kamanjaya, I. G. H., Supartha, W. G., &amp; Dewi, I. G. A. M.</p> <p>Tahun : 2017</p> <p>Judul : Pengaruh <i>Servant Leadership</i> Terhadap Komitmen Organisasional dan Kinerja Pegawai (Studi pada Pegawai Negeri Sipil Di RSUD Wangaya Kota Denpasar)</p>	<p>Masalah kepemimpinan publik dalam administrasi bukanlah topik baru dalam manajemen publik sastra (Boin dan Hart, 2003; Boin et al., 2016) dan di Italia, itu mewakili subjek sebagai lambang ketidakefisienan sektor publik (Campus dan Pasquino, 2006; Cotta, 1982; Verzichelli dan Cotta, 2000).</p> <p>Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh <i>servant leadership</i> terhadap kinerja pegawai dengan mediasi komitmen organisasional. Penelitian ini bersifat kausalitas untuk</p>	<p><i>Servant Leadership</i>, Komitmen Organisasional dan Kinerja</p>	<p>Hipotesis :</p> <p>H1 : <i>Servant Leadership</i> berpengaruh terhadap Komitmen Organisasional.</p> <p>H2 : <i>Servant Leadership</i> berpengaruh terhadap Kinerja</p> <p>H3 : Komitmen Organisasional berpengaruh terhadap Kinerja</p>	<p>Hasil penelitian menunjukkan bahwa <i>servant leadership</i> tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, <i>servant leadership</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional, komitmen organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dan pengaruh <i>servant</i></p>	<p>Perbedaan Jurnal dengan penelitian : Peneliti menggunakan metode kualitatif dengan menganalisa penerapan kepemimpinan transformasional pada pelayanan publik/pemerintahan</p> <p>Persamaan Jurnal dengan penelitian : Menganalisa penerapan kepemimpinan dalam organisasi</p>

<p>Penerbit: <i>Universitas Udayana</i></p> <p>Nama Jurnal : <i>E-Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Universitas Udayana</i></p>	<p>memberikan penjelasan dan pemahaman tentang pengaruh variabel <i>servant leadership</i> dengan variabel kinerja pegawai dan pengaruh <i>servant leadership</i> terhadap komitmen organisasional</p>		<p>Metode : Ini adalah penelitian kuantitatif. Sampel penelitian sebanyak 90 orang pegawai negeri sipil sebagai responden. Instrumen penelitian menggunakan kuesioner.</p> <p>Analisis Data : Metode analisis pada penelitian ini menggunakan analisis deskriptif dan inferensial dengan analisis <i>Structural Equation Model – Partial Least Square (SEM-PLS)</i></p>	<p><i>leadership</i> terhadap kinerja pegawai melalui komitmen organisasional sebagai variabel pemediasi adalah terbukti.</p>	
---	--	--	---	---	--

**MAPPING PENELITIAN TERDAHULU YANG BERKAITAN TENTANG  
PENGARUH *SERVANT LEADERSHIP*, BUDAYA KERJA *KAIZEN* DAN IKLIM ORGANISASI TERHADAP *QUALITY OF  
WORK LIFE*, KEPUASAN KERJA DAN KINERJA KARYAWAN RUMAH SAKIT “TIPE B” DI KABUPATEN  
LAMONGAN**

**JURNAL : 10**

I (PENULIS, TAHUN, JUDUL, PENERBIT, NAMA JURNAL)	II (RUMUSAN MASALAH)	III (VARIABEL)	IV (HIPOTESIS, METODE, ANALISA DATA)	V (HASIL / TEMUAN)	VI CRITICAL REVIEW (PERSAMAAN / PERBEDAAN PENELITIAN DENGAN JURNAL)
<p>Penulis : Indrajaya, M. H., Fathoni, A., &amp; Minarsih, M. M</p> <p>Tahun : Desember 2016</p> <p>Judul : Pengaruh budaya <i>kaizen</i> terhadap kinerja karyawan dengan <i>self efficacy</i> sebagai variabel <i>moderating</i> (study in PT. Djarum unit SKT kradenan kudu)</p>	<p>Penelitian ini dilatar belakangi oleh menurunnya kecepatan produksi di PT Djarum SKT Kradenan karena aturan pemerintah dan BPOM tentang pemasangan gambar seram dan tanggal produksi sehingga mengakibatkan penurunan kecepatan produksi, sehubungan dengan kondisi ini, para peneliti mengambil judul "Seberapa besar pengaruh budaya <i>kaizen</i> terhadap kinerja karyawan dengan <i>self efficacy</i> sebagai variabel pemoderasi di PT Djarum Kudus Kradenan SKT".</p>	<p>Budaya <i>kaizen</i>, kinerja, <i>self efficacy</i></p>	<p>Hipotesis : H1 : Budaya <i>kaizen</i> berpengaruh terhadap Kinerja</p> <p>H2 : Budaya <i>kaizen</i> berpengaruh terhadap <i>Self efficacy</i></p> <p>H3 : <i>Self efficacy</i> berpengaruh terhadap Kinerja</p> <p>Metode :</p>	<p>Hasil analisis menemukan bahwa seiri dan Seiton tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan shiketsu memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Kemudian melalui uji F menunjukkan bahwa variabel seiri, Seiton dan shiketsu secara</p>	<p>Perbedaan Jurnal dengan penelitian : 1) Pada jurnal menggunakan penelitian observasional analitik; 2) Populasi pada penelitian adalah karyawa Rumah Sakit; 3) Menggunakan 4 skala pada kuesioner.</p>

<p>Penerbit : -</p> <p>Nama Jurnal: <i>Journal Management</i></p> <p style="text-align: right;"><i>Of</i></p>			<p>Dalam penelitian ini, data dikumpulkan melalui kuesioner kepada 89 responden di mana responden adalah karyawan di PT Djarum Kudus Kradenan SKT. Kemudian analisis data - data yang diperoleh berupa analisis kuantitatif dan analisis kualitatif, analisis kuantitatif meliputi validitas dan reliabilitas, uji asumsi klasik, uji hipotesis dengan uji F dan uji analisis t dan uji koefisien determinasi. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis linier berganda dengan Moderating regressionanalysis (MRA).</p> <p>Analisa Data : variabel independen diuji pengaruhnya terhadap variabel dependen menggunakan uji regresi logistik univariat dengan bantuan aplikasi uji statistik yaitu SPSS versi</p>	<p>simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.angka Adjusted R square sebesar 0,397 menunjukkan bahwa variabel kemampuan seiri, Seiton dan shiketsu dalam menjelaskan variabel kinerja karyawan adalah sebesar 39,7%. Dan masih ada 60,3% dari variabel lain yang mempengaruhi variabel Y.</p>	<p>Persamaan Jurnal dengan penelitian : Menggunakan skala likert;</p>
---	--	--	---	---	---

			21.		
--	--	--	-----	--	--

**MAPPING PENELITIAN TERDAHULU YANG BERKAITAN TENTANG  
PENGARUH *SERVANT LEADERSHIP*, BUDAYA KERJA *KAIZEN* DAN IKLIM ORGANISASI TERHADAP *QUALITY OF  
WORK LIFE*, KEPUASAN KERJA DAN KINERJA KARYAWAN RUMAH SAKIT “TIPE B” DI KABUPATEN  
LAMONGAN**

**JURNAL : 11**

<b>I (PENULIS, TAHUN, JUDUL, PENERBIT, NAMA JURNAL)</b>	<b>II (RUMUSAN MASALAH)</b>	<b>III (VARIABEL)</b>	<b>IV (HIPOTESIS, METODE, ANALISA DATA)</b>	<b>V (HASIL / TEMUAN)</b>	<b>VI CRITICAL REVIEW (PERSAMAAN / PERBEDAAN PENELITIAN DENGAN JURNAL)</b>
<p>Penulis : Pamungkas, E. I., &amp; Franksiska, R.</p> <p>Tahun : 2018</p> <p>Judul : Analisis Pengaruh Budaya Kaizen Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Reward Sebagai Variabel Moderasi Dalam Rangka Penguatan Daya Saing Bisnis</p>	<p>Organisasi membutuhkan Upaya manajemen sumber daya manusia dalam pencapaian tujuan dari perusahaan, maka harus menciptakan budaya kerja yang baik untuk mendukung sumber daya manusia yang ada di perusahaan. Di negara Jepang ada satu budaya organisasi yang sangat berperan penting pada perusahaan-perusahaan di Jepang yaitu budaya kaizen. Menurut Imai (1998) budaya kaizen telah banyak memberikan kontribusi bagi</p>	<p>Budaya Kaizen, Kinerja, Reward dan Daya Saing</p>	<p>Hipotesis : H1: Budaya Kaizen kerja berpengaruh terhadap Kinerja</p> <p>H2: Budaya Kaizen kerja berpengaruh terhadap Reward</p> <p>H3: Budaya Kaizen kerja berpengaruh terhadap Daya Saing</p> <p>Metode : 1) Menggunakan</p>	<p>Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa budaya <i>kaizen</i> mempengaruhi kinerja karyawan dan penghargaan dapat memoderasi atau memperkuat dampak budaya <i>kaizen</i> pada kinerja karyawan.</p>	<p>Perbedaan Jurnal dengan penelitian : 1) Variabel yang digunakan pada jurnal hanya kepuasan kerja, komitmen organisasi dan turnover intention sedangkan pada penelitian yang akan diteliti menambahkan variabel pay satisfaction; 2) Pada Jurnal pengambilan data menggunakan</p>

<p>Link :  <a href="https://doi.org/10.23917/dayasaing.v20i1.6037">https://doi.org/10.23917/dayasaing.v20i1.6037</a></p> <p>Nama Jurnal :  Jurnal Manajemen Daya saing</p>	<p>keberhasilan perusahaan-perusahaan yang ada di Jepang. Jika budaya kaizen ini di implementasikan di perusahaan-perusahaan di Indonesia, maka akan memberikan pengaruh yang luar biasa bagi kemajuan perusahaan di Indonesia. Kaizen merupakan perbaikan berkesinambungan bersifat kecil dan bertahap, proses kaizen ini mampu membawa hasil yang memuaskan dalam jangka panjang (Imai,1998). Artian dari bersifat kecil dan bertahap adalah dengan biaya yang rendah dan jika dilakukan secara bertahap maka akan menuai hasil yang memuaskan.</p> <p>Berdasarkan observasi awal peneliti pada lokasi penelitian, seorang karyawan yang sudah ditetapkan menjadi karyawan tetap, maka akan memperoleh gaji yang terdiri dari gaji pokok, tunjangan</p>		<p>penelitian kuantitatif</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>2) Subjek penelitian yang digunakan dalam penelitian kali ini adalah karyawan PT Autobagus Rent Car Bali;</li> <li>3) Penelitian ini menggunakan sampel jenuh, dimana seluruh populasi penelitian akan dipilih menjadi sampel yaitu sebanyak 98 orang karyawan;</li> <li>4) Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah wawancara dan kuesioner;</li> <li>5) Penelitian ini menggunakan teknik analisis jalur (path analysis)</li> <li>6) Metode pengumpulan data menggunakan kuesioner, dengan sampel 93 responden dari departemen</li> </ol>		<p>menggunakan wawancara dan kuesioer sedangkan pada penelitian yang akan dilakukan hanya menggunakan kuesioner;</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>3) Pada jurnal menggunakan sampel jenuh sedangkan pada penelitian yang akan dilakukan menggunakan random.</li> </ol> <p>Persamaan Jurnal dengan penelitian :  Menggunakan metode kuantitatif.</p>
--	---	--	--	--	---



	<p>makan, tunjangan transport, tunjangan pulsa, tunjangan cuci, tunjangan kirim dan tour untuk staf bagian driver dan washer, tunjangan hari raya (THR), lembur, tunjangan kecelakaan kerja, tunjangan kematian, tunjangan kesehatan, dan tunjangan hari tua.</p> <p>Untuk jumlah nominal dari pendapatan setiap karyawan, PT. Autobagus Rent Car Bali menerapkan upah minimum regional sebagai tolak ukur mendasar dalam menentukan gaji setiap karyawannya. Sistem seperti inilah yang merupakan salah satu hal yang berpengaruh terhadap tingkat turnover yang relatif tinggi pada PT. Autobagus Rent Car Bali. Tabel 1 berikut memaparkan nilai persentase (%) turnover karyawan PT. Autobagus Rent Car Bali Tahun 2009 – 2013.</p> <p>Fenomena turnover intention yang terjadi di PT. Autobagus Rent Car Bali yang</p>		<p>gudang PT SM Karangjati</p> <p>Analisa Data :</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) Penelitian ini adalah dengan melakukan uji terhadap instrumen penelitian dengan melakukan uji validitas dan reliabilitas;</li> <li>2) Hasil pengujian validitas instrumen pada menunjukkan bahwa seluruh nilai pearson correlation;</li> <li>3) Alat ukur atau instrumen dinyatakan reliabel apabila alpha cronbach &gt; 0,60, dan tidak reliabel apabila alpha cronbach &lt; 0,60;</li> <li>4) Menggunakan Uji Heteroskedastisitas.</li> </ol>		
--	---	--	--	--	--

	<p>berujung pada keluarnya karyawan membawa dampak negatif dan dapat mengganggu kinerja PT. Autobagus Rent Car Bali dibarengi dengan ketatnya persaingan bisnis transportasi rent car dewasa ini dapat mengancam kelangsungan perusahaan jika kinerja perusahaan terus menurun karena perputaran karyawan yang tinggi.</p>				
--	--	--	--	--	--

**MAPPING PENELITIAN TERDAHULU YANG BERKAITAN TENTANG  
PENGARUH *SERVANT LEADERSHIP*, BUDAYA KERJA *KAIZEN* DAN IKLIM ORGANISASI TERHADAP *QUALITY OF  
WORK LIFE*, KEPUASAN KERJA DAN KINERJA KARYAWAN RUMAH SAKIT “TIPE B” DI KABUPATEN  
LAMONGAN**

**JURNAL : 12**

<b>I (PENULIS, TAHUN, JUDUL, PENERBIT, NAMA JURNAL)</b>	<b>II (RUMUSAN MASALAH)</b>	<b>III (VARIABEL)</b>	<b>IV (HIPOTESIS, METODE, ANALISA DATA)</b>	<b>V (HASIL / TEMUAN)</b>	<b>VI CRITICAL REVIEW (PERSAMAAN / PERBEDAAN PENELITIAN DENGAN JURNAL)</b>
<p>Penulis : Syamsuri, A. R.</p> <p>Tahun : 2018</p> <p>Judul : Analisis Budaya Kaizen dan Keterlibatan Kerja dengan Komitmen Organisasi sebagai Intervening terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Empiris pada PT. Gloria Jaya Sejahtera Medan)</p>	<p>Saat ini banyak perusahaan menyadari bahwa sumber daya manusia merupakan masalah perusahaan paling penting, karena melalui sumber daya manusia yang menyebabkan sumberdaya lain dalam perusahaan dapat berfungsi atau dijalankan. Hal inilah yang menjadikan sumber daya manusia sebagai investasi penting bagi perusahaan atau organisasi. Seiring dengan perkembangan sebuah organisasi maka muncul berbagai macam permasalahan terkait dengan sumber daya manusia. Salah satu</p>	<p>X: Kepuasan Kerja</p> <p>Y: Turnover Intention</p>	<p>Hipotesis : Ada hubungan kepuasan kerja dengan turnover intention</p> <p>Metode : 1) Populasi pada penelitian ini adalah Hotel Kerawang dengan jumlah 129 orang dan sampel 100 orang yang diambil dari seluruh karyawan; 2) Teknik sampling menggunakan teknik convenience sampling disebut</p>	<p>Hasil <i>Path Coefficients</i> menunjukkan bahwa budaya kaizen berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap komitmen organisasi, keterlibatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi, budaya kaizen berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja</p>	<p>Perbedaan Jurnal dengan penelitian :</p> <p>1) Karakter responden adalah yang masa kerjanya kurang dari 3 tahun sedangkan pada penelitian yang akan diteliti hanya dibatasi oleh karyawan PKWT dan PKWTT saja.</p> <p>2) Pada jurnal menggunakan skala likert dengan skala 1-4</p>

<p>Link :  <a href="https://doi.org/10.33059/jseb.v9i2.765">https://doi.org/10.33059/jseb.v9i2.765</a></p> <p>Nama Jurnal :          Jurnal Samudra          Ekonomi dan Bisnis</p>	<p>permasalahan serius yang ada di dalam sumber daya manusia adalah perilaku turnover karyawan.</p> <p>Pada tahun 2011 turnover 15,2 % tingkat turnover sukarela 9,8 % sedangkan tahun lalu sekitar 9,1 %. Tingkat turnover di industri organisasi perhotelan rata-rata total tingkat turnover tertinggi di 33,7 %.</p> <p>Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh budaya kaizen, keterlibatan kerja dan komitmen organisasi sebagai intervening terhadap kepuasan kerja karyawan. Responden adalah para karyawan PT. Gloria Jaya Sejahtera Medan sebanyak 40 orang dengan pengambilan sampel menggunakan sensus (sampel jenuh).</p>		<p>sebagai sampling kebetulan, dimana sampling dari siapa saja yang kebetulan ada atau bertemu dan tersedia tanpa pertimbangan apapun;</p> <p>3) Karakter responden yang sudah bekerja &lt; 3 tahun;</p> <p>4) Skala yang digunakan menggunakan skala likert dengan skala 1-4</p> <p>Analisis Data :          Sumber data primer diperoleh secara langsung melalui wawancara dan kuesioner. Teknik analisis data menggunakan <i>SEM (Structural Equation Modelling)</i> dengan program <i>SmartPLS</i>.</p>	<p>karyawan, keterlibatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan serta, komitmen organisasi berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.</p>	<p>sedangkan pada penelitian yang akan dilakukan menggunakan skala liker 1-5 dan menggunakan angket terbuka;</p> <p>3) Variabel yang digunakan hanya 2 yaitu kepuasan kerja dan turnover intention sedangkan pada penelitian yang akan dilakukan ada 4 variabel yaitu job satisfaction, pay satisfaction, organizational commitment dan turnover intention.</p> <p>Persamaan Jurnal dengan penelitian :</p> <p>1) Menggunakan metode sampling untuk</p>
---	---	--	---	---	---

					menentukan responden;
--	--	--	--	--	-----------------------

**MAPPING PENELITIAN TERDAHULU YANG BERKAITAN TENTANG  
PENGARUH *SERVANT LEADERSHIP*, BUDAYA KERJA *KAIZEN* DAN IKLIM ORGANISASI TERHADAP *QUALITY OF  
WORK LIFE*, KEPUASAN KERJA DAN KINERJA KARYAWAN RUMAH SAKIT “TIPE B” DI KABUPATEN  
LAMONGAN**

**JURNAL : 13**

<b>I (PENULIS, TAHUN, JUDUL, PENERBIT, NAMA JURNAL)</b>	<b>II (RUMUSAN MASALAH)</b>	<b>III (VARIABEL)</b>	<b>IV (HIPOTESIS, METODE, ANALISA DATA)</b>	<b>V (HASIL / TEMUAN)</b>	<b>VI CRITICAL REVIEW (PERSAMAAN / PERBEDAAN PENELITIAN DENGAN JURNAL)</b>
<p>Penulis : Kurniawati, E.</p> <p>Tahun : 2019</p> <p>Judul : Pengaruh Budaya Organisasi dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai”</p> <p>Penerbit : <a href="https://doi.org/10.33373/dms.v7i2.1693">https://doi.org/10.33373/dms.v7i2.1693</a></p> <p>Nama Jurnal : <i>Jurnal Dimensi</i></p>	<p>Perubahan lingkungan bisnis yang terjadi harus diantisipasi perusahaan dengan melakukan adaptasi. Restrukturisasi akan membawa dampak bagi perusahaan dalam melakukan perubahan secara cepat, namun berisiko. Beberapa penelitian yang pernah dilakukan mengungkap bahwa perubahan yang dilakukan akan membawa dampak negatif baik bagi individu maupun organisasi.</p> <p>Informasi tentang hubungan antara variabel independen, yaitu budaya</p>	<p>Budaya Organisasi, Iklim Organisasi dan Kinerja</p>	<p>Hipotesis :</p> <p>H1 : Budaya Organisasi berpengaruh secara positif terhadap Iklim Organisasi.</p> <p>H2 : Budaya Organisasi berpengaruh secara positif terhadap Kinerja .</p> <p>H3 : Iklim Organisasi berpengaruh secara positif terhadap Kinerja.</p>	<p>terbatas pada <math>1,27 + 0,629x_1 + 0,315x_2</math>. Oleh karena itu, yang lebih baik adalah budaya organisasi (x1) dan iklim organisasi (x2). kinerja karyawan. Sebelumnya didasarkan pada validitas dan reliabilitas, semua instrumen validitas dan reliabilitas yang memenuhi syarat. Hasil penelitian ini, maka nilai R2</p>	<p>Perbedaan Jurnal dengan penelitian : Pada jurnal menggunakan variabel restrukturisasi job insecurity, kepuasan kerja dan komitmen organisasional sedangkan pada penelitian yang akan dilakukan menggunakan variabel job satisfaction, pay satisfaction, commitment dan</p>

	<p>organisasi (x1) dan iklim organisasi (x2) dengan variabel dependen, yaitu kinerja karyawan (y) PT. Pegadaian Batam, yang merupakan seluruh karyawan PT. Pegadaian Batam yang berjumlah 168 orang. Perbedaan klasifikasi tidak diadakan didasarkan pada jenis karyawan atau status kelompok di kedua jenis sumber daya manusia. Mereka memiliki perlakuan yang sama.</p> <p>Job insecurity merupakan kondisi ketidakberdayaan untuk mempertahankan kesinambungan yang diinginkan dalam situasi kerja yang mengancam. Perasaan tidak aman akan membawa dampak pada job attitudes karyawan, penurunan komitmen, bahkan keinginan untuk turnover yang semakin besar..</p> <p>Pelaksanaan restrukturisasi pada organisasi dimaksudkan untuk</p>		<p>Metode : Sampel diambil dengan menggunakan teknik simple random sampling (pengacak sederhana). Dengan menggunakan rumus Slovin diperoleh sampel dari 63 orang.</p> <p>Analisa Data : 1) pengukuran variabel impact of restructuring dikembangkan oleh Greenglass et al. (2002) dengan menggunakan skala pengukuran yang terdiri atas 7 item pertanyaan; 2) pengukuran menggunakan skala multidimensi yang terdiri atas 5 dimensi; 3) Kepuasan kerja diukur dengan JDS (job diagnostic survey) yang dikembangkan oleh Hackman dan Oldham (1975),</p>	<p>sebesar 0,532 diketahui. Dari nilai tersebut dapat diketahui bahwa kinerja karyawan di PT. Pegadaian Batam dipengaruhi oleh 0,430 oleh jumlah organisasi dan iklim organisasi atau jumlah menjadi 53,20%. Itu tidak diselidiki dalam penelitian ini.</p>	<p>turnover intention.</p> <p>Persamaan Jurnal dengan penelitian : 1) Teknik sampling menggunakan purposive sampling dengan melakukan pembatasan terhadap kriteria sampel; 2) Sampel penelitian adalah survivor perusahaan terpilih.</p>
--	---	--	--	---	--

	<p>memperoleh efisiensi dalam organisasi dan meminimalkan range serta kompleksitas struktur organisasi, mendorong pelaksanaan delegasi atau pelimpahan wewenang, mendorong inisiasi dan inovasi, memiliki kemampuan beradaptasi dengan teknologi dan adanya tekanan shareholder untuk menaikkan keuntungan.</p> <p>Penelitian ini bertujuan membuktikan dampak restrukturisasi terhadap job insecurity, kepuasan kerja, komitmen dan intensi turnover survivor. Untuk mengendalikan efek terhadap variabel lain, dalam penelitian ini dimasukkan beberapa variabel kontrol yaitu jenis kelamin, usia dan masa kerja survivor. Alasan menggunakan variabel jenis kelamin sebagai variabel kontrol didasarkan pada temuan Rosenblatt et al. (1999) yang menyatakan bahwa antara laki-laki dan wanita memiliki perbedaan persepsi mengenai job</p>		<p>meliputi 14 item pertanyaan untuk mengukur 5 kepuasan yang spesifik (pay, job security, social, supervisory, growth satisfaction);</p> <p>4) Komitmen organisasi diukur menggunakan OCS (Mowday et al. ,1979) yang terdiri atas 9 item pertanyaan. Intensi turnover dilakukan pengukuran menggunakan 3 item pertanyaan yang dikembangkan Camman dkk dalam Lee (2000). Variabel kontrol yang dipakai meliputi: usia, masa kerja dan jenis kelamin;</p> <p>5) Uji validitas dilakukan dengan Confirmatory Factor Analysis (CFA) sedangkan pengujian reliabilitas digunakan Cronbach's alpha;</p>		
--	---	--	---	--	--



	insecurity				
--	------------	--	--	--	--

**MAPPING PENELITIAN TERDAHULU YANG BERKAITAN TENTANG  
PENGARUH *SERVANT LEADERSHIP*, BUDAYA KERJA *KAIZEN* DAN IKLIM ORGANISASI TERHADAP *QUALITY OF  
WORK LIFE*, KEPUASAN KERJA DAN KINERJA KARYAWAN RUMAH SAKIT “TIPE B” DI KABUPATEN  
LAMONGAN**

**JURNAL : 14**

<b>I (PENULIS, TAHUN, JUDUL, PENERBIT, NAMA JURNAL)</b>	<b>II (RUMUSAN MASALAH)</b>	<b>III (VARIABEL)</b>	<b>IV (HIPOTESIS, METODE, ANALISA DATA)</b>	<b>V (HASIL / TEMUAN)</b>	<b>VI CRITICAL REVIEW (PERSAMAAN / PERBEDAAN PENELITIAN DENGAN JURNAL)</b>
Penulis : Cahyono, A.  Tahun : 2018  Judul : Analisa Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Dosen dan Karyawan di Universitas Pawayatan Daha Kediri  Penerbit : -	Berdasarkan fakta terlihat bahwa di Universitas Pawayatan Daha Kediri para Dosen kurang maksimal dalam menciptakan dan memelihara suasana kerja yang baik dimana dalam instansi tersebut terjadi kerjasama yang kurang harmonis antar Dosen, hubungan antar pucuk pimpinan yang mementingkan bidangnya masing-masing sehingga menyebabkan kesenjangan dan terjadi kurangnya komunikasi antara Dosen yang satu dengan yang lainnya.	Variabel: Kepemimpinan , Motivasi, Budaya Organisasi dan Kinerja	Hipotesis : (a) Ada pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja dosen dan karyawan di Univer-sitas Pawayatan Daha Kediri; (b) Ada pengaruh motivasi terhadap kinerja dosen dan karyawan di Universitas Pawayatan Daha Kediri; (c) Ada pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja dosen dan karyawan di Universitas Pawayatan Daha Kediri; (d) Ada pengaruh kepemimpinan, motivasi	Hasil analisis dan pembahasan dapat disimpulkan : 1). Variabel Gaya Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja dosen dan karyawan, dengan t hitung 5,779 lebih besar dari t tabel 1,980 dan nilai Sig 0,000 lebih kecil dari 0,05, 2). Variabel Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja dosen dan	Perbedaan Jurnal dengan penelitian : 1) Dalam jurnal ini Menggunakan variabel kepemimpinan, ambisi, komitmen organisasi dan kinerja  Persamaan Jurnal dengan penelitian : 1) Menggunakan metode sampling dalam menentukan responden; 2) Menggunakan

<p>Nama Jurnal : <i>Jurnal Ilmu Manajemen Revitalisasi</i></p>	<p>Demikian pula dengan karyawan yang ada di Perguruan Tinggi tersebut. Salah satu penyebab terjadinya situasi tersebut adalah adanya konflik organisasi atau konflik kelompok yang terlalu ekstrem, sehingga antar kelompok satu dengan yang lain saling mempertahankan pendapatnya, tidak terfokus pada peningkatan kinerja organisasi</p>		<p>dan budaya organisasi secara bersama-sama terhadap kinerja dosen dan karyawan di Universitas Pawayatan Daha Kediri</p> <p>Metode : Responden dalam penelitian ini adalah seluruh dosen dan karyawan Universitas Pawayatan Daha Kediri dengan jumlah 100 orang. Teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan kuesioner, dokumentasi dan wawancara</p>	<p>karyawan, dengan t hitung 3,272 lebih besar dari t tabel 1,980 dan nilai Sig 0,001 lebih kecil dari 0,05, 3). Variabel Budaya Organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja dosen dan karyawan, dengan t hitung 2,882 lebih besar dari t tabel 1,980 dan nilai Sig 0,005 lebih kecil dari 0,05, 4). Variabel Kepemimpinan, Motivasi dan Budaya Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Dosen dan Karyawan dengan nilai R 2 sebesar 0,454 yang berarti bahwa pengaruh 3 Variabel tersebut terhadap Kinerja Dosen dan Karyawan secara</p>	<p>kuesioner dalam menggali informasi responden.</p>
--	--	--	--	--	--

				<p>bersama-sama sebesar 45,4 persen, sedangkan selebihnya yaitu 54,6 persen dipengaruhi oleh Variabel lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini; (5) Ketiga Variabel tersebut yang paling dominan pengaruhnya terhadap Kinerja Dosen dan Karyawan adalah Kepemimpinan yaitu sebesar 0,462.</p>	
--	--	--	--	---	--

**MAPPING PENELITIAN TERDAHULU YANG BERKAITAN TENTANG  
PENGARUH *SERVANT LEADERSHIP*, BUDAYA KERJA *KAIZEN* DAN IKLIM ORGANISASI TERHADAP *QUALITY OF  
WORK LIFE*, KEPUASAN KERJA DAN KINERJA KARYAWAN RUMAH SAKIT “TIPE B” DI KABUPATEN  
LAMONGAN**

**JURNAL : 15**

<b>I (PENULIS, TAHUN, JUDUL, PENERBIT, NAMA JURNAL)</b>	<b>II (RUMUSAN MASALAH)</b>	<b>III (VARIABEL)</b>	<b>IV (HIPOTESIS, METODE, ANALISA DATA)</b>	<b>V (HASIL / TEMUAN)</b>	<b>VI CRITICAL REVIEW (PERSAMAAN / PERBEDAAN PENELITIAN DENGAN JURNAL)</b>
<p>Penulis : Mayasari dan Sunuharyo</p> <p>Tahun : 2018</p> <p>Judul : Pengaruh Iklim Organisasi terhadap Kinerja Karyawan dengan Variabel Mediator Kepuasan Kerja (Studi Pada Karyawan PT Poso Energy Bogor</p>	<p>Kinerja karyawan memiliki kontribusi yang besar dalam upaya pencapaian tujuan perusahaan. Kinerja yang tinggi dipengaruhi oleh kepuasan kerja karyawan dalam hal menerima kompensasi dan juga kepuasan terhadap lingkungan kerja. Penelitian ini mempunyai tujuan untuk mengetahui pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja dan kinerja.</p>	<p>Iklim Organisasi, Kinerja Karyawan dan Kepuasan Kerja</p>	<p>Hipotesis :</p> <p>H1 : Iklim Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan</p> <p>H2: Iklim Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja</p> <p>H3: Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja</p>	<p>Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa variabel iklim organisasi (X) berpengaruh signifikan dan positif terhadap kepuasan kerja (Z) sebesar 0,667 atau 66,7% dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 (<math>0,000 &lt; 0,05</math>). Variabel iklim organisasi (X) berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan</p>	<p>Perbedaan Jurnal dengan penelitian :</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) Pada jurnal ada variabel lingkungan kerja sedangkan pada penelitian yang akan diteliti tidak ada;</li> <li>2) Analisa data menggunakan jalur</li> </ol> <p>Persamaan Jurnal dengan penelitian :</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) Menggunakan kuesioner;</li> <li>2) Sumber data</li> </ol>

<p>Penerbit : -</p> <p>Nama Jurnal : Jurnal Administrasi Bisnis</p>		<p>H4: lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja</p> <p>H5: kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja</p> <p>Metode: Jenis penelitian yang digunakan adalah <i>explanatory research</i> dengan pendekatan kuantitatif, teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah <i>propotional random sampling</i>. Teknik pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan kuesioner yang disebarakan kepada karyawan PT Poso Energy sebanyak 52 responden.</p> <p>Analisa Data :</p>	<p>(Y) sebesar 0,545 atau 54,5% dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 (0,000&lt;0,05). Variabel kepuasan kerja (Z) berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan (Y) sebesar 0,276 atau 27,6% dengan nilai signifikansi sebesar 0,032 (0,032&lt;0,05).</p>	<p>diperoleh dari primer dan sekunder; 3) Menggunakan SPSS.</p>
---	--	--	---	---

			Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis deskriptif dan analisis jalur ( <i>path analysis</i> ).		
--	--	--	--	--	--

**MAPPING PENELITIAN TERDAHULU YANG BERKAITAN TENTANG  
PENGARUH *SERVANT LEADERSHIP*, BUDAYA KERJA *KAIZEN* DAN IKLIM ORGANISASI TERHADAP *QUALITY OF WORK LIFE*, KEPUASAN KERJA DAN KINERJA KARYAWAN RUMAH SAKIT “TIPE B” DI KABUPATEN  
LAMONGAN**

**JURNAL : 16**

<b>I (PENULIS, TAHUN, JUDUL, PENERBIT, NAMA JURNAL)</b>	<b>II (RUMUSAN MASALAH)</b>	<b>III (VARIABEL)</b>	<b>IV (HIPOTESIS, METODE, ANALISA DATA)</b>	<b>V (HASIL / TEMUAN)</b>	<b>VI CRITICAL REVIEW (PERSAMAAN / PERBEDAAN PENELITIAN DENGAN JURNAL)</b>
<p>Penulis : Nurbiyati, T.</p> <p>Tahun : 2014</p> <p>Judul : Pengaruh <i>Quality Of Work Life (QWL)</i> Terhadap Kinerja Pegawai dengan Disiplin dan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel <i>Intervening</i></p> <p>Penerbit: <a href="https://doi.org/10.20">https://doi.org/10.20</a></p>	<p>Penelitian tentang kepemimpinan transformasional telah menghasilkan wawasan besar ke dalam pengaruh para pemimpin pada organisasi (Grant, 2012; Shamir, House, &amp; Arthur, 1993). Dengan terlibat dalam perilaku visioner, seperti membayangkan masa depan, mendorong pertumbuhan, dan merangsang pembelajaran (Bass, 1985; Burns, 1978; Vera &amp; Crossan, 2004), pemimpin transformasional dapat berhasil mengubah fokus pengikut mereka dari kepentingan</p>	<p><i>Quality Of Work Life (QWL)</i>, Kinerja Pegawai, Disiplin dan Kepuasan Kerja</p>	<p>Hipotesis :</p> <p>H1: Quality Of Work Life berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai</p> <p>H2: Quality Of Work Life berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai</p> <p>H3: Quality Of Work Life berpengaruh signifikan terhadap Disiplin Pegawai</p>	<p>Analisis data menunjukkan bahwa <i>QWL</i> secara signifikan memengaruhi analisis pekerjaan dan kinerja pekerja tetapi tidak berpengaruh pada disiplin kerja. Secara simultan <i>QWL</i>, disiplin kerja dan kepuasan kerja sebagai secara keseluruhan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pekerja. Ada</p>	<p>Perbedaan Jurnal dengan penelitian :</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) Pada jurnal tidak ada variabel turnover intention;</li> <li>2) Responden yang digunakan pada jurnal yang masa kerjanya lebih dari 6 bulan sedangkan pada penelitian adalah seluruh karyawan PKWT dan PKWTT.</li> </ol>



<p><a href="#">885/Jsbs.Vol18.Iss2.Art10</a>  Nama Jurnal :  The Leadership  Quarterly</p>	<p>pribadi langsung ke visi kolektif yang jauh dan menginspirasi mereka untuk tampil di atas dan di luar panggilan tugas (Bass &amp; Bass, 2008; House, 1977; Seltzer &amp; Bass, 1990; Tejada, 2001). Serangkaian studi empiris memiliki menunjukkan efek luar biasa dari perilaku kepemimpinan transformasional pada sikap positif, kinerja pengikut (Bass &amp; Avolio, 1990; Gong, Huang, &amp; Farh, 2009), dan inovasi (Bass, Avolio, Jung, &amp; Berson, 2003; Eisenbeiss, Van Knippenberg, &amp; Boerner, 2008; Pearce &amp; Sims, 2002), serta kinerja dan inovasi organisasi (mis., Ensley, Hmieleski, &amp; Pearce, 2006; Jansen, Vera, &amp; Crossan, 2009). Terlepas dari efek yang menjanjikan ini, orang masih tahu sedikit tentang mengapa beberapa pemimpin lebih transformasional daripada yang lain (Bono &amp; Hakim, 2004; Pavar &amp; Eastman, 1997; Rubin, Munz, &amp; Bommer, 2005). Akibatnya, banyak</p>		<p>H4:  Quality Of Work Life berpengaruh signifikan terhadap kepuasan pekerja</p> <p>Metode :  Data dikumpulkan dari dua sampel. Sampel pertama adalah 364 mahasiswa MBA paruh waktu dari sebuah universitas di Cina. Mereka berpartisipasi dalam penelitian ini secara sukarela. Ada tiga sumber pengumpulan data dalam penelitian ini: pemimpin; bawahan; dan pengawas para pemimpin. Menurut desain penelitian, siswa MBA menyelesaikan kuesioner pemimpin, termasuk mereka informasi demografis, CFC, persepsi ketidakpastian lingkungan, keterbukaan terhadap pengalaman, dan kesadaran. Itu pengikut siswa MBA</p>	<p>pengaruh tidak langsung (<i>QWL</i> pada kinerja melalui disiplin kerja) yang lebih kecil dari pengaruh langsung. Ada sebuah pengaruh tidak langsung (<i>QWL</i> pada kinerja melalui kepuasan kerja) yang lebih besar daripada yang langsung pengaruh (<i>QWL</i> pada kinerja). Skor R Square 0,553 artinya <i>QWL</i>, kepuasan kerja dan disiplin kerja mempengaruhi kinerja sebesar 55,30% saat kinerja dipengaruhi oleh variabel lain sebesar 44,7%. Berdasarkan hasil di atas untuk <i>QWL</i> pertumbuhan dan kategori pengembangan peneliti merekomendasikan <i>Training Need</i></p>	<p>Persamaan Jurnal dengan penelitian :</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) Menggunakan kuesioner;</li> <li>2) Menggunakan skala likert;</li> <li>3) Menggunakan metode sampling dalam pengambilan responden.</li> </ol>
--	--	--	--	---	--

	<p>sarjana menyerukan penelitian untuk mengeksplorasi basis atau anteseden kepemimpinan transformasional</p>		<p>diminta untuk menilai perilaku kepemimpinan transformasional dari siswa MBA, sementara langsung pengawas siswa MBA diperlukan untuk menilai efektivitas kepemimpinan siswa MBA.</p> <p>Analisa data :</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) Semua data dianalisis menggunakan paket statistik untuk Ilmu Sosial (SPSS 11, SPSS untuk Windows;</li> <li>2) Prosedur statistik yang sesuai digunakan untuk deskripsi dan inferensi;</li> </ol>	<p><i>Analysis (TNA)</i> untuk memenuhi kebutuhan karyawan yang sesuai dengan pekerjaan yang dibutuhkan. Untuk <i>QWL</i> dari kategori kompensasi itu membutuhkan survei gaji universitas sampel untuk membandingkan data kebijakan dan metode gaji. Perlu penelitian lebih lanjut untuk mengukur pengaruh variabel lain selain <i>QWL</i>, disiplin kerja dan kepuasan kerja pada kinerja.</p>	
--	--	--	---	--	--

**MAPPING PENELITIAN TERDAHULU YANG BERKAITAN TENTANG  
PENGARUH *SERVANT LEADERSHIP*, BUDAYA KERJA *KAIZEN* DAN IKLIM ORGANISASI TERHADAP *QUALITY OF  
WORK LIFE*, KEPUASAN KERJA DAN KINERJA KARYAWAN RUMAH SAKIT “TIPE B” DI KABUPATEN  
LAMONGAN**

**JURNAL : 17**

<b>I (PENULIS, TAHUN, JUDUL, PENERBIT, NAMA JURNAL)</b>	<b>II (RUMUSAN MASALAH)</b>	<b>III (VARIABEL)</b>	<b>IV (HIPOTESIS, METODE, ANALISA DATA)</b>	<b>V (HASIL / TEMUAN)</b>	<b>VI CRITICAL REVIEW (PERSAMAAN / PERBEDAAN PENELITIAN DENGAN JURNAL)</b>
<p>Penulis : Yuliawan, E.</p> <p>Tahun : 2011</p> <p>Judul : Pengaruh kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada balai kesehatan dan keselamatan kerja bandung</p> <p>Penerbit : -</p>	<p>Organisasi di seluruh dunia berusaha untuk menjadi yang terbaik dalam menarik dan mempertahankan karyawannya. Berbagai strategi telah dipraktikkan dan diterapkan untuk menarik dan mempertahankan karyawan dalam organisasi untuk mengurangi tingkat turnover.</p> <p>Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja pada perusahaan Balai Kesehatan dan Keselamatan Kerja Bandung.</p>	<p>Kepemimpinan , motivasi kerja, kinerja pegawai dan kesehatan &amp; keselamatan kerja</p>	<p>Hipotesis :</p> <p>H1 Tidak ada perbedaan dalam tingkat kepuasan kerja karyawan di seluruh karakteristik demografis dan pekerjaan</p> <p>H2 Tidak ada perbedaan dalam niat berpindah antar karakteristik demografis dan pekerjaan.</p> <p>H3 Tidak ada hubungan antara demografi dan karakteristik pekerjaan</p>	<p>Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja pada Balai Kesehatan dan Keselamatan Kerja Bandung <math>Y = 0.520 X1 + 0.364 X2 + \epsilon</math>.</p> <p>Atas dasar perhitungan tersebut dapat dikemukakan bahwa Kepemimpinan (X1) akan mempengaruhi perubahan kinerja</p>	<p>Perbedaan Jurnal dengan penelitian :</p> <p>1) Jurnal menggunakan analisis factor sedangkan penelitian yang akan dilakukan adalah korelasi;</p> <p>2) Pada jurnal respondennya adalah pegawai ak sedangkapn pada penelitian yang akan dilakukan adalah karyawan BUMN;</p> <p>3) Tidak disebutkan</p>

<p>Nama Jurnal :  <i>Jurnal Wira Ekonomi</i>  <i>Mikroskil</i></p>			<p>dan kepuasan kerja</p> <p>H4 Tidak ada hubungan antara kepuasan kerja dan niat berpindah.</p> <p>Metode :</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) Penelitian ini menggunakan pendekatan deduktif karena peneliti mengembangkan konseptual kerangka kerja yang kemudian dia uji menggunakan data dan dia perlu menjelaskan kausal hubungan antar variabel;</li> <li>2) Desain penelitian adalah kuantitatif dan cross-sectional;</li> <li>3) Penelitian tersebut memperhatikan dengan studi tentang fenomena tertentu pada waktu tertentu (Creswell, 2009) itu adalah penilaian faktor-faktor yang mempengaruhi</li> </ol>	<p>karyawan (Y) sebesar 42.80% dan Motivasi Kerja(X2) akan mempengaruhi perubahan kinerja karyawan (Y) sebesar 29%. Sisanya sebesar 28.20% Kinerja karyawan dipengaruhi oleh variabel lain diluar variabel penelitian.</p>	<p>spesifikasi karyawan yang menjadi responden;</p> <p>4) Menggunakan pendekatan deduktif.</p> <p>Persamaan Jurnal dengan penelitian :</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) Menggunakan kuesioner;</li> <li>2) Menggunakan metode kuantitatif;</li> <li>3) Menggunakan metode sampling dalam menentukan responden.</li> </ol>
--	--	--	--	--	--

			<p>kepuasan kerja dan niat untuk pergi;</p> <p>4) Kepuasan kerja dan intensi turnover diukur dengan menggunakan kuesioner dan data yang diperoleh dianalisis dengan menggunakan statistik Prosedur;</p> <p>5) Populasi yang ditargetkan untuk penelitian ini adalah karyawan Bank Nasional Indonesia Commerce Limited;</p> <p>6) Peneliti mengadopsi teknik convenience sampling , metode membantu mendapatkan sejumlah keuisoner yang diisi dengan tepat;</p> <p>7) Sampel adalah seluruh karyawan bank</p> <p>8) Kuesioner memiliki tiga bagian; Bagian satu terdiri dari 36-item Job Satisfaction</p>		
--	--	--	--	--	--

			<p>Survey (JSS) yang dikembangkan oleh Spector (1994); Terdiri dari 36 terstruktur dan item yang dipesan secara acak dengan pola yang mencakup sembilan sub variabel pekerjaan kepuasan, mencetak skala enam poin mulai dari "sangat tidak setuju" hingga "sangat setuju". Sembilan sub variabel adalah: gaji; promosi; pengawasan; tepi manfaat; imbalan bersyarat; prosedur operasi; rekan kerja; sifat pekerjaan; dan komunikasi. Bagian dua terdiri dari 4-item yang diadaptasi dari Michigan Organizational Assessment Questionnaire (Cammann, et al., 1975) digunakan</p>	
--	--	--	---	--

			<p>untuk mengukur tingkat intensi turnover. Dan bagian tiga terdiri dari pertanyaan dikembangkan oleh peneliti untuk mengumpulkan informasi latar belakan;</p> <p>9) Kuesioner dikirimkan kepada karyawan bank NBC yang diambil sampelnya dengan permintaan untuk jawab pertanyaan dan kembalikan kuesioner.</p> <p>Analisa Data:</p> <p>1) Analisis data memerlukan sejumlah operasi terkait erat seperti pembentukan kategori, penerapan kategori ini ke data mentah melalui pengkodean, tabulasi dan kemudian menarik kesimpulan</p>	
--	--	--	---	--

			<p>statistic;</p> <p>2) teknik yang digunakan adalah statistik deskriptif, analisis varian dan analisis regresi;</p> <p>3) Deskriptif responden diatur berdasarkan usia, jenis kelamin, pendidikan kualifikasi, posisi kerja dan lama layanan di organisasi saat ini;</p> <p>4) Memeriksa keandalan internal instrumen menggunakan Cronbach's Alpha menghitung untuk kepuasan kerja dan niat untuk pergi.</p>		
--	--	--	---	--	--



**MAPPING PENELITIAN TERDAHULU YANG BERKAITAN TENTANG  
PENGARUH *SERVANT LEADERSHIP*, BUDAYA KERJA *KAIZEN* DAN IKLIM ORGANISASI TERHADAP *QUALITY OF  
WORK LIFE*, KEPUASAN KERJA DAN KINERJA KARYAWAN RUMAH SAKIT “TIPE B” DI KABUPATEN  
LAMONGAN**

**JURNAL : 18**

<b>I (PENULIS, TAHUN, JUDUL, PENERBIT, NAMA JURNAL)</b>	<b>II (RUMUSAN MASALAH)</b>	<b>III (VARIABEL)</b>	<b>IV (HIPOTESIS, METODE, ANALISA DATA)</b>	<b>V (HASIL / TEMUAN)</b>	<b>VI CRITICAL REVIEW (PERSAMAAN / PERBEDAAN PENELITIAN DENGAN JURNAL)</b>
<p>Penulis : Sengke, G</p> <p>Tahun : 2016</p> <p>Judul : <i>The Effect of Organizational Culture Towards Organizational Performance Case Study: Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Provinsi Sulawesi Utara</i></p> <p>Penerbit :</p>	<p>Latar belakang penelitian ini berdasarkan teori yang menyatakan bahwa budaya memiliki pengaruh besar terhadap kinerja organisasi secara luas. Semua organisasi pasti memiliki budaya masing-masing. Budaya organisasi seperti budaya kompetitif, budaya kewirausahaan, budaya birokrasi dan budaya konsensual memiliki pengaruh terhadap kinerja organisasi.</p> <p>Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh dari budaya organisasi terhadap kinerja organisasi di</p>	<p><i>Organizational Culture dan Organizational Performance</i></p>	<p>Hipotesis :</p> <p>1) Akan ada hubungan positif dan signifikan antara aspek kepuasan kerja dan komitmen organisasi.</p> <p>2) Variabel demografis (usia dan masa kerja) dan aspek kepuasan kerja akan secara signifikan memprediksi komitmen organisasi karyawan dalam sampel.</p> <p>Metode : Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah</p>	<p>Hasil dari penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh yang besar terhadap kinerja organisasi. Budaya konsensual, budaya kompetitif dan budaya birokrasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja organisasi. Pegawai di Disperindag lebih suka memilih untuk mencari lingkungan kerja yang</p>	<p>Perbedaan Jurnal dengan penelitian : Pada jurnal meneliti korelasi dua variabel saja yaitu job satisfaction dan organizational commitment sedangkan pada penelitian yang akan dilakukan menggunakan variabel job satisfaction, pay satisfaction, organizational commitment dan turnover intention.</p>

<p>-</p> <p>Nama Jurnal : Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi</p>	<p>Disperindag Sulut</p>		<p>analisis regresi berganda dengan menggunakan sampel jenuh dengan 98 sampel responden dari semua pegawai di Disperindag</p> <p>Analisa data : Menggunakan koefisien Korelasi Product Moment dari Pearson dihitung</p>	<p>memaksimalkan kemampuan mereka untuk menjadi kreatif dan inovatif dan bekerja sebagai tim dengan satu sama lain. Sedangkan budaya kewirausahaan perlu diperkuat pada pegawai agar lebih kreatif dan inovatif untuk kinerja organisasi yang lebih baik.</p>	<p>Persamaan Jurnal dengan penelitian :</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) Menggunakan kuantitatif;</li> <li>2) Menggunakan metode sampling dalam menentukan responden.</li> </ol>
---	--------------------------	--	---	---	---

**MAPPING PENELITIAN TERDAHULU YANG BERKAITAN TENTANG  
PENGARUH *SERVANT LEADERSHIP*, BUDAYA KERJA *KAIZEN* DAN IKLIM ORGANISASI TERHADAP *QUALITY OF  
WORK LIFE*, KEPUASAN KERJA DAN KINERJA KARYAWAN RUMAH SAKIT “TIPE B” DI KABUPATEN  
LAMONGAN**

**JURNAL : 19**

<b>I (PENULIS, TAHUN, JUDUL, PENERBIT, NAMA JURNAL)</b>	<b>II (RUMUSAN MASALAH)</b>	<b>III (VARIABEL)</b>	<b>IV (HIPOTESIS, METODE, ANALISA DATA)</b>	<b>V (HASIL / TEMUAN)</b>	<b>VI CRITICAL REVIEW (PERSAMAAN / PERBEDAAN PENELITIAN DENGAN JURNAL)</b>
<p>Penulis : Rahawarin, C., &amp; Arikunto, S.</p> <p>Tahun : 2015</p> <p>Judul : Pengaruh Komunikasi, Iklim Organisasi dan Gaya Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru SMA.</p>	<p>Kepuasan membayar merupakan perhatian utama bagi pengusaha dan karyawan. Bagi karyawan, pembayaran jelas sangat penting dalam hal memenuhi kebutuhan ekonomi mereka. Penting bahwa mereka puas dengan gaji keseluruhan karena hal ini dapat memengaruhi sikap dan perilaku mereka. Seperti yang Heneman dan Hakim (2000: 85) simpulkan, “penelitian secara tegas menunjukkan bahwa ketidakpuasan gaji dapat memiliki dampak penting dan tidak diinginkan pada berbagai hasil karyawan.”</p>	<p>X1: Pay Satisfaction</p> <p>X2: Job Satisfaction</p> <p>Y: Turnover Intent</p>	<p>Hipotesis :</p> <p>H1: Sementara hubungan umum antara kepuasan pembayaran dan turnover akan negatif, efek (ukuran) akan berbeda.</p> <p>H2: Kepuasan kerja akan menambah secara bertahap perbedaan yang dijelaskan dalam hubungan antara kepuasan gaji dan turnover intention</p>	<p>Hasil penelitian ini menyimpulkan bahwa: 1). Komunikasi organisasi memiliki pengaruh terhadap kinerja guru SMA di Kabupaten Maluku Tenggara, 2). Iklim organisasi berpengaruh terhadap kinerja guru SMA di Kabupaten Maluku, 3). Gaya kepemimpinan transformasional kepala sekolah</p>	<p>Perbedaan Jurnal dengan penelitian : 1) Pada jurnal tidak ada variabel organizational commitment</p> <p>Persamaan Jurnal dengan penelitian : 1) Menggunakan kuantitatif; 2) Menggunakan metode sampling dalam menentukan responden.</p>

<p>Penerbit :  <a href="https://doi.org/10.21831/Amp.V3i2.6334">https://doi.org/10.21831/Amp.V3i2.6334</a></p> <p>Nama Jurnal:  <i>Jurnal Akuntabilitas Manajemen Pendidikan</i></p>	<p>Ketidakpuasan karyawan terhadap gaji, misalnya, dapat menurunkan komitmen terhadap pekerjaan, meningkatkan pencurian, dan mengkatalisasi pergantian.</p> <p>Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui besarnya pengaruh komunikasi, iklim organisasi, dan kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode kausal-komparatif.</p>		<p>Metode :  Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh guru SMA di Kabupaten Maluku Tenggara yang berjumlah 276 orang. Jumlah sampel sebanyak 140 guru yang diambil dari 10 sekolah. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner dengan skala Likert sebagai data primer, wawancara dan observasi sebagai data sekunder</p> <p>Analisa Data :  Data dianalisis dengan menggunakan analisis deskriptif, analisis regresi sederhana, dan analisis regresi ganda dengan taraf signifikansi 0,05.</p>	<p>berpengaruh terhadap kinerja guru SMA di Kabupaten Maluku Tenggara, 4). Komunikasi organisasi, iklim organisasi, dan gaya kepemimpinan transformasional kepala sekolah secara serentak berpengaruh terhadap kinerja guru SMA di Kabupaten Maluku.</p>	
--	--	--	--	--	--

**MAPPING PENELITIAN TERDAHULU YANG BERKAITAN TENTANG  
PENGARUH *SERVANT LEADERSHIP*, BUDAYA KERJA *KAIZEN* DAN IKLIM ORGANISASI TERHADAP *QUALITY OF WORK LIFE*, KEPUASAN KERJA DAN KINERJA KARYAWAN RUMAH SAKIT “TIPE B” DI KABUPATEN  
LAMONGAN**

**JURNAL : 20**

<b>I (PENULIS, TAHUN, JUDUL, PENERBIT, NAMA JURNAL)</b>	<b>II (RUMUSAN MASALAH)</b>	<b>III (VARIABEL)</b>	<b>IV (HIPOTESIS, METODE, ANALISA DATA)</b>	<b>V (HASIL / TEMUAN)</b>	<b>VI CRITICAL REVIEW (PERSAMAAN / PERBEDAAN PENELITIAN DENGAN JURNAL)</b>
<p>Penulis : Sari, E. K..</p> <p>Tahun : Juni 2016</p> <p>Judul : Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada PD. BKK Dempet Kabupaten Demak</p>	<p>Keberhasilan suatu perusahaan tidak lepas dari kerja keras orang. Selain itu, kerjasama antara pimpinan perusahaan dan karyawan merupakan faktor penting yang menunjang keberhasilan perusahaan. Dengan kata lain, dalam sebuah perusahaan, harus ada timbal balik antara pemimpin dan karyawan untuk menciptakan suasana kerja yang baik di dalam perusahaan. Karyawan sebagai sumber daya utama di perusahaan dituntut untuk memberikan layanan terbaik kepada pelanggan dan memberikan kinerja optimal</p>	<p>X1: Job Satisfaction</p> <p>X2: Organizational Commitment</p> <p>Y: Turnover Intention</p>	<p>Hipotesis :</p> <p>Ho: Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap intensi turnover karyawan</p> <p>H1: Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi secara simultan berpengaruh terhadap niat turnover karyawan</p> <p>H2: Kepuasan Kerja</p>	<p>Hasil penelitian menunjukkan adanya pengaruh positif dan signifikan dari gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan ditunjukkan dari nilai koefisien regresi untuk variabel gaya kepemimpinan (X1) <math>0.282 &gt; t_{hitung} (2.483 &gt; t_{tabel} 1.6682)</math> atau signifikansi <math>t (0.016 &lt; 0.05)</math>.</p>	<p>Perbedaan Jurnal dengan penelitian :</p> <p>1) Pada urnal menggunakan 3 variabel sedangkan pada penelitian yang akan dilakukan 4 variabel</p> <p>Persamaan Jurnal dengan penelitian :</p> <p>1) Menggunakan kuantitatif; 2) Menggunakan kuesioner; 3) Teknik pengambilan</p>

<p>Link:  <a href="https://doi.org/10.1038/Hr.2014.133">https://doi.org/10.1038/Hr.2014.133</a></p> <p>Nama Jurnal:  <i>Journal Of Management</i></p>	<p>sehingga konsumen merasa dilayani dengan baik dan puas</p> <p>Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi dan kualitas kehidupan kerja terhadap kinerja karyawan pada PD. BKK Dempet Kabupaten Demak</p>		<p>berpengaruh signifikan terhadap intensi turnover karyawan secara parsial</p> <p>H3:          Komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap intensi turnover karyawan secara parsial.</p> <p>Metode :          Teknik pengabilan sampel yang digunakan adalah kuesioner, dan wawancara, penelitian dilakukan dengan metode total samplingsampel yang digunakan dalam penelitian ini berjumlah 68 karyawan, jadi 68 pupolasi ini menjadi responden dan dianalisa menggunakan regresi linier berganda dengan SPSS versi 20</p> <p>Analisis Data:          1) Regresi berganda sebagai alat untuk mengumpulkan analisis data;          2) teknik pengumpulan ata yang digunakan</p>	<p>Adanya pengaruh positif dan tidak signifikan dari motivasi terhadap kinerja karyawan ditunjukkan dari nilai koefisiensi regresi untuk motivasi (X2) 0.176 t hitung (1.738 &gt; t tabel 1.6682) atau signifikansi t (0.087&gt;0.05).</p> <p>Adanya pengaruh positif dan signifikan dari kualitas kehidupan kerja terhadap kinerja karyawan ditunjukkan dari nilai koefisien regresi untuk variabel kualitas kehidupan kerja (X3) 0.786 t hitung (7.448 &gt; t tabel 1.6682) atau signifikansi t (0.000 &lt; 0.05), variabel kualitas kehidupan kerja (X2) mempunyai</p>	<p>responden menggunakan sampling;</p>
---	--	--	--	---	--

			<p>dalam penelitian ini adalah Angket. Skala pengukuran yang digunakan adalah Skala Likert;</p> <p>3) Analisis regresi linier berganda regresi di mana variabel dependen (Y) berhubungan dengan lebih dari satu variabel;</p> <p>4) Multikolinieritas sering dijumpai fenomena statistik di mana dua atau lebih variabel independen dalam model regresi berganda sangat berkorelasi;</p> <p>5) Menggunakan Uji-F untuk menentukan apakah ada hubungan yang signifikan antara variabel dependen dan himpunan semua variabel independen uji-t digunakan untuk menentukan apakah masing-masing variabel independen individu</p>	<p>pengaruh positif signifikan paling besar terhadap kinerja karyawan</p>	
--	--	--	--	---	--

**MAPPING PENELITIAN TERDAHULU YANG BERKAITAN TENTANG  
PENGARUH *SERVANT LEADERSHIP*, BUDAYA KERJA *KAIZEN* DAN IKLIM ORGANISASI TERHADAP *QUALITY OF  
WORK LIFE*, KEPUASAN KERJA DAN KINERJA KARYAWAN RUMAH SAKIT “TIPE B” DI KABUPATEN  
LAMONGAN**

**JURNAL : 21**

<b>I (PENULIS, TAHUN, JUDUL, PENERBIT, NAMA JURNAL)</b>	<b>II (RUMUSAN MASALAH)</b>	<b>III (VARIABEL)</b>	<b>IV (HIPOTESIS, METODE, ANALISA DATA)</b>	<b>V (HASIL / TEMUAN)</b>	<b>VI CRITICAL REVIEW (PERSAMAAN / PERBEDAAN PENELITIAN DENGAN JURNAL)</b>
<p>Penulis : Harsono Si, Y. S., &amp; Kunci, K.</p> <p>Tahun : 2017</p> <p>Judul : Pengaruh Kompensasi, Gaya Kepemimpinan Dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan LP3I Karang Tengah, Ciledug</p> <p>Penerbit :</p>	<p>Lembaga Pendidikan dan Pengembangan Profesi Indonesia (LP3I) didirikan dengan tujuan untuk membantu para lulusan SMA/SMK yang ingin tetap melanjutkan pendidikannya tetapi juga bisa cepat kerja, karena konsep yang dibuat oleh LP3I adalah konsep tepat dan cepat kerja serta pengembangan skill siswa untuk menghadapi dunia kerja.</p> <p>LP3I Karang Tengah dipimpin oleh seorang kepala kampus yang merupakan kepala cabang, dimana divisi- divisi yang terdapat di LP3I</p>	<p>Kompensasi, Gaya Kepemimpinan, Iklim dan Kinerja</p>	<p>Hipotesis :</p> <p>H1 : Ada pengaruh antara sistem remunerasi dengan turnover intention</p> <p>H2 : Ada pengaruh antara Kepuasan kerja dengan turnover intention</p> <p>H3 : Ada pengaruh antara komitmen organisasional dengan turnover intention.</p> <p>H4 : Ada pengaruh antara Sistem Remunerasi,</p>	<p>Berdasarkan pada penelitian yang telah dilakukan maka hasil yang dicapai pada penelitian ini adalah bahwa LP3I Karang Tengah perlu memperhatikan variabel-variabel yang berkaitan dengan kompensasi guna meningkatkan motivasi kerja karyawan dan juga perlu menciptakan gaya kepemimpinan yang kondusif dan</p>	<p>Perbedaan Jurnal dengan penelitian : Fenomena pada jurnal adalah system remunerasi sedangkan pada penelitian yang akan dilakukan ber;atarbelakang dari kepuasan kerja.</p> <p>Persamaan Jurnal dengan penelitian : 1) Menggunakan kuantitatif; 2) Menggunakan kuesioner;</p>



<p>- Nama Jurnal : Jurnal JENIUS</p>	<p>Karang Tengah adalah divisi marketing, pendidikan, keuangan, IT dan C&amp;P (Corporate &amp; Placement). Setiap divisi memiliki staf dan tugas masing-masing yang semua itu merupakan bagian dari manajemen LP3I Karang Tengah, Ciledug. Tetapi melihat dari perkembangan kinerja karyawan setiap tahunnya, kinerja karyawan di LP3I Karang Tengah masih rendah, hal ini dipengaruhi oleh beberapa faktor baik internal maupun eksternal. Faktor eksternalnya adalah kurangnya dukungan dari atasan, rendahnya fasilitas kerja yang disediakan dan pemberian kompensasi yang tidak sesuai. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui seberapa besar pengaruh secara parsial variabel kompensasi, gaya kepemimpinan dan iklim organisasi terhadap kinerja karyawan LP3I Kampus Karang Tengah</p>		<p>Kepuasan kerja dan Komitmen organisasional secara bersama-sama dengan turnover intention</p> <p>Metode : Metode yang digunakan adalah metode survey deskriptif, dimana metode tersebut dilakukan dengan cara pengumpulan data dan melakukan observasi, instrumentasi dan menggunakan studi literatur</p> <p>Analisa Data :</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) Penelitian ini menggunakan kuesioner pernyataan tertutup;</li> <li>2) Instrumen penelitian dengan menggunakan skala likert dapat dibuat dalam bentuk checklist ataupun pilihan ganda;</li> <li>3) Data yang terkumpul di analisis dengan pendekatan teknik</li> </ol>	<p>harmonis, karena jika kepemimpinan tidak harmonis maka karyawan akan sulit bekerjasama dengan baik dan ini akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>3) Teknik pengambilan responden menggunakan sampling;</li> </ol>
--	--	--	---	---	---

			<p>regresi berganda secara simultan untuk menguji hipotesis yang diajukan;</p> <p>4) Data sekunder diperoleh dalam bentuk data yang sudah ada contohnya adalah buku– buku referensi dan data internet yang mendukung penelitian ini;</p> <p>5) Menggunakan SPSS 16.0</p> <p>6) Uji F dilakukan untuk mengetahui apakah semua variabel bebas secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat;</p> <p>7) Uji t dilakukan untuk mengetahui apakah masing-masing variabel bebas mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat.</p>	
--	--	--	--	--

**MAPPING PENELITIAN TERDAHULU YANG BERKAITAN TENTANG  
PENGARUH *SERVANT LEADERSHIP*, BUDAYA KERJA *KAIZEN* DAN IKLIM ORGANISASI TERHADAP *QUALITY OF  
WORK LIFE*, KEPUASAN KERJA DAN KINERJA KARYAWAN RUMAH SAKIT “TIPE B” DI KABUPATEN  
LAMONGAN**

**JURNAL : 22**

<b>I (PENULIS, TAHUN, JUDUL, PENERBIT, NAMA JURNAL)</b>	<b>II (RUMUSAN MASALAH)</b>	<b>III (VARIABEL)</b>	<b>IV (HIPOTESIS, METODE, ANALISA DATA)</b>	<b>V (HASIL / TEMUAN)</b>	<b>VI CRITICAL REVIEW (PERSAMAAN / PERBEDAAN PENELITIAN DENGAN JURNAL)</b>
<p>Penulis : Dewi, Y. P., Tobing, D. S. K., &amp; Setyanti, S. W. L. H.</p> <p>Tahun : 2018</p> <p>Judul : Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Budaya Organisasi, Dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Melalui Kepuasan Kerja Pegawai PT.</p>	<p>Pekerja dikatakan sebagai bagian penting dari organisasi sehingga kepuasan terhadap pekerjaan dikatakan sebagai faktor penting yang mengarah pada niat cuti. Pergantian dipengaruhi oleh sikap pekerja; itu bisa berdampak positif atau negatif baik di industri. Ketika ada peningkatan niat untuk meninggalkannya menghasilkan dampak buruk pada sektor perawatan kesehatan. Jika seorang karyawan meninggalkan perusahaan sehingga akan menjadi mahal dan orang yang baru direkrut akan</p>	<p>Kepemimpinan Transformasional, Budaya Organisasi, Komitmen Organisasional, Kinerja dan Kepuasan Kerja</p>	<p>Hipotesis :</p> <p>H1: Ada pengaruh yang signifikan antara Kepemimpinan Transformasional dengan Budaya Organisasi</p> <p>H2: Ada pengaruh yang signifikan antara Kepemimpinan Transformasional dengan Komitmen Organisasional</p> <p>H3:</p>	<p>Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh langsung terhadap kepuasan kerja karyawan Bank Mandiri Area Jember. Kepemimpinan transformasional memiliki dampak langsung pada kinerja karyawan Bank Mandiri di Area Jember.</p>	<p>Perbedaan Jurnal dengan penelitian : Jurnal menggunakan 2 variabel saja;</p> <p>Persamaan Jurnal dengan penelitian :</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) Menggunakan kuantitatif;</li> <li>2) Menggunakan kuesioner;</li> <li>3) Teknik pengambilan responden menggunakan sampling;</li> </ol>

<p>Bank Mandiri (PERSERO), TBK Area Jember</p> <p>Link: <a href="https://doi.org/10.31967/Relasi.V14i1.249">https://doi.org/10.31967/Relasi.V14i1.249</a></p> <p>Nama Jurnal : Jurnal Ekonomi</p>	<p>membutuhkan waktu untuk menyesuaikan atau itu akan mahal. Sementara di sektor kesehatan pembayaran gaji adalah faktor kunci yang mengarah pada kepuasan dengan pekerjaan.</p> <p>Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan transformasional, budaya organisasi, dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja di PT. Bank Mandiri (Persero), Tbk dan juga untuk memahami pengaruh langsung dan tidak langsung semua variabel. Penelitian ini menggunakan analisis jalur.</p> <p>Penelitian ini menguji tingkat kepuasan kerja dan niat berpindah antar perawat di Karachi. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menguji dampak dan hubungan kepuasan dengan kebijakan dan strategi organisasi, kepuasan dengan pengawasan, tingkat kompensasi, kejelasan tugas, dan pengembangan karir pada turnover intentio</p>		<p>Ada pengaruh yang signifikan antara Kepemimpinan Transformasional dengan Kinerja</p> <p>H4: Ada pengaruh yang signifikan antara kepemimpinan transformasional dengan kepuasan Kerja</p> <p>Metode: Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan petugas-L5 Bank Mandiri Area Jember yang berjumlah 70 orang. Sampel dalam penelitian ini adalah 70 karyawan</p> <p>Analisa Data :</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) Menggunakan metode Korelasi Pearson;</li> <li>2) Menggunakan masing-masing 24 item pada skala Likert;</li> <li>3) Menggunakan skala</li> </ol>	<p>Budaya organisasi berpengaruh langsung terhadap kepuasan kerja karyawan Bank Mandiri Area Jember. Budaya organisasi secara langsung mempengaruhi kinerja karyawan Bank Mandiri Area Jember. Komitmen organisasi berpengaruh langsung terhadap kepuasan kerja karyawan Bank Mandiri Area Jember. Komitmen organisasi berpengaruh langsung terhadap kinerja karyawan Bank Mandiri di Area Jember. Kepuasan kerja memiliki efek langsung pada kinerja.</p>	
---	---	--	--	--	--

			1-5.		
--	--	--	------	--	--

**MAPPING PENELITIAN TERDAHULU YANG BERKAITAN TENTANG  
PENGARUH *SERVANT LEADERSHIP*, BUDAYA KERJA *KAIZEN* DAN IKLIM ORGANISASI TERHADAP *QUALITY OF  
WORK LIFE*, KEPUASAN KERJA DAN KINERJA KARYAWAN RUMAH SAKIT “TIPE B” DI KABUPATEN  
LAMONGAN**

**JURNAL : 23**

<b>I (PENULIS, TAHUN, JUDUL, PENERBIT, NAMA JURNAL)</b>	<b>II (RUMUSAN MASALAH)</b>	<b>III (VARIABEL)</b>	<b>IV (HIPOTESIS, METODE, ANALISA DATA)</b>	<b>V (HASIL / TEMUAN)</b>	<b>VI CRITICAL REVIEW (PERSAMAAN / PERBEDAAN PENELITIAN DENGAN JURNAL)</b>
<p>Penulis : Pratiwi, S. D..</p> <p>Tahun : 2013</p> <p>Judul : Pengaruh Pengaruh motivasi kerja, kepuasan kerja, kepemimpinan kepada sekolah menurut persepsi guru, dan iklim sekolah terhadap kinerja guru ekonomi SMP Negeri di Kabupaten Wonogiri</p>	<p>Salah satu anteseden turnover dan intensi turnover adalah sikap kerja. Di antara sikap pekerjaan dalam organisasi, banyak peneliti telah berfokus pada kepuasan dan komitmen organisasi sebagai faktor yang mempengaruhi niat berpindah. Studi meta-analisis telah mencatat bahwa korelasi antara niat berpindah dan komitmen lebih tinggi relatif terhadap hubungannya dengan kepuasan yang menunjukkan kemungkinan hubungan mediasi. Salah satu aspek kepuasan yang penting dalam</p>	<p>X1: Pay Satisfaction</p> <p>X2: Affective Commitment</p> <p>Y: Turn over intention</p>	<p>Hipotesis :</p> <p>Hipotesis 1: Semua dimensi kepuasan pembayaran akan berkorelasi negatif dengan komponen- komponen intensi turnover</p> <p>Hipotesis 2: Komitmen afektif akan berhubungan negatif dengan komponen niat berpindah</p> <p>Hipotesis 3: Bayaran kepuasan akan berkorelasi positif</p>	<p>Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa analisis data dari kelima hipotesis menunjukkan bahwa nilai probabilitas lebih besar dari 0,05 sehingga Ho diterima, maka dapat disimpulkan bahwa: 1). terdapat pengaruh dari motivasi kerja terhadap kinerja guru, 2). terdapat</p>	<p>Perbedaan Jurnal dengan penelitian : Jurnal menggunakan 3 variabel saja;</p> <p>Persamaan Jurnal dengan penelitian : 1) Menggunakan kuantitatif; 2) Menggunakan kuesioner; 3) Teknik pengambilan responden menggunakan sampling;</p>

<p>Penerbit: Faculty of Psychology and Neuroscience, Maastricht University, the Netherlands and Faculty of Psychology, Universitas Gadjah Mada, Indonesia</p> <p>Nama Jurnal : Jurnal Pendidikan Insan Mandiri</p>	<p>memprediksi niat turnover adalah kepuasan membayar. Hanya beberapa penelitian telah dilakukan untuk menguji hubungan mediasi antara variabel. Penelitian ini bertujuan untuk menguji efek langsung dan tidak langsung dari kepuasan gaji pada turnover intention, yang dimediasi oleh komitmen afektif.</p> <p>Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh motivasi kerja guru, kepuasan kerja guru, kepemimpinan kepala sekolah menurut persepsi guru, serta iklim sekolah terhadap kinerja guru ekonomi SMP Negeri di Kabupaten Wonogiri</p>		<p>dengan komitmen afektif</p> <p>Hipotesis 4: Akan ada efek langsung dan tidak langsung dari kepuasan gaji terhadap turnover intention, yang dimediasi oleh komitmen afektif</p> <p>Metode:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) Populasi pada penelitian ini adalah seluruh guru ekonomi SMP Negeri di Kabupaten Wonogiri yang jumlahnya 150 orang</li> <li>2) Data dikumpulkan dari empat kantor perusahaan otomotif ini untuk memastikan bahwa ada beberapa representasi dari setiap kantor. Secara total, 183 kuesioner dibagikan dan 163 kuesioner dikembalikan. Akhirnya, 13 kuesioner tidak dimasukkan dalam</li> </ol>	<p>pengaruh dari kepuasan kerja terhadap kinerja guru, 3). terdapat pengaruh dari kepemimpinan kepala sekolah menurut persepsi guru terhadap kinerja guru, 4). terdapat pengaruh iklim sekolah terhadap kinerja guru, dan 5). terdapat pengaruh dari motivasi kerja, kepuasan kerja, kepemimpinan kepala sekolah menurut persepsi guru dan iklim sekolah secara bersama-sama terhadap kinerja guru ekonomi SMP Negeri di Kabupaten Wonogiri.</p>	
--	---	--	--	--	--

			<p>analisis karena pengisian tidak lengkap;</p> <p>Analisa Data :</p> <p>1) Skala Kepuasan Pembayaran - Skala yang digunakan untuk mengukur kepuasan pembayaran dalam penelitian ini adalah versi Bahasa Indonesia dari Pay Satisfaction Questionnaire (PSQ) yang dibuat oleh Heneman dan Schwab (1985);</p>		
--	--	--	--	--	--



**MAPPING PENELITIAN TERDAHULU YANG BERKAITAN TENTANG  
PENGARUH *SERVANT LEADERSHIP*, BUDAYA KERJA *KAIZEN* DAN IKLIM ORGANISASI TERHADAP *QUALITY OF  
WORK LIFE*, KEPUASAN KERJA DAN KINERJA KARYAWAN RUMAH SAKIT “TIPE B” DI KABUPATEN  
LAMONGAN**

**JURNAL : 24**

<b>I (PENULIS, TAHUN, JUDUL, PENERBIT, NAMA JURNAL)</b>	<b>II (RUMUSAN MASALAH)</b>	<b>III (VARIABEL)</b>	<b>IV (HIPOTESIS, METODE, ANALISA DATA)</b>	<b>V (HASIL / TEMUAN)</b>	<b>VI CRITICAL REVIEW (PERSAMAAN / PERBEDAAN PENELITIAN DENGAN JURNAL)</b>
<p>Penulis : Susanty, E.</p> <p>Tahun : 2012</p> <p>Judul : Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja dan Komitmen Karyawan pada Universitas Terbuka</p> <p>Penerbit : -</p>	<p>Fakta bahwa banyak karyawan menganggap keputusan alokasi pembayaran tidak adil, penulis telah memeriksa mekanisme psikologis yang terlibat dalam persepsi pembayaran untuk lebih memahami dampak motivasi. Di antara mekanisme ini, keadilan distributif, yang mengacu pada keadilan yang dirasakan dari hasil keputusan, dan keadilan prosedural, yang mewakili keadilan yang dirasakan dari proses formal dimana keputusan dibuat adalah yang penting.</p>	<p>Iklim Organisasi, Kepuasan Kerja dan Komitmen</p>	<p>Hipotesis :</p> <p>Hipotesis 1: Komitmen afektif akan berhubungan negatif dengan niat turnover.</p> <p>Hipotesis 2: Komitmen normatif akan berhubungan negatif dengan niat turnover.</p> <p>Hipotesis 3: Pengorbanan yang dipersepsikan akan berhubungan negatif dengan niat berpindah.</p>	<p>Hasilnya menunjukkan bahwa iklim organisasi tidak memiliki pengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja. Namun, iklim organisasi memiliki pengaruh secara signifikan terhadap komitmen karyawan.</p>	<p>Perbedaan Jurnal dengan penelitian : Jurnal menggunakan 2 variabel saja;</p> <p>Persamaan Jurnal dengan penelitian : 1) Menggunakan kuantitatif; 2) Menggunakan kuesioner; 3) Teknik pengambilan responden menggunakan sampling;</p>

<p>Nama Jurnal: Jurnal Organisasi dan Manajemen</p>	<p>Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh iklim organisasi terhadap kepuasan kerja dan komitmen karyawan di Universitas Terbuka Indonesia. Metode yang digunakan adalah survei</p>		<p>Hipotesis 4: Persepsi kurangnya alternatif tidak akan terkait dengan niat turnover</p> <p>Metode : Data dikumpulkan dengan menggunakan kuesioner yang dibagikan kepada 269 karyawan di UT menggunakan stratified random sampling. Structural Equation Model (SEM) digunakan untuk menguji hipotesis menggunakan software SmartPLS</p>		
---	--	--	--	--	--

**MAPPING PENELITIAN TERDAHULU YANG BERKAITAN TENTANG  
PENGARUH *SERVANT LEADERSHIP*, BUDAYA KERJA *KAIZEN* DAN IKLIM ORGANISASI TERHADAP *QUALITY OF  
WORK LIFE*, KEPUASAN KERJA DAN KINERJA KARYAWAN RUMAH SAKIT “TIPE B” DI KABUPATEN  
LAMONGAN**

**JURNAL : 25**

<b>I (PENULIS, TAHUN, JUDUL, PENERBIT, NAMA JURNAL)</b>	<b>II (RUMUSAN MASALAH)</b>	<b>III (VARIABEL)</b>	<b>IV (HIPOTESIS, METODE, ANALISA DATA)</b>	<b>V (HASIL / TEMUAN)</b>	<b>VI CRITICAL REVIEW (PERSAMAAN / PERBEDAAN PENELITIAN DENGAN JURNAL)</b>
<p>Penulis : Artiningsih, D. W., &amp; Rasyid, S.</p> <p>Tahun : 2013</p> <p>Judul : Pengaruh <i>Locus of Control</i>, <i>Organizational Citizenship Behavior</i> dan Kualitas Kehidupan Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus di Rumah Sakit Umum Daerah</p>	<p>Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh <i>locus of control</i> terhadap kinerja karyawan, pengaruh <i>organization citizenship behavior</i> terhadap kinerja karyawan dan pengaruh kualitas kehidupan kerja terhadap kinerja karyawan.</p>	<p><i>Locus of Control</i>, <i>Organizational Citizenship Behavior</i>, Kualitas Kehidupan Kerja dan Kinerja</p>	<p>Hipotesis :</p> <p>H1: <i>Locus of Control</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap <i>Organizational Citizenship Behavior</i>.</p> <p>H2: <i>Locus of Control</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kualitas Kehidupan Kerja</p> <p>H3: <i>Locus of Control</i></p>	<p>Hasil penelitian menunjukkan (1) <i>locus of control</i> tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan, (2) <i>organization citizenship behavior</i> berpengaruh terhadap kinerja karyawan dan (3) kualitas kehidupan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. <i>Locus of control</i> tidak berpengaruh terhadap kinerja</p>	<p>Perbedaan Jurnal dengan penelitian : Jurnal menggunakan 3 variabel saja;</p> <p>Persamaan Jurnal dengan penelitian : 1) Menggunakan kuantitatif; 2) Menggunakan kuesioner; 3) Teknik pengambilan responden menggunakan sampling;</p>

<p>Kotabaru)</p> <p>Penerbit : Universitas Mahasaraswati Denpasar</p> <p>Nama Jurnal: Jurnal Aplikasi Manajemen</p>			<p>berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja.</p> <p>Metode : Populasinya seluruh karyawan RSUD Kotabaru dan ukuran sampel dalam penelitian ini sebesar 40 responden dengan teknik Stratified Random Sampling.</p> <p>Analisis Data : Analisis data dengan PLS (Partial Least Square).</p>	<p>karyawan atau tidak mendukung hasil penelitian terdahulu, hal ini mengindikasinya bahwa karyawan RSUD Kotabaru tidak dapat memberdayakan locus of control baik internal maupun eksternal dalam menciptakan kondisi kerja yang kompetitif dan kurang berupaya untuk mampu menghadapi permasalahan dalam menyelesaikan pekerjaannya menjadi lebih baik dalam mewujudkan kinerja yang lebih baik</p>	
---	--	--	--	--	--

**MAPPING PENELITIAN TERDAHULU YANG BERKAITAN TENTANG  
PENGARUH *SERVANT LEADERSHIP*, BUDAYA KERJA *KAIZEN* DAN IKLIM ORGANISASI TERHADAP *QUALITY OF  
WORK LIFE*, KEPUASAN KERJA DAN KINERJA KARYAWAN RUMAH SAKIT “TIPE B” DI KABUPATEN  
LAMONGAN**

**JURNAL 26**

<b>I (PENULIS, TAHUN, JUDUL, PENERBIT, NAMA JURNAL)</b>	<b>II (RUMUSAN MASALAH)</b>	<b>III (VARIABEL)</b>	<b>IV (HIPOTESIS, METODE, ANALISA DATA)</b>	<b>V (HASIL / TEMUAN)</b>	<b>VI CRITICAL REVIEW (PERSAMAAN / PERBEDAAN PENELITIAN DENGAN JURNAL)</b>
<p>Penulis : Shafarila, A. W., &amp; Supardi, E.</p> <p>Tahun : 2017</p> <p>Judul : Iklim organisasi dan Motivasi Kerja sebagai Diterminan Kinerja Pegawai</p> <p>Link : <a href="https://doi.org/10.17509/Jpm.V2i2.8102">https://doi.org/10.17509/Jpm.V2i2.8102</a></p> <p>Nama Jurnal:</p>	<p>Hasil studi pendahuluan menunjukkan kinerja pegawai belum optimal. Hal ini tercermin dari rekapitulasi kehadiran pegawai selama lima tahun selalu mengalami fluktuatif; rekapitulasi sasaran capaian target kerja pegawai berada pada kategori cukup. Pertanyaan yang segera muncul adalah mengapa kinerja pegawai belum optimal? Merujuk pada perspektif teori perilaku, banyak faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai.</p>	<p>Iklim organisasi, Motivasi Kerja dan Kinerja</p>	<p>Hipotesis :</p> <p>H1: Iklim organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi Kerja</p> <p>H2: Iklim organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja</p> <p>H3: Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap</p>	<p>Hasil penelitian menunjukkan iklim dan motivasi kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, baik secara parsial maupun secara simultan. Dengan demikian kinerja pegawai dapat ditingkatkan melalui peningkatan iklim dan motivasi kerja</p>	<p>Perbedaan Jurnal dengan penelitian : Jurnal menggunakan 3 variabel saja;</p> <p>Persamaan Jurnal dengan penelitian :</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>4) Menggunakan kuantitatif;</li> <li>5) Menggunakan kuesioner;</li> <li>6) Teknik pengambilan responden menggunakan sampling;</li> </ol>

<p>Jurnal Pendidikan Manajemen Perkantoran</p>	<p>Faktor iklim dan motivasi kerja merupakan dua faktor yang diduga kuat mempengaruhi kinerja pegawai, sehingga dijadikan kajian dalam penelitian ini. Berdasarkan hal tersebut rumusan masalah dari penelitian ini adalah “adakah pengaruh iklim dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai?”. Dengan demikian tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh iklim dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai..</p>		<p>Kinerja Metode : Metode penelitian menggunakan metode survey eksplanasi. Teknik pengumpulan data menggunakan angket model <i>rating scale</i> dengan skor yang terentang antara 1 sampai dengan 5. Responden adalah pegawai struktural Dinas Pendidikan dan Kebudayaan di salah satu Kota di Jawa Barat. Teknik analisis data menggunakan regresi</p> <p>Analisis Data : Regresi linier berganda menggunakan program SPSS versi 20.0 for window computer;</p>		
--	--	--	--	--	--

**MAPPING PENELITIAN TERDAHULU YANG BERKAITAN TENTANG  
PENGARUH *SERVANT LEADERSHIP*, BUDAYA KERJA *KAIZEN* DAN IKLIM ORGANISASI TERHADAP *QUALITY OF  
WORK LIFE*, KEPUASAN KERJA DAN KINERJA KARYAWAN RUMAH SAKIT “TIPE B” DI KABUPATEN  
LAMONGAN**

**JURNAL 27**

<b>I (PENULIS, TAHUN, JUDUL, PENERBIT, NAMA JURNAL)</b>	<b>II (RUMUSAN MASALAH)</b>	<b>III (VARIABEL)</b>	<b>IV (HIPOTESIS, METODE, ANALISA DATA)</b>	<b>V (HASIL / TEMUAN)</b>	<b>VI CRITICAL REVIEW (PERSAMAAN / PERBEDAAN PENELITIAN DENGAN JURNAL)</b>
<p>Penulis : Prabowo, V. C., &amp; Setiawan, R..</p> <p>Tahun : 2013</p> <p>Judul : Pengaruh Servant Leadership dan Komitmen Organisasional Karyawan Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) pada Blue Bird Group Surabaya</p>	<p>Masyarakat dunia saat ini sedang berada dalam masa transisi. Masyarakat kini tidak sekedar menginginkan kehidupan yang nyaman dan tenteram, tetapi sudah mengharapkan kehidupan yang bermakna (Hartanto, 2009). Menurut Terez (2000), pada masa ini telah banyak bukti yang ditemukan dalam lingkungan kerja yang mengarah pada kesimpulan bahwa para pekerja ingin mendapatkan makna hidupnya (<i>meaning</i>) dalam pekerjaan yang mereka lakukan di perusahaan (Lantu, 2007).</p>	<p>Servant Leadership, Komitmen Organisasional dan Organizational Citizesnhip Behavior (OCB)</p>	<p>Hipotesis :</p> <p>H1: Servant Leadership berpengaruh positif dan signifikan terhadap Organizational Citizesnhip Behavior (OCB)</p> <p>H2: Komitmen Organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap Organizational Citizesnhip Behavior (OCB)</p>	<p>Hasil penelitian menunjukkan bahwa <i>Servant leadership</i> tidak berpengaruh signifikan terhadap <i>organizational citizenship behavior</i>, Komitmen organisasional berpengaruh signifikan terhadap <i>organizational citizenship behavior</i>, <i>Servant leadership</i> dan komitmen</p>	<p>Perbedaan Jurnal dengan penelitian : Jurnal menggunakan 3 variabel saja;</p> <p>Persamaan Jurnal dengan penelitian : 7) Menggunakan kuantitatif; 8) Menggunakan kuesioner; 9) Teknik pengambilan responden menggunakan sampling;</p>

<p>Penerbit : -</p> <p>Nama Jurnal: <i>Jurnal AGORA</i></p>	<p>Menurut Turner (2000), kepemimpinan yang tepat untuk dapat membantu pekerja menemukan makna hidupnya adalah kepemimpinan yang mampu memberikan pelayanan baik kepada pengikutnya (pekerja) dan institusi di mana ia bekerja, serta masyarakat sekitar di mana perusahaan beroperasi. Turner percaya bahwa seorang pemimpin pelayan (<i>servant leader</i>) akan mampu memenuhi kebutuhan mendasar dari para pengikutnya (Lantu, 2007).</p>		<p>Servant Leadership dan Komitmen Organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB)</p> <p>Metode : Populasi penelitian adalah karyawan non pengemudi Blue Bird Group Surabaya yang berjumlah 224 orang dengan sampel sebanyak 60 karyawan.</p> <p>Analisis Data : Teknik analisa data dalam penelitian ini menggunakan program SPSS versi 16</p>	<p>organisasional berpengaruh signifikan terhadap <i>organizational citizenship behavior</i>.</p>	
---	---	--	---	---	--



**MAPPING PENELITIAN TERDAHULU YANG BERKAITAN TENTANG  
PENGARUH *SERVANT LEADERSHIP*, BUDAYA KERJA *KAIZEN* DAN IKLIM ORGANISASI TERHADAP *QUALITY OF  
WORK LIFE*, KEPUASAN KERJA DAN KINERJA KARYAWAN RUMAH SAKIT “TIPE B” DI KABUPATEN  
LAMONGAN**

**JURNAL 28**

<b>I (PENULIS, TAHUN, JUDUL, PENERBIT, NAMA JURNAL)</b>	<b>II (RUMUSAN MASALAH)</b>	<b>III (VARIABEL)</b>	<b>IV (HIPOTESIS, METODE, ANALISA DATA)</b>	<b>V (HASIL / TEMUAN)</b>	<b>VI CRITICAL REVIEW (PERSAMAAN / PERBEDAAN PENELITIAN DENGAN JURNAL)</b>
<p>Penulis : Syahrial, A., Brahmasari, I. A., &amp; Nugroho, R.</p> <p>Tahun : 2016</p> <p>Judul : <i>Effect of Emotional Quotient, Servant Leadership, Complexity of Task, Cultural Organization of Work Motivation and Performance of Civil State Apparatus</i></p>	<p>Masalah sumber daya manusia dalam organisasi pemerintahan sangat penting karena sumber daya manusia sangat berpengaruh dalam memajukan organisasi pemerintah. Oleh karena itu pentingnya fungsi dan peran sumber daya manusia itu perlu didukung oleh peningkatan manajemen sumber daya manusia dalam organisasi pemerintah. Oleh karena itu, menurut Fahmi (2014: 1) bahwa kunci keberhasilan terletak pada kesediaan pemerintah untuk mengimplementasikan sumber daya manusia organisasi</p>	<p>Emotional Quotient, Servant Leadership, Complexity of Task, Cultural Organization of Work Motivation dan Performance</p>	<p>Hipotesis :</p> <p>H1: Emotional Quotient berpengaruh positif dan signifikan terhadap Complexity of Task.</p> <p>H2: Servant Leadership berpengaruh positif dan signifikan terhadap Cultural Organization of Work Motivation</p> <p>H3: Servant Leadership berpengaruh positif dan</p>	<p>Hasil penelitian menunjukkan bahwa kecerdasan emosi berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja, sehingga dalam hal ini mempelajari hipotesis diterima. Kecerdasan emosional pada kinerja aparatur negara sipil dan efek positif signifikan, sehingga hipotesis diterima. Servant leadership</p>	<p>Perbedaan Jurnal dengan penelitian : Jurnal menggunakan 3 variabel saja;</p> <p>Persamaan Jurnal dengan penelitian : 10) Menggunakan kuantitatif; 11) Menggunakan kuesioner; 12) Teknik pengambilan responden menggunakan sampling;</p>

<p>(ASN) In Wajo South Sulawesi Province.</p> <p>Penerbit :</p> <p>Nama Jurnal: <i>International Journal of Business and Management Invention</i></p>	<p>sebagai lokomotif yang mendorong keberhasilan pelaksanaan tugas dan fungsinya. Lembaga pemerintah adalah organisasi nirlaba, dalam rangka untuk meningkatkan layanan kepada publik diperlukan untuk dapat meningkatkan kinerja. Dimana dengan kinerja pekerjaan untuk setiap organisasi pemerintah akan mempengaruhi efektivitas layanan pemerintah kepada masyarakat. Sehingga dapat dikatakan bahwa kinerja aparatur negara sipil sangat penting, menurut Sinambela (2013: 5) kinerja aparatur negara sipil dapat diartikan sebagai kemampuan pegawai untuk melaksanakan pekerjaan sesuai dengan keahlian khusus dan kinerja aparatur negara sipil sangat diperlukan, karena dengan kinerja pegawai akan diketahui sejauh mana aparatur negara sipil dalam menjalankan tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini diperlukan untuk penentuan kriteria yang jelas dan terukur dan ditetapkan bersama untuk digunakan</p>		<p>signifikan terhadap Cultural Organization of Work Motivation</p> <p>H4: Emotional Quotient berpengaruh positif dan signifikan terhadap Cultural Organization of Work Motivation</p> <p>H5: Emotional Quotient berpengaruh positif dan signifikan terhadap performance</p> <p>H6: Servant Leadership berpengaruh positif dan signifikan terhadap performance</p> <p>Metode : Untuk menganalisis dan menguji pengaruh kecerdasan emosional, kepemimpinan pelayan, kompleksitas tugas, budaya organisasi terhadap kinerja aparatur sipil negara di provinsi</p>	<p>berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja, sehingga hipotesis diterima. Kepemimpinan hamba berdampak positif dan signifikan terhadap kinerja aparatur negara sipil, sehingga hipotesisnya ditolak. Kompleksitas tugas dan pengaruh negatif yang signifikan terhadap motivasi kerja, sehingga hipotesis diterima. Kompleksitas tugas dan pengaruh negatif yang signifikan terhadap kinerja aparatur negara sipil, sehingga hipotesis diterima. Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi</p>	
---	---	--	---	--	--

	<p>sebagai referensi. Pentingnya kinerja apatur sipil Negara yang merupakan hasil kerja yang telah dicapai oleh seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi, pemerintah merupakan salah satu upaya yang perlu dimiliki oleh setiap pejabat pemerintah adalah kecerdasan emosi</p>		<p>wajo sulawesi selatan. Untuk mengimplementasikan tujuan ini kami menggunakan teknik pengumpulan data melalui dokumentasi dan kuesioner, menggunakan teknik analisis data <i>Structural Equation Modeling (SEM)</i> menggunakan <i>AMOS Software help release 21</i>.</p> <p>Analisis Data : <i>Structural Equation Modeling (SEM)</i> menggunakan <i>AMOS Software help release 21</i>.</p>	<p>kerja, sehingga hipotesis diterima. Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja aparatur negara sipil, sehingga hipotesis diterima. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja aparatur negara sipil, sehingga hipotesis diterima.</p>	
--	--	--	--	---	--

**MAPPING PENELITIAN TERDAHULU YANG BERKAITAN TENTANG  
PENGARUH *SERVANT LEADERSHIP*, BUDAYA KERJA *KAIZEN* DAN IKLIM ORGANISASI TERHADAP *QUALITY OF  
WORK LIFE*, KEPUASAN KERJA DAN KINERJA KARYAWAN RUMAH SAKIT “TIPE B” DI KABUPATEN  
LAMONGAN**

**JURNAL 29**

<b>I (PENULIS, TAHUN, JUDUL, PENERBIT, NAMA JURNAL)</b>	<b>II (RUMUSAN MASALAH)</b>	<b>III (VARIABEL)</b>	<b>IV (HIPOTESIS, METODE, ANALISA DATA)</b>	<b>V (HASIL / TEMUAN)</b>	<b>VI CRITICAL REVIEW (PERSAMAAN / PERBEDAAN PENELITIAN DENGAN JURNAL)</b>
<p>Penulis : Kurniawan, K. A., Brahmasari, I. A., &amp; Ratih, I. A. B..</p> <p>Tahun : 2016</p> <p>Judul : <i>“The Influence Of Organizational Culture, Task Complexity, and Competence On Job Satisfaction, Organizational Citizenship Behavior, and Nurse</i></p>	<p>RSAD Kodam VII / Wirabuana Sulawesi-Indonesia adalah salah satu rumah sakit yang menjadi rujukan pasien dari keluarga Tentara atau pasien umum di Sulawesi, selain Rumah Sakit Umum kementerian yang selalu berusaha memberikan pelayanan dan kualitas yang optimal. Dalam bekerja lebih dari sekedar pekerjaan. Seorang perawat harus memahami bagaimana menangani dan merawat pasien yang sakit. Keberhasilan kinerja rumah sakit sebagai salah satu organisasi yang bertugas</p>	<p>Organizational Culture, Task Complexity, Competence On Job Satisfaction, Organizational Citizenship Behavior dan Performance</p>	<p>Hipotesis :</p> <p>H1: Organizational Culture berpengaruh positif dan signifikan terhadap Competence On Job Satisfaction.</p> <p>H2: Organizational Culture berpengaruh positif dan signifikan terhadap Organizational Citizenship Behavior</p> <p>H3: Organizational Culture</p>	<p>Kesimpulan dari penelitian ini adalah pengaruh budaya organisasi dominan terhadap kepuasan kerja perawat di RSAD Kodam VII / Wirabuana Sulawesi; pengaruh budaya organisasi dominan terhadap perilaku organisasional kewarganegaraan (OCB) perawat di RSAD Kodam VII / Wirabuana Sulawesi dan organisasi</p>	<p>Perbedaan Jurnal dengan penelitian : Jurnal menggunakan 3 variabel saja;</p> <p>Persamaan Jurnal dengan penelitian : 13) Menggunakan kuantitatif; 14) Menggunakan kuesioner; 15) Teknik pengambilan responden menggunakan sampling;</p>

<p><i>Performance Of Kodam VII / Wirabuana Sulawesi Indonesian National Army Hospital.</i></p> <p>Penerbit : -</p> <p>Nama Jurnal: <i>International Journal of Business and Management Invention</i></p>	<p>menyediakan layanan publik di sektor kesehatan ditunjukkan antara lain oleh kinerja perawat dalam memberikan perawatan kepada pasien. pasien. Kinerja perawat akan sangat mempengaruhi kinerja rumah sakit, perawat memainkan peran penting dalam memberikan layanan karena perawat adalah petugas yang berada di garis depan dan sekitarnya serta memiliki waktu terlalu lama dalam membantu pasien dengan penderitaan, rasa sakit dan kesengsaraan yang dialami oleh pasien. dan keluarga. Fakta yang terjadi di RSAD Kodam VII / Wirabuana Sulawesi ini tentang shift kerja pada perawat. Seorang perawat yang seharusnya bekerja pada shift malam tiba-tiba tidak dapat memenuhi tanggung jawabnya untuk bekerja karena masalah yang harus diselesaikan, maka perawat meminta bantuan kepada temannya yang bekerja shift siang untuk maju dan menggantinya.</p>		<p>berpengaruh positif dan signifikan terhadap Performance</p> <p>H4: Task Complexity berpengaruh positif dan signifikan terhadap Competence On Job Satisfaction</p> <p>H5: Task Complexity berpengaruh positif dan signifikan terhadap Organizational Citizenship Behavior</p> <p>H6: Organizational Citizenship Behavior berpengaruh positif dan signifikan terhadap performance</p> <p>Metode : Desain penelitian ini adalah studi banding dengan pendekatan kausal. Populasi penelitian adalah semua perawat Rumah Sakit</p>	<p>budaya berpengaruh dominan terhadap kinerja perawat di RSAD Kodam VII / Wirabuana Sulawesi.</p>	
--	--	--	--	--	--

			<p>Angkatan Darat Kodam VII / Wirabuana di Sulawesi berjumlah 1.180 perawat. Jumlah sampel yang digunakan adalah 298 perawat. Metode pemilihan sampel dilakukan dengan purposive random sampling..</p> <p>Analisis Data : <i>Structural Equation Modeling (SEM)</i> menggunakan <i>AMOS Software help release 21.</i></p>		
--	--	--	---	--	--

**MAPPING PENELITIAN TERDAHULU YANG BERKAITAN TENTANG  
PENGARUH *SERVANT LEADERSHIP*, BUDAYA KERJA *KAIZEN* DAN IKLIM ORGANISASI TERHADAP *QUALITY OF  
WORK LIFE*, KEPUASAN KERJA DAN KINERJA KARYAWAN RUMAH SAKIT “TIPE B” DI KABUPATEN  
LAMONGAN**

**JURNAL 30**

<b>I (PENULIS, TAHUN, JUDUL, PENERBIT, NAMA JURNAL)</b>	<b>II (RUMUSAN MASALAH)</b>	<b>III (VARIABEL)</b>	<b>IV (HIPOTESIS, METODE, ANALISA DATA)</b>	<b>V (HASIL / TEMUAN)</b>	<b>VI CRITICAL REVIEW (PERSAMAAN / PERBEDAAN PENELITIAN DENGAN JURNAL)</b>
<p>Penulis : Suyanto, U.Y., Brahmasari, I. A., &amp; Ratih, I. A. B..</p> <p>Tahun : 2020</p> <p>Judul : Pengaruh <i>servant leadership</i>, budaya kerja <i>kaizen</i> dan iklim organisasi terhadap <i>quality of work life</i>, kepuasan kerja dan kinerja karyawan rumah sakit “tipe B” di kabupaten</p>	<p>Perkembangan Usaha Rumah Sakit mengalami pertumbuhan yang sangat pesat di Indonesia, menurut data (Kementerian Kesehatan: 2018) Rumah Sakit di Indonesia terdiri dari Rumah Sakit pemerintah dan Rumah Sakit swasta dengan jumlah total 2.773. Pertumbuhan Rumah Sakit pemerintah selama enam tahun terakhir tidak sepesat pertumbuhan Rumah Sakit swasta. Rata-rata pertumbuhan Rumah Sakit pemerintah hanya sebesar 0.4%, sedangkan Rumah Sakit swasta sebesar 15.3%.</p>	<p><i>servant leadership</i>, budaya kerja <i>kaizen</i>, iklim organisasi, <i>quality of work life</i>, kepuasan kerja dan kinerja</p>	<p>Hipotesis :</p> <p>Hipotesis 1: <i>Servant Leadership</i> berpengaruh signifikan terhadap <i>Quality Of Work Life</i> karyawan Rumah Sakit Tipe B di Kabupaten Lamongan.</p> <p>Hipotesis 2: <i>Servant Leadership</i> berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja karyawan Rumah Sakit Tipe B di Kabupaten Lamongan.</p>	<p>Hasil pengujian hipotesis menyatakan bahwa <i>Servant leadership</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap <i>quality of work life (QWL)</i> karyawan Rumah Sakit tipe B di kabupaten Lamongan. <i>Servant leadership</i> berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan Rumah</p>	

<p>Lamongan</p> <p>Penerbit : -</p> <p>Nama Jurnal: -</p>	<p>Rata-rata di setiap provinsi terdapat kenaikan jumlah Rumah Sakit swasta. Pertumbuhan agresif terlihat terutama di Jawa Timur naik empat kali lipat atau jika dipersentase sebesar rata-rata 21% dan di Jawa Barat naik hampir dua kali lipat atau 19%, DKI Jakarta naik hampir dua kali lipat atau rata-rata sebesar 8% selama 6 tahun terakhir ini. Demikian pula di Jawa Tengah naik hampir tiga kali lipat atau rata-rata sebesar 19%. Pada data tersebut dapat disimpulkan bahwa propinsi Jawa Timur merupakan propinsi dengan pertumbuhan Rumah Sakit swasta tertinggi di Indonesia. Hal itu menunjukkan bahwa provinsi Jawa Timur memiliki potensi yang besar dalam pengembangan industri Rumah Sakit. Hal ini tentunya juga akan berdampak pada aspek kebutuhan Sumber daya manusia pada industri tersebut. Sumber daya manusia merupakan aset yang paling penting untuk pengembangan organisasi selain modal</p>		<p>Hipotesis 3: <i>Servant Leadership</i> berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan Rumah Sakit Tipe B di Kabupaten Lamongan.</p> <p>Hipotesis 4: Budaya Kerja <i>Kaizen</i> berpengaruh signifikan terhadap <i>Quality of Work Life</i> karyawan Rumah Sakit Tipe B di Kabupaten Lamongan.</p> <p>Hipotesis 5: Budaya Kerja <i>Kaizen</i> berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja karyawan Rumah Sakit Tipe B di Kabupaten Lamongan.</p> <p>Hipotesis 6: Budaya Kerja <i>Kaizen</i> berpengaruh signifikan terhadap Kinerja</p>	<p>Sakit tipe B di kabupaten Lamongan. <i>Servant leadership</i> tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Rumah Sakit tipe B di kabupaten Lamongan. Budaya kerja <i>kaizen</i> berpengaruh signifikan terhadap <i>quality of work life</i> karyawan Rumah Sakit tipe B di kabupaten Lamongan. Budaya kerja <i>kaizen</i> berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan Rumah Sakit tipe B di kabupaten Lamongan. Budaya kerja <i>kaizen</i> berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Rumah Sakit tipe B</p>	
---	--	--	--	---	--



	<p><i>financial</i> (Chu Lin <i>et al</i>, 2018), termasuk organisasi layanan kesehatan Rumah Sakit.</p>		<p>karyawan Rumah Sakit Tipe B di Kabupaten Lamongan.</p> <p>Hipotesis 7: Iklim Organisasi berpengaruh signifikan terhadap <i>Quality of Work Life</i> karyawan Rumah Sakit Tipe B di Kabupaten Lamongan.</p> <p>Hipotesis 8: Iklim Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja karyawan Rumah Sakit Tipe B di Kabupaten Lamongan.</p> <p>Hipotesis 9: Iklim Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan Rumah Sakit Tipe B di Kabupaten Lamongan.</p> <p>Hipotesis 10: <i>Quality of Work Life</i> berpengaruh signifikan</p>	<p>di kabupaten Lamongan.</p> <p>Iklim organisasi berpengaruh signifikan terhadap <i>quality of work life</i> karyawan Rumah Sakit tipe B di kabupaten Lamongan.</p> <p>Iklim organisasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan Rumah Sakit tipe B di kabupaten Lamongan.</p> <p>Iklim organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Rumah Sakit tipe B di kabupaten Lamongan.</p> <p><i>Quality of work life</i> berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan</p>	
--	--	--	--	---	--

			<p>terhadap Kinerja karyawan Rumah Sakit Tipe B di Kabupaten Lamongan.</p> <p>Hipotesis 11: Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan Rumah Sakit Tipe B di Kabupaten Lamongan.</p> <p>Metode : Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif verifikatif dengan pendekatan kuantitatif.</p> <p>Analisis Data : Untuk menganalisis data digunakan <i>The Structural Equation Modelling (SEM)</i> dari paket software statistik AMOS dalam model dan pengujian hipotesis. Model persamaan structural, <i>Structural Equation Model (SEM)</i></p>	<p>Rumah Sakit tipe B di kabupaten Lamongan.</p> <p>Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Rumah Sakit tipe B di kabupaten Lamongan.</p>	
--	--	--	---	---	--

LAMPIRAN 3. TABULASI DATA PRE SURVEI UNTUK PENGUJIAN KUESIONER

No	Servant Leadership (X1)										Budaya Kerja Kaizen (X2)										Iklim Organisasi (X3)															
	X1.1		X1.2		X1.3		X1.4		X1.5		X2.1		X2.2		X2.3		X2.4		X2.5		X3.1		X3.2		X3.3		X3.4		X3.5		X3.6		X3.7			
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34		
1	4	5	4	2	3	2	3	2	5	3	4	3	3	5	3	4	2	5	3	4	4	3	2	2	2	2	2	3	3	5	3	2	3	2		
2	4	4	3	4	2	2	3	4	3	3	4	5	4	4	2	4	4	4	4	2	2	4	4	4	4	4	2	2	3	5	3	4	2	3		
3	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	2	2	2	2	2	3	2	2	3	2	4	4	4	4	5	4	4	5	5	5	4	4	5	3		
4	4	4	4	4	5	4	5	4	2	5	5	4	2	4	4	4	3	4	4	5	5	3	4	3	3	4	3	4	5	3	4	5	2	2		
5	5	4	3	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	3	4	4	5	4	4	4	4	3	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4		
6	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	4	3	4	5	3	4	4	5	4	5	2	4	2	2	4	4	4	3	4	3	3	4	3	3		
7	2	3	3	3	5	5	4	4	4	4	4	3	3	5	3	4	4	5	3	5	2	2	2	2	3	2	2	2	3	2	2	2	2	2		
8	2	2	3	3	3	3	3	2	2	2	2	3	3	5	3	2	3	2	3	2	3	3	4	4	2	3	3	3	2	4	3	4	3	4		
9	5	5	4	4	5	4	4	5	4	4	2	2	3	3	3	4	2	3	3	3	3	4	2	3	2	2	2	2	3	2	2	3	5	2		
10	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	5	5	3	4	5	3	3	4	2	3	2	2	3	3	3	2	3	3	3	3	2	2		
11	5	3	4	3	5	2	3	4	5	3	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	4	5	3	4	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3		
12	5	4	5	4	5	4	5	4	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	3	3	2	2	3	4	3	3	3	3	3	5	3	4	3	
13	5	5	5	4	5	5	4	4	4	4	5	4	4	5	3	3	4	3	2	4	5	3	4	3	3	4	5	3	3	4	3	4	3	4	3	
14	3	5	3	4	5	2	3	5	4	3	2	2	3	5	3	4	2	5	3	4	3	4	3	2	3	4	5	3	2	4	3	3	5	2	2	
15	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	3	3	2	4	3	4	3	4	3	3	2	3	2	2	2	3	3	4	3	4	3	5	3	4	2	
16	3	5	5	3	5	5	3	3	2	3	2	2	2	3	2	2	3	5	2	2	3	2	3	2	5	2	3	2	3	2	5	2	5	3	3	
17	4	4	2	3	2	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	5	3	2	3	2	3	3	2	2	3	2	2	2	
18	3	4	2	2	3	4	4	3	2	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	
19	4	4	3	4	3	4	2	3	4	3	4	3	3	3	3	5	3	4	3	2	2	4	5	5	4	5	4	4	5	4	4	4	3	2	2	
20	4	4	3	2	3	4	3	4	3	3	4	5	3	3	4	3	4	3	4	2	5	4	4	4	5	5	5	4	5	4	4	4	5	4	4	
21	3	2	3	3	2	2	3	3	2	3	4	5	3	2	4	4	3	5	2	2	3	3	3	2	5	4	4	4	3	2	4	5	3	4	4	
22	4	3	4	2	3	4	2	3	2	2	3	3	4	3	4	4	5	3	4	4	5	3	4	4	3	4	3	5	2	2	4	4	4	4	2	
23	4	4	5	3	5	3	3	3	3	5	2	2	3	3	2	3	2	2	3	2	3	3	3	2	4	4	4	2	3	3	4	4	4	2	2	
24	4	3	4	3	4	2	4	2	2	2	3	2	3	3	2	2	3	2	2	3	2	4	3	3	4	4	5	5	4	5	4	5	3	5	5	
25	5	4	3	4	4	4	4	5	3	4	4	3	4	5	3	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
26	3	3	5	5	4	5	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	3	2	4	4	4	4	3	5	5	5	4	5	4	4	4	4	5	4	
27	5	4	5	5	5	4	5	4	3	5	5	5	4	3	4	3	5	2	2	4	4	4	3	3	4	5	4	4	3	3	4	4	4	4	3	
28	4	5	5	5	5	4	5	3	3	5	5	4	5	4	3	4	4	5	4	5	5	4	3	2	3	2	3	2	3	3	5	3	4	4	3	
29	4	4	3	4	4	3	3	4	3	4	2	2	3	3	3	3	2	2	3	2	2	3	2	2	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	
30	4	3	5	5	5	4	5	3	4	5	4	5	4	5	4	5	3	5	3	5	3	3	5	3	3	4	5	2	3	5	4	5	4	5	4	5















No	Servant Leadership (X1)										Budaya Kerja Kaizen (X2)										Iklim Organisasi (X3)													
	X1.1		X1.2		X1.3		X1.4		X1.5		X2.1		X2.2		X2.3		X2.4		X2.5		X3.1		X3.2		X3.3		X3.4		X3.5		X3.6		X3.7	
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34
224	4	4	4	4	4	5	4	3	4	3	4	2	4	2	2	2	3	2	3	2	4	4	2	2	2	3	4	2	3	2	4	3	2	3
225	4	5	5	3	4	3	3	4	3	4	2	2	3	5	3	4	2	2	3	5	3	4	5	3	2	3	4	5	2	2	4	5	4	5
226	4	4	4	3	4	5	4	3	5	5	4	5	4	4	4	4	5	4	4	5	3	4	2	3	5	4	4	2	2	2	4	3	2	3
227	5	2	4	2	2	4	5	4	5	5	5	4	5	4	3	5	5	5	4	3	5	2	5	2	5	3	2	2	2	3	4	3	5	4
228	5	2	4	2	2	3	4	5	5	5	5	4	5	3	3	5	5	4	5	3	2	2	2	5	2	5	3	2	2	5	2	5	2	2
229	2	3	3	4	4	2	3	4	3	4	2	4	4	5	2	3	4	2	3	3	2	5	2	4	4	2	2	2	5	3	2	3	5	5
230	5	3	4	2	3	3	2	2	2	4	3	3	2	2	4	5	4	3	4	2	5	5	5	3	4	5	3	2	5	3	2	3	4	3
231	4	5	5	2	2	2	2	3	4	3	5	3	3	3	3	3	2	2	4	5	3	5	5	3	4	2	3	5	5	3	2	4	3	2











No	Quality of Work Life (Z1)										Kepuasan Kerja (Z2)										Kinerja (Y)																													
	Z1.1		Z1.2		Z1.3		Z1.4		Z1.5		Z1.6		Z1.7		Z1.8		Z1.9		Z2.1		Z2.2		Z2.3		Z2.4		Z2.5		Z2.6		Z2.7		Z2.8		Z2.9		Y.1		Y.2		Y.3		Y.4		Y.5		Y.6		Y1.7	
	35	36	37	38	39	40	41	42	43	44	45	46	47	48	49	50	51	52	53	54	55	56	57	58	59	60	61	62	63	64	65	66	67	68	69	70	71	72	73	74	75	76	77	78	79	80	81	82	83	84
224	4	3	2	4	4	4	3	5	2	3	4	5	3	4	3	4	2	3	2	3	2	3	5	2	5	5	2	2	4	4	4	3	5	2	5	4	5	4	4	4	5	4	5	4	5	3	4	2	3	2
225	2	2	4	4	2	2	5	4	5	4	5	4	4	5	4	5	3	4	2	5	5	5	5	5	5	4	2	3	2	2	5	4	5	4	5	5	4	4	4	4	5	4	4	5	3	4	2	3	2	
226	3	2	3	4	2	2	5	4	5	5	4	4	4	4	5	4	4	5	3	4	2	3	4	2	3	2	3	3	5	2	2	5	4	5	5	5	2	3	5	4	3	4	5	2	4	5	4	4	4	4
227	3	2	4	4	2	3	3	4	5	2	3	5	4	3	4	5	2	4	5	4	4	5	4	5	3	4	2	3	2	2	3	3	4	5	2	4	3	3	3	3	2	3	3	3	5	4	5	4	3	5
228	5	3	2	2	2	2	2	4	3	3	3	3	2	3	3	3	5	4	5	4	4	4	5	3	4	2	3	2	2	2	2	2	4	3	5	5	3	3	2	3	2	2	2	5	4	5	3	3	5	
229	3	4	2	4	4	5	5	3	5	5	3	3	2	3	2	2	2	5	4	5	3	5	2	4	5	4	4	4	4	4	5	5	3	5	5	2	3	3	3	3	2	2	3	4	3	5	3	4	2	3
230	4	3	4	4	4	3	2	3	2	3	3	3	2	2	3	4	3	5	3	4	3	3	5	4	5	4	3	5	4	3	2	3	2	3	4	5	4	4	5	3	4	2	3	2	5	3	5	4	4	
231	4	5	5	3	3	4	5	2	3	5	4	3	4	5	2	4	5	4	4	4	4	2	2	5	4	5	3	3	5	4	2	4	5	4	4	3	4	5	2	4	5	4	4	4	4	5	4	4	3	4



## LAMPIRAN 5. UJI VALIDITAS DAN RELIABILITAS KUESIONER

### Reliability

**Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	30	100,0
	Excluded <sup>a</sup>	0	,0
	Total	30	100,0

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

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
,896	10

**Item-Total Statistics**

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X1.1.1	32,30	44,010	,614	,887
X1.1.2	32,37	44,585	,577	,889
X1.2.1	32,43	42,668	,670	,883
X1.2.2	32,67	43,195	,694	,882
X1.3.1	32,20	39,890	,793	,874
X1.3.2	32,63	44,102	,544	,892
X1.4.1	32,57	44,530	,641	,886
X1.4.2	32,53	45,913	,520	,893
X1.5.1	32,90	45,059	,514	,894
X1.5.2	32,60	40,455	,835	,871

## Reliability

### Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100,0
	Excluded <sup>a</sup>	0	,0
	Total	30	100,0

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

### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,891	10

### Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X2.1.1	30,93	41,720	,758	,870
X2.1.2	31,03	42,240	,672	,877
X2.2.1	31,10	45,541	,694	,877
X2.2.2	30,70	43,321	,593	,883
X2.3.1	31,33	47,609	,559	,885
X2.3.2	30,87	44,464	,713	,875
X2.4.1	31,07	43,582	,666	,877
X2.4.2	30,83	43,592	,525	,890
X2.5.1	31,30	47,872	,451	,891
X2.5.2	31,03	40,930	,747	,871

## Reliability

### Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100,0
	Excluded <sup>a</sup>	0	,0
	Total	30	100,0

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

### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,900	14

### Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X3.1.1	44,23	77,909	,456	,899
X3.1.2	44,07	79,030	,532	,895
X3.2.1	44,30	77,734	,533	,895
X3.2.2	44,60	76,524	,594	,893
X3.3.1	44,07	75,720	,612	,892
X3.3.2	44,00	74,690	,702	,888
X3.4.1	44,00	72,345	,764	,885
X3.4.2	44,37	75,137	,655	,890
X3.5.1	44,20	74,924	,693	,889
X3.5.2	44,00	76,276	,522	,896
X3.6.1	44,13	79,844	,507	,896
X3.6.2	43,90	76,714	,612	,892
X3.7.1	44,00	75,793	,548	,895
X3.7.2	44,50	76,741	,570	,894

## Reliability

### Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100,0
	Excluded <sup>a</sup>	0	,0
	Total	30	100,0

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

### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,912	18

### Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Z1.1.1	58,03	127,826	,664	,905
Z1.1.2	57,80	129,959	,487	,911
Z1.2.1	57,70	127,734	,668	,905
Z1.2.2	57,80	130,855	,497	,910
Z1.3.1	57,47	129,223	,697	,905
Z1.3.2	57,80	128,303	,568	,908
Z1.4.1	57,67	127,402	,638	,906
Z1.4.2	57,77	127,426	,662	,905
Z1.5.1	57,80	133,269	,487	,910
Z1.5.2	57,90	125,817	,680	,905
Z1.6.1	58,10	132,576	,469	,910
Z1.6.2	57,67	132,230	,508	,909
Z1.7.1	57,57	127,702	,590	,907
Z1.7.2	57,80	129,959	,649	,906
Z1.8.1	57,43	130,668	,577	,908
Z1.8.2	57,83	132,833	,468	,910
Z1.9.1	57,97	130,999	,510	,909
Z1.9.2	57,73	128,133	,608	,907

## Reliability

### Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100,0
	Excluded <sup>a</sup>	0	,0
	Total	30	100,0

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

### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,908	18

### Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Z2.1.1	55,63	128,723	,545	,904
Z2.1.2	56,03	130,171	,618	,902
Z2.2.1	55,93	129,099	,505	,905
Z2.2.2	55,80	130,028	,573	,903
Z2.3.1	55,33	129,195	,511	,905
Z2.3.2	55,63	127,344	,604	,902
Z2.4.1	55,43	131,909	,424	,907
Z2.4.2	55,80	131,407	,434	,907
Z2.5.1	55,97	130,861	,583	,903
Z2.5.2	56,00	124,897	,657	,900
Z2.6.1	55,73	126,961	,632	,901
Z2.6.2	55,80	129,821	,501	,905
Z2.7.1	56,03	128,999	,596	,902
Z2.7.2	55,83	126,351	,731	,899
Z2.8.1	55,47	127,016	,594	,902
Z2.8.2	55,50	128,190	,582	,903
Z2.9.1	55,53	128,395	,574	,903
Z2.9.2	55,53	127,361	,579	,903

## Reliability

### Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100,0
	Excluded <sup>a</sup>	0	,0
	Total	30	100,0

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

### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,934	14

### Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Y.1.1	45,57	92,116	,768	,926
Y.1.2	45,70	97,734	,514	,934
Y.2.1	44,63	99,964	,484	,934
Y.2.2	45,17	98,075	,465	,932
Y.3.1	45,53	94,947	,687	,929
Y.3.2	45,50	94,810	,747	,927
Y.4.1	45,30	91,597	,749	,927
Y.4.2	45,07	90,892	,840	,924
Y.5.1	45,17	94,695	,742	,927
Y.5.2	45,33	92,989	,729	,927
Y.6.1	45,33	89,954	,810	,925
Y.6.2	45,23	93,220	,795	,926
Y.7.1	44,33	99,540	,495	,934
Y.7.2	45,23	93,357	,729	,927

## LAMPIRAN 6. STATISTIK DESKRIPTIF VARIABEL PENELITIAN

### Descriptives

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
X1.1.1	231	2	5	3,58	,960
X1.1.2	231	2	5	3,55	,963
X1.2.1	231	2	5	3,16	,872
X1.2.2	231	2	5	3,35	,924
X1.3.1	231	2	5	3,42	,915
X1.3.2	231	2	5	3,43	,934
X1.4.1	231	2	5	3,39	,794
X1.4.2	231	2	5	3,37	,869
X1.5.1	231	3	5	3,85	,725
X1.5.2	231	3	5	3,84	,732
Valid N (listwise)	231				

### Descriptives

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
X2.1.1	231	2	5	3,68	,910
X2.1.2	231	2	5	3,57	,901
X2.2.1	231	2	5	3,39	,873
X2.2.2	231	2	5	3,31	,816
X2.3.1	231	2	5	3,57	,841
X2.3.2	231	2	5	3,52	,884
X2.4.1	231	2	5	3,78	,869
X2.4.2	231	2	5	3,69	,864
X2.5.1	231	2	5	3,48	,812
X2.5.2	231	2	5	3,67	,930
Valid N (listwise)	231				

## Descriptives

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
X3.1.1	231	2	5	3,77	,822
X3.1.2	231	2	5	3,78	,812
X3.2.1	231	2	5	3,56	,887
X3.2.2	231	2	5	3,59	,960
X3.3.1	231	2	5	3,32	,880
X3.3.2	231	2	5	3,46	,878
X3.4.1	231	2	5	3,68	,860
X3.4.2	231	3	5	3,90	,696
X3.5.1	231	2	5	3,61	,873
X3.5.2	231	2	5	3,45	,949
X3.6.1	231	2	5	3,51	,932
X3.6.2	231	2	5	3,24	,851
X3.7.1	231	2	5	3,74	,909
X3.7.2	231	2	5	3,71	,928
Valid N (listwise)	231				

## Descriptives

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Z1.1.1	231	2	5	3,57	,846
Z1.1.2	231	2	5	3,61	,847
Z1.2.1	231	2	5	3,38	,835
Z1.2.2	231	2	5	3,52	,849
Z1.3.1	231	2	5	3,53	,854
Z1.3.2	231	2	5	3,68	,808
Z1.4.1	231	2	5	3,52	,889
Z1.4.2	231	2	5	3,54	,868
Z1.5.1	231	2	5	3,66	,817
Z1.5.2	231	2	5	3,60	,812
Z1.6.1	231	2	5	3,50	,869
Z1.6.2	231	2	5	3,52	,898
Z1.7.1	231	2	5	3,27	,854
Z1.7.2	231	2	5	3,23	,930
Z1.8.1	231	2	5	3,67	,842
Z1.8.2	231	2	5	3,61	,857
Z1.9.1	231	2	5	3,36	,822
Z1.9.2	231	2	5	3,33	,939
Valid N (listwise)	231				



## Descriptives

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Z2.1.1	231	2	5	3,61	,943
Z2.1.2	231	2	5	3,57	,846
Z2.2.1	231	2	5	3,83	,867
Z2.2.2	231	2	5	3,85	,833
Z2.3.1	231	2	5	3,40	,858
Z2.3.2	231	2	5	3,36	,873
Z2.4.1	231	2	5	3,80	,847
Z2.4.2	231	2	5	3,59	,894
Z2.5.1	231	2	5	3,77	,811
Z2.5.2	231	3	5	3,92	,712
Z2.6.1	231	2	5	3,71	,859
Z2.6.2	231	2	5	3,68	,860
Z2.7.1	231	2	5	3,65	,890
Z2.7.2	231	2	5	3,68	,890
Z2.8.1	231	2	5	3,58	,824
Z2.8.2	231	2	5	3,63	,870
Z2.9.1	231	2	5	3,43	,952
Z2.9.2	231	2	5	3,59	,854
Valid N (listwise)	231				

## Descriptives

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Y.1.1	231	2	5	3,61	,862
Y.1.2	231	2	5	3,80	,848
Y.2.1	231	3	5	3,84	,701
Y.2.2	231	3	5	3,96	,721
Y.3.1	231	2	5	3,35	,911
Y.3.2	231	2	5	3,38	,909
Y.4.1	231	2	5	3,65	,900
Y.4.2	231	2	5	3,75	,852
Y.5.1	231	3	5	3,92	,696
Y.5.2	231	2	5	3,89	,810
Y.6.1	231	2	5	3,56	,953
Y.6.2	231	2	5	3,38	,910
Y.7.1	231	2	5	3,38	,924
Y.7.2	231	2	5	3,65	,794
Valid N (listwise)	231				

## Descriptives

### Descriptive Statistics

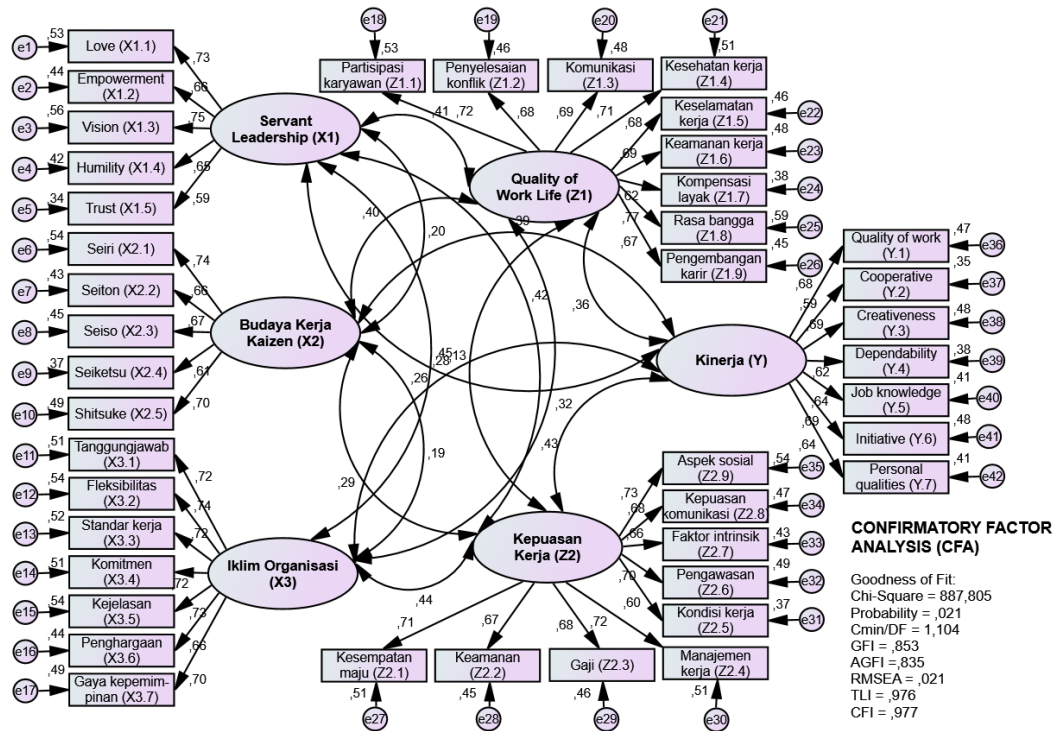
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
X1.1	231	2,00	5,00	3,5649	,78858
X1.2	231	2,00	5,00	3,2532	,73849
X1.3	231	2,00	5,00	3,4286	,77058
X1.4	231	2,00	5,00	3,3788	,68875
X1.5	231	3,00	5,00	3,8463	,57026
X2.1	231	2,00	5,00	3,6234	,74814
X2.2	231	2,00	5,00	3,3506	,68397
X2.3	231	2,00	5,00	3,5476	,69306
X2.4	231	2,00	5,00	3,7338	,71741
X2.5	231	2,00	5,00	3,5779	,70741
X3.1	231	2,00	5,00	3,7727	,67508
X3.2	231	2,00	5,00	3,5758	,77858
X3.3	231	2,00	5,00	3,3874	,72103
X3.4	231	2,50	5,00	3,7900	,61879
X3.5	231	2,00	5,00	3,5260	,71883
X3.6	231	2,00	5,00	3,3766	,72452
X3.7	231	2,00	5,00	3,7251	,75266
Z1.1	231	2,00	5,00	3,5887	,69135
Z1.2	231	2,00	5,00	3,4481	,68802
Z1.3	231	2,00	5,00	3,6039	,67407
Z1.4	231	2,00	5,00	3,5281	,71647
Z1.5	231	2,00	5,00	3,6299	,66628
Z1.6	231	2,00	5,00	3,5108	,71391
Z1.7	231	2,00	5,00	3,2511	,73407
Z1.8	231	2,00	5,00	3,6407	,68897
Z1.9	231	2,00	5,00	3,3463	,72320
Z2.1	231	2,00	5,00	3,5931	,73794
Z2.2	231	2,00	5,00	3,8377	,67458
Z2.3	231	2,00	5,00	3,3788	,66792
Z2.4	231	2,00	5,00	3,6948	,72901
Z2.5	231	2,50	5,00	3,8442	,61464
Z2.6	231	2,00	5,00	3,6948	,70629
Z2.7	231	2,00	5,00	3,6667	,71119
Z2.8	231	2,00	5,00	3,6039	,66922
Z2.9	231	2,00	5,00	3,5108	,74227
Y.1	231	2,00	5,00	3,7035	,70383
Y.2	231	3,00	5,00	3,8983	,54318
Y.3	231	2,00	5,00	3,3658	,72634
Y.4	231	2,00	5,00	3,7035	,72812
Y.5	231	2,50	5,00	3,9026	,60813
Y.6	231	2,00	5,00	3,4697	,75552
Y.7	231	2,00	5,00	3,5108	,70625
Valid N (listwise)	231				

## Descriptives

### Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Zscore(X1.1)	231	-1,98451	1,81982	,0000000	1,00000000
Zscore(X1.2)	231	-1,69704	2,36530	,0000000	1,00000000
Zscore(X1.3)	231	-1,85390	2,03929	,0000000	1,00000000
Zscore(X1.4)	231	-2,00187	2,35385	,0000000	1,00000000
Zscore(X1.5)	231	-1,48410	2,02309	,0000000	1,00000000
Zscore(X2.1)	231	-2,16989	1,84006	,0000000	1,00000000
Zscore(X2.2)	231	-1,97472	2,41144	,0000000	1,00000000
Zscore(X2.3)	231	-2,23303	2,09561	,0000000	1,00000000
Zscore(X2.4)	231	-2,41669	1,76500	,0000000	1,00000000
Zscore(X2.5)	231	-2,23057	2,01027	,0000000	1,00000000
Zscore(X3.1)	231	-2,62596	1,81797	,0000000	1,00000000
Zscore(X3.2)	231	-2,02388	1,82927	,0000000	1,00000000
Zscore(X3.3)	231	-1,92425	2,23646	,0000000	1,00000000
Zscore(X3.4)	231	-2,08479	1,95536	,0000000	1,00000000
Zscore(X3.5)	231	-2,12286	2,05060	,0000000	1,00000000
Zscore(X3.6)	231	-1,90005	2,24062	,0000000	1,00000000
Zscore(X3.7)	231	-2,29201	1,69385	,0000000	1,00000000
Zscore(Z1.1)	231	-2,29804	2,04131	,0000000	1,00000000
Zscore(Z1.2)	231	-2,10465	2,25566	,0000000	1,00000000
Zscore(Z1.3)	231	-2,37941	2,07114	,0000000	1,00000000
Zscore(Z1.4)	231	-2,13286	2,05431	,0000000	1,00000000
Zscore(Z1.5)	231	-2,44622	2,05639	,0000000	1,00000000
Zscore(Z1.6)	231	-2,11627	2,08595	,0000000	1,00000000
Zscore(Z1.7)	231	-1,70431	2,38250	,0000000	1,00000000
Zscore(Z1.8)	231	-2,38136	1,97295	,0000000	1,00000000
Zscore(Z1.9)	231	-1,86161	2,28661	,0000000	1,00000000
Zscore(Z2.1)	231	-2,15880	1,90655	,0000000	1,00000000
Zscore(Z2.2)	231	-2,72417	1,72306	,0000000	1,00000000
Zscore(Z2.3)	231	-2,06431	2,42727	,0000000	1,00000000
Zscore(Z2.4)	231	-2,32481	1,79037	,0000000	1,00000000
Zscore(Z2.5)	231	-2,18690	1,88053	,0000000	1,00000000
Zscore(Z2.6)	231	-2,39960	1,84796	,0000000	1,00000000
Zscore(Z2.7)	231	-2,34348	1,87478	,0000000	1,00000000
Zscore(Z2.8)	231	-2,39667	2,08617	,0000000	1,00000000
Zscore(Z2.9)	231	-2,03540	2,00624	,0000000	1,00000000
Zscore(Y.1)	231	-2,42027	1,84211	,0000000	1,00000000
Zscore(Y.2)	231	-1,65373	2,02831	,0000000	1,00000000
Zscore(Y.3)	231	-1,88040	2,24992	,0000000	1,00000000
Zscore(Y.4)	231	-2,33953	1,78066	,0000000	1,00000000
Zscore(Y.5)	231	-2,30642	1,80456	,0000000	1,00000000
Zscore(Y.6)	231	-1,94527	2,02549	,0000000	1,00000000
Zscore(Y.7)	231	-2,13920	2,10856	,0000000	1,00000000
Valid N (listwise)	231				

**LAMPIRAN 7. CONFIRMATORY FACTOR ANALYSIS (CFA)**



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

	Estimate	S.E.	C.R.	P	Label
Y.1 <--- Y	1,000				
Y.2 <--- Y	,672	,085	7,909	***	par_1
Y.3 <--- Y	1,050	,117	8,992	***	par_2
Y.4 <--- Y	,937	,115	8,179	***	par_3
X1.3 <--- X1	1,005	,100	10,027	***	par_4
X1.2 <--- X1	,856	,095	8,966	***	par_5
X1.1 <--- X1	1,000				
X1.4 <--- X1	,781	,090	8,654	***	par_6
X1.5 <--- X1	,583	,074	7,936	***	par_7
X2.3 <--- X2	,848	,093	9,127	***	par_8
X2.2 <--- X2	,818	,092	8,876	***	par_9
X2.1 <--- X2	1,000				
X2.4 <--- X2	,793	,098	8,107	***	par_10
X2.5 <--- X2	,904	,097	9,321	***	par_11
X3.3 <--- X3	1,078	,106	10,174	***	par_12
X3.2 <--- X3	1,186	,115	10,326	***	par_13

	Estimate	S.E.	C.R.	P	Label
X3.1 <--- X3	1,000				
X3.4 <--- X3	,917	,091	10,081	***	par_14
X3.5 <--- X3	1,091	,106	10,312	***	par_15
X3.6 <--- X3	,991	,106	9,385	***	par_16
X3.7 <--- X3	1,087	,109	9,968	***	par_17
Y.5 <--- Y	,814	,096	8,463	***	par_18
Y.6 <--- Y	1,093	,123	8,906	***	par_19
Y.7 <--- Y	,939	,110	8,501	***	par_20
Z2.5 <--- Z2	,709	,083	8,540	***	par_21
Z2.2 <--- Z2	,865	,090	9,575	***	par_22
Z2.3 <--- Z2	,862	,089	9,680	***	par_23
Z2.4 <--- Z2	,996	,097	10,220	***	par_24
Z2.7 <--- Z2	,893	,096	9,275	***	par_25
Z2.6 <--- Z2	,947	,095	9,965	***	par_26
Z2.8 <--- Z2	,871	,090	9,644	***	par_27
Z2.9 <--- Z2	1,039	,100	10,434	***	par_28
Z2.1 <--- Z2	1,000				
Z1.8 <--- Z1	1,053	,094	11,200	***	par_29
Z1.9 <--- Z1	,968	,101	9,625	***	par_30
Z1.7 <--- Z1	,903	,101	8,921	***	par_31
Z1.6 <--- Z1	,984	,097	10,158	***	par_32
Z1.5 <--- Z1	,902	,092	9,845	***	par_33
Z1.2 <--- Z1	,928	,096	9,689	***	par_34
Z1.3 <--- Z1	,934	,093	9,990	***	par_35
Z1.4 <--- Z1	1,022	,099	10,317	***	par_36
Z1.1 <--- Z1	1,000				

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

	Estimate
Y.1 <--- Y	,682
Y.2 <--- Y	,593
Y.3 <--- Y	,694
Y.4 <--- Y	,618
X1.3 <--- X1	,748
X1.2 <--- X1	,665
X1.1 <--- X1	,727
X1.4 <--- X1	,650
X1.5 <--- X1	,586
X2.3 <--- X2	,673
X2.2 <--- X2	,658

	Estimate
X2.1 <--- X2	,735
X2.4 <--- X2	,608
X2.5 <--- X2	,703
X3.3 <--- X3	,722
X3.2 <--- X3	,736
X3.1 <--- X3	,715
X3.4 <--- X3	,715
X3.5 <--- X3	,733
X3.6 <--- X3	,661
X3.7 <--- X3	,697
Y.5 <--- Y	,643
Y.6 <--- Y	,694
Y.7 <--- Y	,638
Z2.5 <--- Z2	,605
Z2.2 <--- Z2	,673
Z2.3 <--- Z2	,677
Z2.4 <--- Z2	,716
Z2.7 <--- Z2	,658
Z2.6 <--- Z2	,703
Z2.8 <--- Z2	,683
Z2.9 <--- Z2	,734
Z2.1 <--- Z2	,711
Z1.8 <--- Z1	,765
Z1.9 <--- Z1	,671
Z1.7 <--- Z1	,616
Z1.6 <--- Z1	,690
Z1.5 <--- Z1	,678
Z1.2 <--- Z1	,676
Z1.3 <--- Z1	,694
Z1.4 <--- Z1	,715
Z1.1 <--- Z1	,725

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

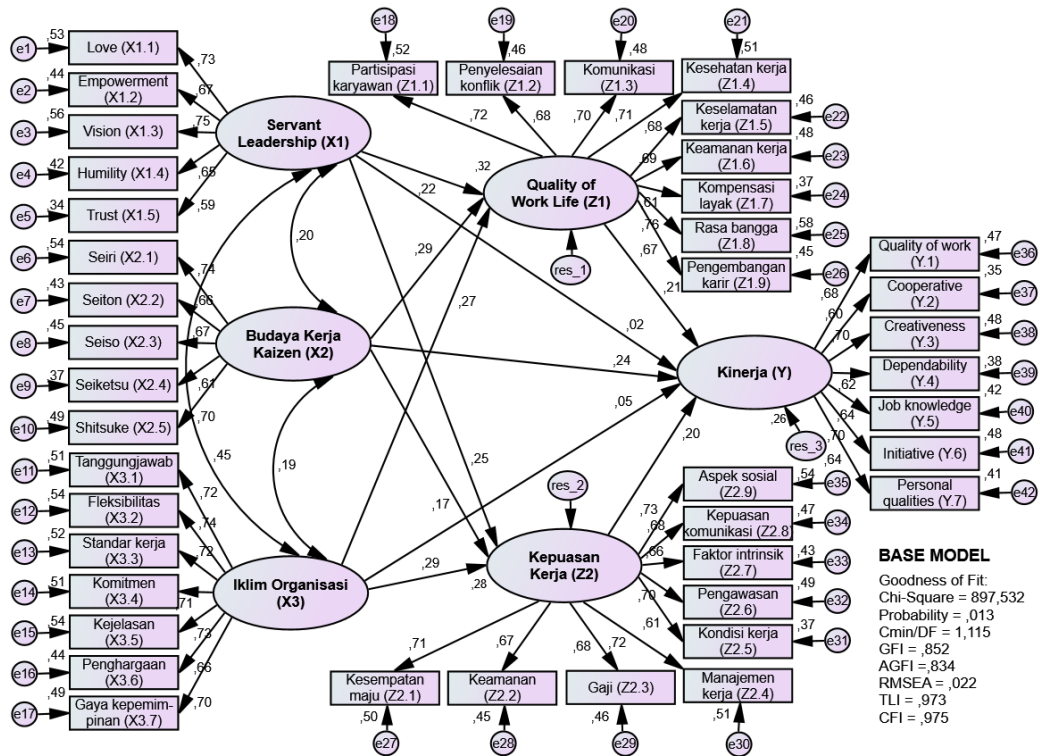
	Estimate	S.E.	C.R.	P	Label
X1 <--> X2	,063	,026	2,415	,016	par_37
X2 <--> X3	,051	,021	2,387	,017	par_38
Y <--> Z1	,087	,021	4,166	***	par_39
Y <--> Z2	,081	,021	3,802	***	par_40
X3 <--> Z2	,112	,023	4,938	***	par_41
X1 <--> Z1	,118	,025	4,643	***	par_42

	Estimate	S.E.	C.R.	P	Label
Z2 <--> Z1	,034	,020	1,718	,086	par_43
X1 <--> X3	,124	,025	4,866	***	par_44
X1 <--> Z2	,127	,027	4,667	***	par_45
Y <--> X1	,071	,023	3,028	,002	par_46
X2 <--> Z1	,109	,024	4,507	***	par_47
X2 <--> Z2	,083	,024	3,443	***	par_48
Y <--> X2	,104	,024	4,333	***	par_49
Y <--> X3	,065	,019	3,370	***	par_50
X3 <--> Z1	,104	,021	4,876	***	par_51

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

	Estimate
X1 <--> X2	,202
X2 <--> X3	,193
Y <--> Z1	,362
Y <--> Z2	,324
X3 <--> Z2	,443
X1 <--> Z1	,413
Z2 <--> Z1	,129
X1 <--> X3	,448
X1 <--> Z2	,424
Y <--> X1	,259
X2 <--> Z1	,397
X2 <--> Z2	,288
Y <--> X2	,395
Y <--> X3	,281
X3 <--> Z1	,432

**LAMPIRAN 8. HASIL SEM (BASE MODEL)**



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

The model is recursive.  
 Sample size = 231

**Parameter Summary (Group number 1)**

	Weights	Covariances	Variances	Means	Intercepts	Total
Fixed	51	0	0	0	0	51
Labeled	0	0	0	0	0	0
Unlabeled	47	3	48	0	0	98
Total	98	3	48	0	0	149

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

Variable	min	max	skew	c.r.	kurtosis	c.r.
Z1.3	2,000	5,000	-,072	-,449	-,011	-,034
Z1.2	2,000	5,000	-,084	-,519	-,056	-,175
Z1.1	2,000	5,000	-,182	-1,129	-,207	-,641
Z1.4	2,000	5,000	-,134	-,834	-,062	-,193



Variable	min	max	skew	c.r.	kurtosis	c.r.
Z1.9	2,000	5,000	,011	,066	-,393	-1,218
Z1.8	2,000	5,000	-,384	-2,385	,069	,214
Z1.7	2,000	5,000	,140	,871	-,740	-2,296
Z1.6	2,000	5,000	,025	,154	-,329	-1,020
Z1.5	2,000	5,000	-,008	-,049	,072	,223
Z2.1	2,000	5,000	-,120	-,742	-,414	-1,283
Z2.4	2,000	5,000	-,291	-1,807	-,321	-,997
Z2.3	2,000	5,000	,142	,882	-,244	-,756
Z2.2	2,000	5,000	-,652	-4,044	,557	1,727
Z2.5	2,500	5,000	,159	,989	-,411	-1,274
Z2.6	2,000	5,000	-,331	-2,053	-,069	-,214
Z2.7	2,000	5,000	-,165	-1,023	-,300	-,930
Z2.8	2,000	5,000	-,122	-,755	-,014	-,043
Z2.9	2,000	5,000	,043	,265	-,390	-1,211
Y.7	2,000	5,000	-,038	-,238	-,600	-1,861
Y.6	2,000	5,000	-,200	-1,242	-,330	-1,023
Y.5	2,500	5,000	-,088	-,548	-,648	-2,009
X3.7	2,000	5,000	-,211	-1,308	-,342	-1,060
X3.6	2,000	5,000	,092	,568	-,577	-1,789
X3.5	2,000	5,000	,006	,035	-,253	-,784
X3.4	2,500	5,000	-,101	-,629	-,299	-,927
X3.1	2,000	5,000	-,176	-1,094	-,009	-,027
X3.2	2,000	5,000	-,066	-,410	-,287	-,891
X3.3	2,000	5,000	,075	,466	-,340	-1,054
X2.5	2,000	5,000	-,360	-2,235	-,144	-,446
X2.4	2,000	5,000	-,342	-2,121	-,167	-,519
X2.1	2,000	5,000	-,270	-1,676	-,079	-,245
X2.2	2,000	5,000	-,084	-,519	-,167	-,517
X2.3	2,000	5,000	-,102	-,634	-,275	-,853
X1.5	3,000	5,000	,357	2,216	-,464	-1,438
X1.4	2,000	5,000	,101	,628	-,184	-,570
X1.1	2,000	5,000	-,135	-,837	-,473	-1,466
X1.2	2,000	5,000	,198	1,230	-,452	-1,403
X1.3	2,000	5,000	,033	,205	-,486	-1,508
Y.4	2,000	5,000	-,222	-1,374	-,434	-1,347
Y.3	2,000	5,000	,090	,558	-,165	-,512
Y.2	3,000	5,000	,084	,519	-,613	-1,903
Y.1	2,000	5,000	-,447	-2,771	,119	,368
Multivariate					6,802	,850

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

Observation number	Mahalanobis d-squared	p1	p2
201	67,549	,007	,823
137	66,325	,010	,659
182	61,887	,024	,923
72	61,469	,027	,864
131	59,400	,040	,952
151	58,357	,048	,967
45	58,305	,048	,933
140	58,087	,050	,899
17	57,616	,055	,890
199	56,948	,062	,909
28	56,874	,063	,860
183	56,178	,071	,896
89	55,936	,074	,874
194	55,567	,078	,872
1	55,380	,081	,843
181	55,212	,083	,809
68	55,025	,086	,778
196	54,653	,091	,790
188	54,646	,091	,717
94	54,550	,093	,660
9	54,396	,095	,620
103	54,084	,100	,629
126	53,442	,111	,739
49	52,982	,119	,792
189	52,806	,123	,775
100	52,799	,123	,710
65	52,797	,123	,637
160	52,757	,124	,572
139	52,742	,124	,498
207	52,550	,128	,487
195	52,365	,131	,475
57	52,123	,136	,486
82	52,089	,137	,423
52	51,584	,148	,535
149	51,576	,148	,464
107	51,411	,151	,453
69	51,341	,153	,408
105	50,977	,161	,476
18	50,502	,173	,590

Observation number	Mahalanobis d-squared	p1	p2
136	50,389	,176	,566
177	50,343	,177	,515
144	50,176	,181	,513
108	50,157	,181	,453
79	50,090	,183	,413
161	49,873	,189	,434
217	49,783	,191	,405
109	49,522	,198	,446
115	49,195	,207	,518
7	49,038	,212	,519
190	48,971	,214	,483
83	48,944	,214	,431
34	48,774	,219	,441
118	48,770	,219	,381
111	48,719	,221	,343
110	48,702	,221	,294
80	48,330	,232	,385
30	48,127	,239	,412
60	48,124	,239	,355
154	48,068	,241	,322
58	48,062	,241	,271
46	47,731	,251	,349
222	47,410	,261	,430
224	47,298	,265	,422
35	47,203	,268	,406
148	47,131	,271	,381
179	47,053	,273	,360
66	46,754	,283	,437
130	46,525	,291	,486
214	46,506	,292	,437
43	46,446	,294	,409
47	46,404	,296	,372
38	46,399	,296	,322
225	46,072	,307	,414
51	46,003	,310	,391
206	45,971	,311	,352
184	45,923	,313	,321
113	45,570	,326	,429
127	45,552	,327	,383
132	45,551	,327	,331

Observation number	Mahalanobis d-squared	p1	p2
172	45,512	,328	,299
90	45,473	,330	,268
210	45,314	,335	,287
42	44,979	,348	,386
211	44,927	,350	,358
84	44,664	,360	,431
198	44,460	,369	,477
56	44,420	,370	,443
173	44,378	,372	,410
61	44,316	,374	,388
186	44,102	,383	,440
178	44,099	,383	,389
158	43,739	,398	,516
50	43,685	,400	,489
112	43,678	,400	,440
153	43,669	,400	,392
123	43,554	,405	,397
202	43,505	,407	,370
143	43,394	,412	,374
157	43,260	,417	,388
53	43,190	,420	,372

**Notes for Model (Default model)**

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

Number of distinct sample moments: 903  
Number of distinct parameters to be estimated: 98  
Degrees of freedom (903 - 98): 805

**Result (Default model)**

Minimum was achieved  
Chi-square = 897,532  
Degrees of freedom = 805  
Probability level = ,013

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

		Estimate	S.E.	C.R.	P	Label
Z1	<--- X2	,265	,069	3,862	***	par_37
Z1	<--- X3	,277	,082	3,366	***	par_38
Z2	<--- X2	,159	,069	2,304	,021	par_39
Z2	<--- X3	,316	,089	3,556	***	par_40
Z1	<--- X1	,194	,072	2,703	,007	par_42
Z2	<--- X1	,227	,076	2,995	,003	par_43
Y	<--- X3	,047	,090	,524	,600	par_41
Y	<--- Z2	,181	,081	2,222	,026	par_47
Y	<--- Z1	,202	,088	2,285	,022	par_48
Y	<--- X2	,210	,075	2,797	,005	par_49
Y	<--- X1	,016	,077	,209	,835	par_50
Y.1	<--- Y	1,000				
Y.2	<--- Y	,672	,085	7,909	***	par_1
Y.3	<--- Y	1,050	,117	8,992	***	par_2
Y.4	<--- Y	,937	,115	8,179	***	par_3
X1.3	<--- X1	1,001	,100	10,022	***	par_4
X1.2	<--- X1	,854	,095	8,967	***	par_5
X1.1	<--- X1	1,000				
X1.4	<--- X1	,780	,090	8,655	***	par_6
X1.5	<--- X1	,581	,073	7,931	***	par_7
X2.3	<--- X2	,845	,093	9,125	***	par_8
X2.2	<--- X2	,816	,092	8,877	***	par_9
X2.1	<--- X2	1,000				
X2.4	<--- X2	,791	,098	8,105	***	par_10
X2.5	<--- X2	,901	,097	9,316	***	par_11
X3.3	<--- X3	1,079	,106	10,185	***	par_12
X3.2	<--- X3	1,188	,115	10,342	***	par_13
X3.1	<--- X3	1,000				
X3.4	<--- X3	,914	,091	10,065	***	par_14
X3.5	<--- X3	1,088	,106	10,295	***	par_15
X3.6	<--- X3	,992	,106	9,399	***	par_16
X3.7	<--- X3	1,087	,109	9,972	***	par_17
Y.5	<--- Y	,814	,096	8,463	***	par_18
Y.6	<--- Y	1,093	,123	8,906	***	par_19
Y.7	<--- Y	,939	,110	8,501	***	par_20
Z2.5	<--- Z2	,712	,083	8,556	***	par_21
Z2.2	<--- Z2	,866	,091	9,561	***	par_22
Z2.3	<--- Z2	,864	,089	9,681	***	par_23
Z2.4	<--- Z2	,995	,098	10,188	***	par_24

	Estimate	S.E.	C.R.	P	Label
Z2.7 <--- Z2	,895	,097	9,275	***	par_25
Z2.6 <--- Z2	,947	,095	9,942	***	par_26
Z2.8 <--- Z2	,872	,091	9,626	***	par_27
Z2.9 <--- Z2	1,039	,100	10,407	***	par_28
Z2.1 <--- Z2	1,000				
Z1.8 <--- Z1	1,052	,094	11,165	***	par_29
Z1.9 <--- Z1	,972	,101	9,642	***	par_30
Z1.7 <--- Z1	,898	,101	8,857	***	par_31
Z1.6 <--- Z1	,984	,097	10,141	***	par_32
Z1.5 <--- Z1	,903	,092	9,835	***	par_33
Z1.2 <--- Z1	,934	,096	9,724	***	par_34
Z1.3 <--- Z1	,937	,094	10,000	***	par_35
Z1.4 <--- Z1	1,021	,099	10,285	***	par_36
Z1.1 <--- Z1	1,000				

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

	Estimate
Z1 <--- X2	,292
Z1 <--- X3	,267
Z2 <--- X2	,167
Z2 <--- X3	,291
Z1 <--- X1	,223
Z2 <--- X1	,249
Y <--- X3	,047
Y <--- Z2	,196
Y <--- Z1	,209
Y <--- X2	,240
Y <--- X1	,019
Y.1 <--- Y	,684
Y.2 <--- Y	,595
Y.3 <--- Y	,695
Y.4 <--- Y	,620
X1.3 <--- X1	,747
X1.2 <--- X1	,665
X1.1 <--- X1	,729
X1.4 <--- X1	,651
X1.5 <--- X1	,586
X2.3 <--- X2	,673
X2.2 <--- X2	,659
X2.1 <--- X2	,738

	Estimate
X2.4 <--- X2	,609
X2.5 <--- X2	,703
X3.3 <--- X3	,723
X3.2 <--- X3	,737
X3.1 <--- X3	,716
X3.4 <--- X3	,714
X3.5 <--- X3	,732
X3.6 <--- X3	,662
X3.7 <--- X3	,698
Y.5 <--- Y	,645
Y.6 <--- Y	,696
Y.7 <--- Y	,640
Z2.5 <--- Z2	,607
Z2.2 <--- Z2	,673
Z2.3 <--- Z2	,678
Z2.4 <--- Z2	,715
Z2.7 <--- Z2	,659
Z2.6 <--- Z2	,702
Z2.8 <--- Z2	,683
Z2.9 <--- Z2	,733
Z2.1 <--- Z2	,710
Z1.8 <--- Z1	,764
Z1.9 <--- Z1	,673
Z1.7 <--- Z1	,612
Z1.6 <--- Z1	,690
Z1.5 <--- Z1	,678
Z1.2 <--- Z1	,680
Z1.3 <--- Z1	,696
Z1.4 <--- Z1	,714
Z1.1 <--- Z1	,724

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

	Estimate	S.E.	C.R.	P	Label
X2 <--> X3	,051	,021	2,396	,017	par_44
X1 <--> X2	,064	,026	2,422	,015	par_45
X1 <--> X3	,124	,025	4,875	***	par_46

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

	Estimate
X2 <--> X3	,194
X1 <--> X2	,202
X1 <--> X3	,449

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

	Estimate
Z1	,316
Z2	,276
Y	,261

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

	M.I.	Par Change
res_2 <--> res_1	9,174	-,045
e19 <--> e20	8,795	,052
e26 <--> res_3	7,164	,046
e26 <--> e19	5,163	,044
e24 <--> res_2	5,377	-,045
e24 <--> e20	6,438	-,051
e23 <--> res_3	5,230	-,038
e23 <--> e18	7,203	,048
e29 <--> e20	4,246	,035
e42 <--> e25	4,802	-,040
e42 <--> e31	5,843	,046
e41 <--> X2	4,995	,051
e40 <--> e21	4,233	-,035
e17 <--> e27	6,777	-,054
e17 <--> e42	6,172	,054
e14 <--> e40	4,716	-,032
e11 <--> e31	4,258	-,034
e12 <--> e31	6,925	,049
e13 <--> e25	4,628	,036
e13 <--> e16	9,349	,060
e10 <--> X1	6,116	,052
e10 <--> e21	6,041	,047
e10 <--> e26	10,045	-,064
e9 <--> e11	4,147	-,040



		M.I.	Par Change
e9	<--> e12	4,362	,047
e6	<--> X1	7,429	-,059
e6	<--> e13	6,248	,050
e7	<--> e18	4,842	,040
e7	<--> e10	4,127	-,040
e7	<--> e9	5,003	,048
e8	<--> e42	11,383	,071
e5	<--> e18	4,611	,035
e5	<--> e7	5,260	,040
e4	<--> e10	4,008	,041
e1	<--> e23	4,770	-,047
e1	<--> e30	4,067	,043
e2	<--> e25	8,737	,055
e2	<--> e41	6,355	-,058
e2	<--> e13	5,862	,050
e3	<--> e18	6,975	-,051
e3	<--> e6	5,279	-,050
e38	<--> e24	5,096	,050
e38	<--> e27	4,124	-,041
e37	<--> e34	6,466	-,039
e37	<--> e16	4,363	-,036
e37	<--> e12	7,683	,047
e36	<--> X3	6,481	-,044
e36	<--> e18	8,903	,055
e36	<--> e35	5,502	-,046

### Model Fit Summary

#### CMIN

Model	NPAR	CMIN	DF	P	CMIN/DF
Default model	98	897,532	805	,013	1,115
Saturated model	903	,000	0		
Independence model	42	4571,615	861	,000	5,310

#### RMR, GFI

Model	RMR	GFI	AGFI	PGFI
Default model	,027	,852	,834	,759
Saturated model	,000	1,000		
Independence model	,118	,290	,255	,276

**Baseline Comparisons**

Model	NFI Delta1	RFI rho1	IFI Delta2	TLI rho2	CFI
Default model	,804	,790	,975	,973	,975
Saturated model	1,000		1,000		1,000
Independence model	,000	,000	,000	,000	,000

**Parsimony-Adjusted Measures**

Model	PRATIO	PNFI	PCFI
Default model	,935	,751	,912
Saturated model	,000	,000	,000
Independence model	1,000	,000	,000

**NCP**

Model	NCP	LO 90	HI 90
Default model	92,532	23,484	169,911
Saturated model	,000	,000	,000
Independence model	3710,615	3502,522	3926,080

**FMIN**

Model	FMIN	F0	LO 90	HI 90
Default model	3,902	,402	,102	,739
Saturated model	,000	,000	,000	,000
Independence model	19,877	16,133	15,228	17,070

**RMSEA**

Model	RMSEA	LO 90	HI 90	PCLOSE
Default model	,022	,011	,030	1,000
Independence model	,137	,133	,141	,000

**AIC**

Model	AIC	BCC	BIC	CAIC
Default model	1093,532	1138,601	1430,889	1528,889
Saturated model	1806,000	2221,283	4914,503	5817,503
Independence model	4655,615	4674,931	4800,197	4842,197

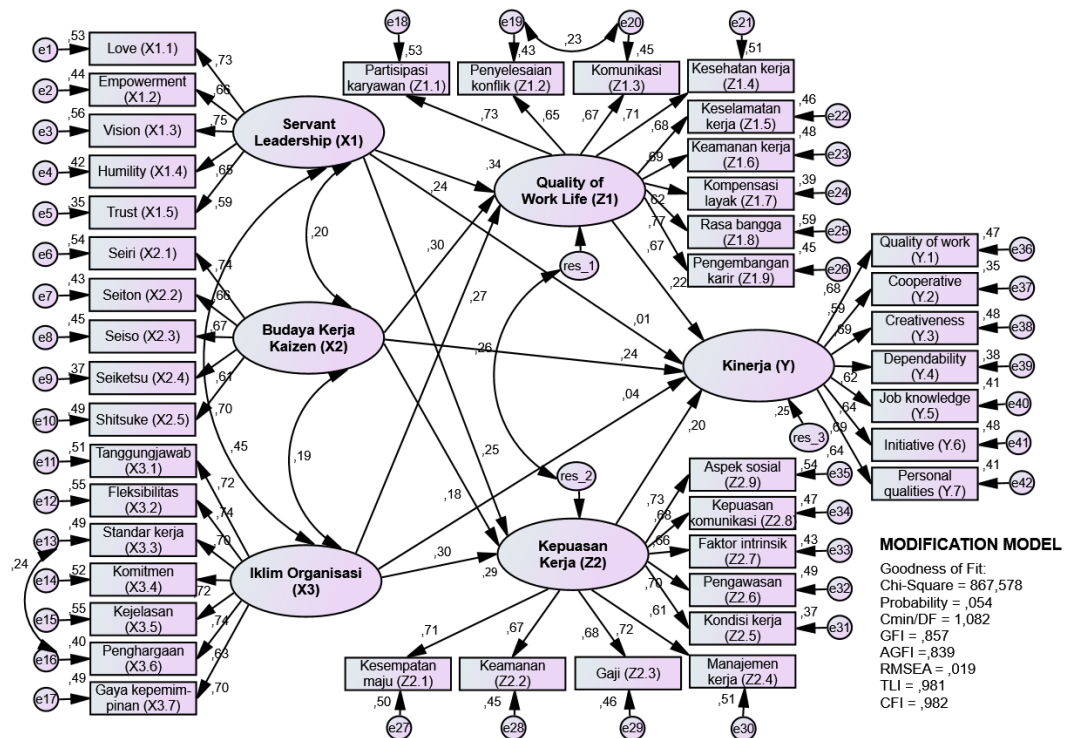
**ECVI**

Model	ECVI	LO 90	HI 90	MECVI
Default model	4,754	4,454	5,091	4,950
Saturated model	7,852	7,852	7,852	9,658
Independence model	20,242	19,337	21,179	20,326

**HOELTER**

Model	HOELTER .05	HOELTER .01
Default model	224	231
Independence model	47	49

**LAMPIRAN 9. HASIL SEM (MODIFICATION MODEL)**



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

The model is recursive.  
 Sample size = 231

**Notes for Model (Default model)**

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

Number of distinct sample moments: 903  
 Number of distinct parameters to be estimated: 101  
 Degrees of freedom (903 - 101): 802

**Result (Default model)**

Minimum was achieved  
 Chi-square = 867,578  
 Degrees of freedom = 802  
 Probability level = ,054

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

		Estimate	S.E.	C.R.	P	Label
Z1	<--- X2	,272	,069	3,928	***	par_37
Z1	<--- X3	,283	,083	3,421	***	par_38
Z2	<--- X2	,171	,069	2,472	,013	par_39
Z2	<--- X3	,325	,089	3,662	***	par_40
Z1	<--- X1	,211	,073	2,903	,004	par_42
Z2	<--- X1	,232	,076	3,060	,002	par_43
Y	<--- X3	,042	,093	,454	,650	par_41
Y	<--- Z2	,185	,085	2,171	,030	par_47
Y	<--- Z1	,206	,093	2,224	,026	par_48
Y	<--- X2	,209	,077	2,709	,007	par_49
Y	<--- X1	,012	,079	,158	,875	par_50
Y.1	<--- Y	1,000				
Y.2	<--- Y	,672	,085	7,910	***	par_1
Y.3	<--- Y	1,050	,117	8,994	***	par_2
Y.4	<--- Y	,937	,115	8,176	***	par_3
X1.3	<--- X1	1,005	,100	10,027	***	par_4
X1.2	<--- X1	,856	,096	8,962	***	par_5
X1.1	<--- X1	1,000				
X1.4	<--- X1	,782	,090	8,655	***	par_6
X1.5	<--- X1	,585	,074	7,945	***	par_7
X2.3	<--- X2	,848	,093	9,124	***	par_8
X2.2	<--- X2	,819	,092	8,875	***	par_9
X2.1	<--- X2	1,000				
X2.4	<--- X2	,794	,098	8,106	***	par_10
X2.5	<--- X2	,905	,097	9,320	***	par_11
X3.3	<--- X3	1,042	,106	9,835	***	par_12
X3.2	<--- X3	1,193	,115	10,327	***	par_13
X3.1	<--- X3	1,000				
X3.4	<--- X3	,920	,091	10,075	***	par_14
X3.5	<--- X3	1,098	,106	10,323	***	par_15
X3.6	<--- X3	,947	,106	8,955	***	par_16
X3.7	<--- X3	1,094	,109	10,004	***	par_17
Y.5	<--- Y	,814	,096	8,464	***	par_18
Y.6	<--- Y	1,092	,123	8,907	***	par_19
Y.7	<--- Y	,939	,110	8,502	***	par_20
Z2.5	<--- Z2	,709	,083	8,541	***	par_21
Z2.2	<--- Z2	,866	,090	9,576	***	par_22
Z2.3	<--- Z2	,862	,089	9,679	***	par_23
Z2.4	<--- Z2	,996	,097	10,217	***	par_24

	Estimate	S.E.	C.R.	P	Label
Z2.7 <--- Z2	,893	,096	9,274	***	par_25
Z2.6 <--- Z2	,947	,095	9,965	***	par_26
Z2.8 <--- Z2	,872	,090	9,643	***	par_27
Z2.9 <--- Z2	1,039	,100	10,432	***	par_28
Z2.1 <--- Z2	1,000				
Z1.8 <--- Z1	1,049	,093	11,307	***	par_29
Z1.9 <--- Z1	,956	,100	9,606	***	par_30
Z1.7 <--- Z1	,906	,100	9,038	***	par_31
Z1.6 <--- Z1	,981	,096	10,260	***	par_32
Z1.5 <--- Z1	,894	,091	9,865	***	par_33
Z1.2 <--- Z1	,891	,095	9,398	***	par_34
Z1.3 <--- Z1	,900	,092	9,731	***	par_35
Z1.4 <--- Z1	1,013	,098	10,338	***	par_36
Z1.1 <--- Z1	1,000				

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

	Estimate
Z1 <--- X2	,296
Z1 <--- X3	,271
Z2 <--- X2	,179
Z2 <--- X3	,300
Z1 <--- X1	,239
Z2 <--- X1	,254
Y <--- X3	,042
Y <--- Z2	,202
Y <--- Z1	,217
Y <--- X2	,239
Y <--- X1	,015
Y.1 <--- Y	,682
Y.2 <--- Y	,594
Y.3 <--- Y	,694
Y.4 <--- Y	,618
X1.3 <--- X1	,748
X1.2 <--- X1	,664
X1.1 <--- X1	,727
X1.4 <--- X1	,651
X1.5 <--- X1	,587
X2.3 <--- X2	,673
X2.2 <--- X2	,658
X2.1 <--- X2	,735

	Estimate
X2.4 <--- X2	,608
X2.5 <--- X2	,703
X3.3 <--- X3	,699
X3.2 <--- X3	,741
X3.1 <--- X3	,716
X3.4 <--- X3	,719
X3.5 <--- X3	,739
X3.6 <--- X3	,632
X3.7 <--- X3	,703
Y.5 <--- Y	,643
Y.6 <--- Y	,694
Y.7 <--- Y	,638
Z2.5 <--- Z2	,605
Z2.2 <--- Z2	,673
Z2.3 <--- Z2	,677
Z2.4 <--- Z2	,716
Z2.7 <--- Z2	,658
Z2.6 <--- Z2	,703
Z2.8 <--- Z2	,683
Z2.9 <--- Z2	,734
Z2.1 <--- Z2	,710
Z1.8 <--- Z1	,769
Z1.9 <--- Z1	,668
Z1.7 <--- Z1	,623
Z1.6 <--- Z1	,694
Z1.5 <--- Z1	,678
Z1.2 <--- Z1	,655
Z1.3 <--- Z1	,674
Z1.4 <--- Z1	,714
Z1.1 <--- Z1	,731

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

	Estimate	S.E.	C.R.	P	Label
X2 <--> X3	,050	,021	2,350	,019	par_44
X1 <--> X2	,063	,026	2,417	,016	par_45
X1 <--> X3	,123	,025	4,849	***	par_46
res_1 <--> res_2	-,048	,016	-3,065	,002	par_51
e19 <--> e20	,058	,020	2,940	,003	par_52
e13 <--> e16	,068	,023	2,990	,003	par_53

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

	Estimate
X2 <--> X3	,191
X1 <--> X2	,202
X1 <--> X3	,447
res_1 <--> res_2	-,265
e19 <--> e20	,225
e13 <--> e16	,236

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

	Estimate
Z1	,336
Z2	,294
Y	,254

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

	X3	X2	X1	Z1	Z2	Y
Z1	,271	,296	,239	,000	,000	,000
Z2	,300	,179	,254	,000	,000	,000
Y	,162	,340	,118	,217	,202	,000

**Standardized Direct Effects (Group number 1 - Default model)**

	X3	X2	X1	Z1	Z2	Y
Z1	,271	,296	,239	,000	,000	,000
Z2	,300	,179	,254	,000	,000	,000
Y	,042	,239	,015	,217	,202	,000

**Standardized Indirect Effects (Group number 1 - Default model)**

	X3	X2	X1	Z1	Z2	Y
Z1	,000	,000	,000	,000	,000	,000
Z2	,000	,000	,000	,000	,000	,000
Y	,119	,100	,103	,000	,000	,000



**Model Fit Summary****CMIN**

Model	NPAR	CMIN	DF	P	CMIN/DF
Default model	101	867,578	802	,054	1,082
Saturated model	903	,000	0		
Independence model	42	4571,615	861	,000	5,310

**RMR, GFI**

Model	RMR	GFI	AGFI	PGFI
Default model	,025	,857	,839	,761
Saturated model	,000	1,000		
Independence model	,118	,290	,255	,276

**Baseline Comparisons**

Model	NFI Delta1	RFI rho1	IFI Delta2	TLI rho2	CFI
Default model	,810	,796	,983	,981	,982
Saturated model	1,000		1,000		1,000
Independence model	,000	,000	,000	,000	,000

**Parsimony-Adjusted Measures**

Model	PRATIO	PNFI	PCFI
Default model	,931	,755	,915
Saturated model	,000	,000	,000
Independence model	1,000	,000	,000

**NCP**

Model	NCP	LO 90	HI 90
Default model	65,578	,000	140,848
Saturated model	,000	,000	,000
Independence model	3710,615	3502,522	3926,080

**FMIN**

Model	FMIN	F0	LO 90	HI 90
Default model	3,772	,285	,000	,612
Saturated model	,000	,000	,000	,000
Independence model	19,877	16,133	15,228	17,070

**RMSEA**

Model	RMSEA	LO 90	HI 90	PCLOSE
Default model	,019	,000	,028	1,000
Independence model	,137	,133	,141	,000

**AIC**

Model	AIC	BCC	BIC	CAIC
Default model	1069,578	1116,027	1417,262	1518,262
Saturated model	1806,000	2221,283	4914,503	5817,503
Independence model	4655,615	4674,931	4800,197	4842,197

**ECVI**

Model	ECVI	LO 90	HI 90	MECVI
Default model	4,650	4,365	4,978	4,852
Saturated model	7,852	7,852	7,852	9,658
Independence model	20,242	19,337	21,179	20,326

**HOELTER**

Model	HOELTER .05	HOELTER .01
Default model	231	239
Independence model	47	49