

MAPPING PENELITIAN TERDAHULU

No	Penulis, Judul dan Tahun	Teori/Variabel Penelitian	Metode Penelitian	Kesimpulan
1	Abadylla, H.I., 2015. Pengaruh Lingkungan Kerja Karakteristik Individu dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Perguruan Tinggi Swasta IKIP PRGI Jember). J. Ilm. Mhs. FEB 4.		Sampel 62 responden Regresi linear berganda	Terdapat pengaruh simultan antara lingkungan kerja, karakteristik individu, dan motivasi terhadap kinerja; terdapat pengaruh parsial antara lingkungan kerja, karakteristik individu dan motivasi terhadap kinerja dan motivasi merupakan faktor utama dalam mempengaruhi kinerja IKIP PGRI Jember.
2	Akbar, I., Muzaffar, M., Cheema, K., 2012. Entrepreneurial Supply Chain Management Competence: Performance of Manufacturing Small and Medium Enterprises (SSRN Scholarly Paper No. ID 2386969). Social Science Research Network, Rochester, NY.	There are three theories of SCM behavior which focus on large organizations but no theory is available for SME's engage in manufacturing sector. Its main cause is that before this era large manufacturing firms have dominant in the economies of developed countries. Now this trend has been changed because SME's has vital role in the economies of the countries. SME's has captured the	Survey based-research Qualitative Likert scale	UKM yang memiliki kompetensi tingkat tinggi dari SCM kewirausahaan tampil lebih baik, hasil strategi SCM dalam meningkatkan kinerja dan menunjukkan bahwa strategi SCM harus dipandangan sebagai tingkat kinerja yang superior.

		major portion of labor in its operations as well as offer more jobs to the people.		
3	Almusaddar, Ayman.A.S., Ramzan, S.R., Raju, V., 2018. The Influence Of Knowledge, Satisfaction, And Motivation On Employee Performance Through Competence. Int. J. Bus. Gen. Manag. IJBGM 7, 21–40.	Job knowledge considered an essential factor in determining the employment eligibility for a specific job in any organization. Thus, job knowledge used for staff selection, recruitment, placement, training and development in different organizations as mentioned by Kuvvas et al (2016). Job satisfaction defined as “feelings or affective responses to facets of the (workplace) situation” (Smith et al, 1969)	Sample 252 responses A structured questionnaire. Partial Least Square (PLS) analysis technique using the Smart-PLS	Kompetensi, pengetahuan, motivasi, dan kepuasan adalah konstruksi utama untuk mempromosikan kinerja di Palestina; analisis <i>importance-performance matrix</i> (IPMA) menunjukkan bahwa kompetensi merupakan faktor yang paling penting. Dimana, otonomi adalah faktor yang paling berpengaruh dalam prediksi kinerja diikuti oleh motivasi, kepuasan, dan pengetahuan masing-masing.
4	Ananda, S.S., Sunuharyo, B.S., 2018. Pengaruh Karakteristik Individu dan Karakteristik Pekerjaan terhadap Kinerja Karyawan dengan Variabel Mediator Motivasi Kerja Karyawan	Stoner (1986:87), “Karakteristik perorangan (individual characteristics) adalah: minat, sikap, dan kebutuhan yang dibawa oleh seseorang kedalam situasi	Explanatory research Sampel 97 responden Path Analysis	Karakteristik individu (X1) berpengaruh signifikan terhadap kinerja (Y) dengan nilai signifikansi sebesar 0,006 dimana tingkat signifikansi yang lebih kecil dibanding dengan nilai alpha 0,05.

	(Studi Pada Karyawan PT Petrokimia Gresik). <i>J. Adm. Bisnis</i> JAB 58, 67–76.	kerja Dharma (2003:355)		
5	Arifin, N., 2013. Analisis Kualitas Kehidupan Kerja, Kinerja, Dan Kepuasan Kerja Pada CV Duta Senenan Jepara. <i>J. Econ.</i> 8, 11–21. https://doi.org/10.21831/economia.v8i1.797	Ada 4 (empat) dimensi kualitas kehidupan kerja yang dianggap penting bagi pengembangan kualitas kehidupan kerja bagi pekerja, yaitu suasana kerja dan perkembangan karir, dukungan dari pihak manajemen, penghargaan dari perusahaan serta dampak kerja pada kehidupan personal. Simamora (1997) menyatakan bahwa maksud penetapan tujuan kinerja adalah menyusun sasaran yang berguna tidak hanya bagi evaluasi kinerja pada akhir periode tapi juga untuk mengelola proses kerja selama period tersebut	Sampel 65 Kuesioner SEM PLS	Pertama, semakin baik kualitas kehidupan kerja karyawan CV. Duta Senenan Jepara sangat berpengaruh terhadap kinerjanya. Kedua, semakin tinggi perasaan puas karyawan CV. Duta Senenan Jepara akan semakin memacu terhadap semangat kinerjanya. Ketiga, penelitian ini menunjukkan bahwa kualitas kehidupan kerja tidak berpengaruh terhadap kepuasan karyawan CV. Duta Senenan Jepara.
6	Asad-ur-Rehman, M.I.U., 2015. The Influence of Individual Characteristics on Organization Performance and Job Satisfaction. <i>Int. J. Sci. Res.</i>	Gellert and Schalk (2012) done research on performance and the age on the perceptions of relationship of quality, but his work ignore the	300 questionnaires were properly filled and that were used for further analysis of current study. Regression	Karakteristik individu memiliki hubungan yang cukup dengan kepuasan kerja dan kinerja organisasi, tetapi beberapa variabel independen telah menunjukkan hubungan yang tidak signifikan

	Publ. 5, 1–6.	other factor which affects individual characteristics like as experience, age and education. And the other thing is, that work has done in context of European surroundings, so for the implementation in the context of Pakistan environment which arise a need for this current study to be filled that gap	analysis	(yaitu pengalaman dan usia) terhadap kepuasan kerja.
7	Bremer, J., 2017. Effect Of Communication And Job Satisfaction Of Employees To The Performance Of Auditors Inspectorate Office In Southeast Sulawesi Province. Jounal Manag. Econ. 1, 1–16.	Communication is a basic human activity to communicate, humans can relate to each other better in everyday life, at work, in society or in any human being. No human being will not be involved in communication. One model theories related to job satisfaction, namely the theory advanced by Edi Junaedi 2006 : 66), known as equity theory models / theories of equality. The point of this theory to explain the satisfaction	Total Sampling 52 responden Linear Regression	Komunikasi organisasi dan kepuasan kerja bersama-sama (simultan) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja auditor di Sulawesi Tenggara Inspektorat Provinsi; Komunikasi yang baik di iklim organisasi dan kepuasan dalam melakukan pekerjaan audit akan meningkatkan kinerja auditor, termasuk kualitas kerja, kuantitas kerja selesai, ketepatan waktu dan efektivitas serta bekerja independen; Komunikasi organisasi yang diukur dengan indikator kepercayaan, pengambilan keputusan partisipatif dan keterbukaan dalam komunikasi parsial berpengaruh positif dan

		and dissatisfaction with the payment of the difference between the amount received by the number of perceived by other employees is a major cause of dissatisfaction Anwar King Mangkunegara (2005: 9) "The performance is a comparison of the results achieved with the participation of labor per unit of time (usually an hour)		signifikan terhadap kinerja auditor di Sulawesi Tenggara Inspektorat Provinsi; kepuasan kerja diukur dengan indikator kepuasan dengan gaji, kepuasan dengan pekerjaan itu sendiri, kepuasan dengan sikap superior dan kepuasan dengan rekan kerja dampak parsial positif dan signifikan terhadap kinerja auditor di Sulawesi Tenggara Inspektorat Provinsi.
8	Bustomi, S., Purbangkoro, M., Nurhardjo, B., 2017. Pengaruh Karakteristik Individu Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja. BISMA 9, 202–214.	Kepuasan dapat dipandang sebagai pernyataan positif hasil dari penilaian para karyawan terhadap apa yang telah dilakukan oleh organisasi kepada para karyawannya Kinerja merupakan hasil proses yang kompleks, baik berasal dari diri pribadi karyawan (internal factor) maupun upaya strategis dari perusahaan	Sampel 102 responden Path Analysis	Karakteristik individu berpengaruh positif terhadap kinerja pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero), Tbk Kanwil Surabaya; Kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero), Tbk Kanwil Surabaya; dan Karakteristik individu berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero), Tbk Kanwil Surabaya.
9	Darman, 2017. Pengaruh Dukungan Organisasi dan	Locke (Colquitt, <i>et al.</i> , 2014), kepuasan kerja adalah keadaan	Kuantitatif Sampel 47 Responden Regresi Linier	Secara parsial menyatakan bahwa kepuasan kerja belum mampu meningkatkan

	<p>Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Dosen di Universitas Gorontalo. Patria Artha Manag. J. 1, 25–36.</p>	<p>emosi yang menyenangkan yang dihasilkan dari penilaian seseorang untuk pekerjaannya atau pengalamannya kerjanya.</p>	<p>Berganda</p>	<p>kinerja dosen di Universitas Gorontalo. Akan tetapi secara simultan dukungan organisasi dan kepuasan kerja merupakan faktor yang mampu meningkatkan kinerja dosen; Dukungan organisasi dalam penelitian ini tidak berpengaruh signifikan pada kinerja.</p>
10	<p>Dharma, R., 2019. Pengaruh Iklim Organisasi dan Komunikasi Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Dalam Meningkatkan Komitmen Organisasi Pada PT. Batanghari Barisan Padang. J. Benefita 4, 348. https://doi.org/10.22216/jbe.v4i2.3549</p>	<p>Komunikasi organisasi merupakan bidang penting yang sedang menjadi sorotan yang harus diperhatikan saat ini. Menurut (Melani, P. D., Warso, M. M., & Haryono, A. T. 2016) mengatakan komunikasi organisasi sebagai pertunjukkan dan penafsiran pesan di antara unit - unit komunikasi yang merupakan bagian dari suatu organisasi tertentu</p>	<p>Populasi 290, sampel 74 responden analisis regresi berganda dan analisis jalur</p>	<p>Komunikasi organisasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. BHB Padang; Komunikasi organisasi melalui kepuasan kerja karyawan berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi pada PT. BHB Padang.</p>
11	<p>Dhermawan, A.A.N.B., Sudibya, I.G.A., Utama, I.W.M., 2012. Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, Kompetensi, Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Pegawai Di Lingkungan Kantor</p>	<p>Kepuasan kerja adalah faktor pendorong meningkatnya kinerja pegawai yang pada gilirannya akan memberikan kontribusi kepada peningkatan kinerja organisasi (Gorda, 2004).</p>	<p>Stratified Proportional Random Sampling sebanyak 150 responden SEM AMOS</p>	<p>Pertama, kompetensi berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja pegawai. Kedua, kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.</p>

	Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Bali. Matrik J. Manaj. Strategi Bisnis Dan Kewirausahaan.	Mathis dan Jackson (2001), mengemukakan kepuasan kerja adalah keadaan emosi yang positif dari mengevaluasi pengalaman kerja seseorang Bernardin dan Russel (1993) menyatakan bahwa kinerja adalah pencatatan hasil-hasil yang diperoleh dari fungsifungsi pekerjaan atau kegiatan tertentu selama kurun waktu tertentu.		
12	Diogo, J., Horst, D., Broday, E., Bondarick, R., Serpe, L., Luiz, A., Pilatti, 2014. Quality of Working Life and Productivity: An Overview of the Conceptual Framework. Int. J. Manag. Stud. Res. 2, 2349-0330.	QWL: Learning, Job Satisfaction, Empowerment, & Supervision (Lay et al, 2009) Performance: Quality & Schedule (Lay et al, 2009)		Today's productivity does not mean much more work, by the course of time labor relations have been change and the organizations begun to understand that QWL cannot be dissociated from the quality of human life, thereby affecting the human productivity performance even indirectly
13	Dirdjo, M.M., 2017. Hubungan Spiritualitas dan Kualitas Kehidupan Kerja Perawat dengan Kepuasan Kerja Perawat di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Umum Daerah Andi Muhammad Parikesit	Descriptive correlation Proportionate stratified random sampling sebanyak 109 responden Uji Parametrik person product moment		Spiritualitas perawat tidak ada hubungan yang bermakna dengan kepuasan kerja perawat, hubungannya lemah dan berpola positif. Dan kualitas kehidupan keprja perawat berhubungan bermakna dengan kepuasan kepuasan kerja perawat.

	Tenggarong. J. Ilmu Kesehatan. JIK 5, 104–112. https://doi.org/10.30650/jik.v5i2.59			
14	Fitria, R., Idris, A., Kusuma, A.R., 2014. Pengaruh Remunerasi, Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Pengadilan Agama Tinggi Samarinda. EJournal Adm. Reform 2, 1691–1704.	Sampel 30 responden Regresi berganda		Secara parsial variabel kepuasan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja; dan secara simultan variabel remunerasi, motivasi dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Kantor Pengadilan Tinggi Agama Samarinda.
15	Gayathiri, R., Ramakrishnan, L., 2013. Quality of Work Life – Linkage with Job Satisfaction and Performance. Int. J. Bus. Manag. Invent. 2, 1–8.	Kualitas kehidupan kerja dikonseptualisasikan dalam hal kepuasan kebutuhan yang berasal dari interaksi kebutuhan pekerja. Dihipotesiskan bahwa kualitas kehidupan kerja berhubungan positif dengan identifikasi organisasi, kepuasan kerja, keterlibatan kerja, upaya kerja dan kinerja; dan berhubungan negative dengan keterasingan pribadi. Hasilnya konsisten dengan hipotesis.		
16	Gijoh, R., 2013. Motivasi, Kompetensi Dan Budaya Kerja Pengaruhnya Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Outsourcing Pada Hotel Sintesa Peninsula Manado. J. EMBA J. Ris. Ekon. Manaj. Bisnis Dan Akunt. 1.	Siagian (2008:8), kompetensi dapat diartikan sebagai tindakan atau perilaku yang dapat diukur melalui kombinasi pengetahuan, keahlian dan kemampuan untuk melakukan sesuatu. Robbins (2003:91), kepuasan kerja merujuk pada sikap umum seorang individu terhadap	Metode Asosiatif Sumber data primer kuesioner Sampel Jenuh sebanyak 44 responden Uji Asumsi Klasik Regresi Linier Berganda	Kompetensi mempunyai pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan <i>outsourcing</i> Hotel Sintesa Peninsula Manado.

		pekerjaanya. kerjanya.		
17	Gunawan, H., Amalia, R., 2015. Wages and Employees Performance: The Quality of Work Life as Moderator. Int. J. Econ. Financ. Issues 5, 349–353.			
18	Hadiwijaya, H., 2016. Pengaruh Quality of Work Life Terhadap Person Organization Fit and Implikasinya Pada Kinerja Karyawan. J. Manaj. Dan Bisnis Sriwij. 14, 437–448.	Sampel 152 responden SEM		Variabel <i>quality of work life</i> (QWL) ke <i>person organization fit</i> (POF) sebesar 1.074, besarnya pengaruh langsung QWL ke Kinerja sebesar 0,960 dan besarnya pengaruh langsung POF ke kinerja sebesar 0,290. Dan QWL berpengaruh secara tidak langsung terhadap kinerja sebesar 0.853.
19	Harianto, E., Kusmaningtyas, A., Brahmasari, I.A., 2016. Model Karakteristik Individu, Budaya Korporat, Entrepreneurial Leadership Dan Reward System Terhadap Corporate Entrepreneurship Dan Dampaknya Terhadap Kinerja Manajer : Studi Pada Industri Proteksi. JADE17 J. Dr. Ekon. 1.	Robbins (2003) bahwa kinerja manajer adalah fungsi dari interaksi antara kemampuan dan motivasi, Robbins (1996), variabel karakteristik individu dalam organisasi meliputi karakter biografis, kemampuan, dan pembelajaran.	Penelitian survei Sampel Jenuh, 178 responden SEM AMOS	Karakteristik individu tidak berpengaruh terhadap kinerja manajer secara langsung tetapi dapat memengaruhi kinerja manajer melalui <i>corporate entrepreneurship</i> .
20	Harmiyati, L., Kurdi, F.N., Sulastri, S., 2016. Pengaruh Karakteristik dan	Rivai (2004), Kinerja merupakan suatu konstruksi multi dimensi yang	Penelitian analitik dengan rancangan cross sectional	Karakteristik individu (umur, jenis kelamin. Status perkawinan dan pendidikan) tidak ada hubungan dengan kinerja

	Kapabilitas Individu Serta Karakteristik Organisasi terhadap Persepsi Kinerja Perawat Perkesmas di Puskesmas Kota Palembang. J. Kedokt. Kesehat. Publ. Ilm. Fak. Kedokt. Univ. Sriwij. 3, 391–399.	mencakup banyak faktor yang mempengaruhinya. Faktor-faktor tersebut terdiri dari faktor intrinsik yang meliputi karyawan/ personel/individu atau Sumber Daya Manusia dan faktor ekstrinsik, yang meliputi kepemimpinan, sarana prasarana, sistem, tim, dan situasional	Proportionate random sampling 78 responden Regresi logistik ganda	perawat perkesmas sedangkan masa kerja ada hubungan dengan kinerja perawat perkesmas di Puskesmas Kota Palembang; Kapabilitas individu (pengetahuan, sikap, dan keterampilan) ada hubungan yang signifikan dengan kinerja perawat Perkesmas di Puskesmas kota Palembang.
21	Hidayah, S., Pribadi, K., 2015. Analisis Pengaruh Disiplin Kerja Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Dengan Mediasi Motivasi Kerja Pegawai (Studi Kasus Pegawai Pada Dinas Kelautan Dan Perikanan Kota Semarang). J. Ekon. Manaj. Akunt. 18.	Robbins (2006:391) mengatakan bahwa komunikasi adalah proses penyampaian informasi, gagasan, fakta, pikiran dan perasaan dari satu orang ke orang lain. Kinerja merupakan perilaku manusia dalam suatu organisasi yang memenuhi standar perilaku yang ditetapkan untuk mencapai hasil yang diinginkan (Siagian, 2003 dalam Masrukhin dan Waridin, 2006:200).	Sampel 100 Metode Pengumpulan data kuesioner dan wawancara Path Analysis	Komunikasi memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Kelautan dan Perikanan Kota Semarang. Hal ini terjadi karena komunikasi sepenuhnya mampu mengintervensi dimensi dari kinerja pegawai yaitu dimensi kualitas kerja, kuantitas kerja, ketepatan waktu, efektifitas, kemandirian, dan loyalitas pada pekerjaan.
22	Hidayati, T.,	Kepuasan kerja	SEM PLS	Kepuasan kerja

	Rahmawati, 2015. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Dan Kinerja Pegawai Serta Kinerja Layanan Studi Pada Layanan Kesehatan Puskesmas di Kalimantan Timur. MADIC	adalah tingkat rasa puas individu bahwa mereka mendapat imbalan yang setimpal dari bermacam-macam aspek situasi pekerjaan dari organisasi tempat mereka bekerja (Tangkilisan, 2005: 164) Kinerja yang sering disebut dengan performance juga disebut result (Cash and Fischer, 1987) yang berarti apa yang telah dihasilkan oleh individu karyawan. Istilah yang lain adalah human output yang dapat diukur dari productivity, absence, turnover, citizenship, dan satisfaction (Robbins, 2003)	Sampel 30 Puskemas	berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja layanan pada pegawai puskesmas di Kalimantan Timur. Keputusan ini memberikan makna bahwa kepuasan kerja yang diberikan selama ini belum mampu mendorong kinerja layanan yang dirasakan oleh masyarakat pengguna jasa puskesmas. Pengaruh yang tidak signifikan diinterpretasikan bahwa apabila pegawai telah merasa puas belum bisa menjamin bahwa pelayanan dirasakan memuaskan oleh para pengguna jasa layanan puskesmas.
23	Husien, N.M., Hady, A., 2016. Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Karakteristik Individu Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Hotel Melati Di Kecamatan Banjarmasin Tengah. J. Manaj. Dan Akunt. 13.	Perbedaan dalam hal kemampuan dan sikap dalam melaksanakan pekerjaan akan berpengaruh terhadap kinerja (Gibson et al., 2000:65)	Jenis data kuantitatif Sumber data primer Sampel 100 responden Analisis regresi linier berganda	Secara parsial terdapat pengaruh yang signifikan antara karakteristik individu terhadap kepuasan kerja Karyawan Hotel Melati di Kecamatan Banjarmasin Tengah.
24	Husna, N., 2019.	Kepuasan kerja	Secara simultan lingkungan kerja dan	

	<p>Pengaruh Lingkungan Kerja dan Komunikasi Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Guru Pada SMPN 1 Banuhampu Kabupaten Agam. J. RESIDU 3, 9–17.</p>	<p>tidak terlepas dari lingkungan pekerjaannya. Sebuah organisasi perlu memahami lingkungan apa saja yang terkait secara langsung maupun tidak langsung dengan kegiatan organisasi (Ernie Tisnawati Sule dan Kurniawan Saefullah, 2010:58) Komunikasi merupakan proses penyampaian atau penerimaan pesan dari satu orang kepada orang lain, baik langsung maupun tidak langsung, baik secara tertulis maupun nonverbal (Husaini Usman, 2013:470).</p>	<p>komunikasi organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja guru; Secara parsial komunikasi organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja guru dengan komunikasi yang lancar dapat memotivasi dan meningkatkan semangat Guru dalam bertugas, sehingga kepuasan kerjanya juga dapat meningkat.</p>	
25	<p>Ikhsan, N., Hasiholan, L.B., Paramita, P.D., 2016. Effect Of Individual Characteristics And Work Specialization On The Performance Of Civil Servants And Implications In Public Satisfaction At Kelurahan Wonotingal Kecamatan Candisari</p>	<p>Karakteristik individu merupakan faktor internal (interpersonal) yang menggerakkan dan mempengaruhi perilaku individu (Ratih Hurriyati, 2005:79). Veithzal Rivai (2003:88) mengatakan bahwa kinerja merupakan</p>	<p>Simple Random Sampling sebanyak 99 responden Path Analysis</p>	<p>Karakteristik individu berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil di Kelurahan Wonotingal Kecamatan Candisari Kota Semarang; Karakteristik individu dan spesialisasi kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil di Kelurahan Wonotingal Kecamatan Candisari Kota</p>

	Semarang. J. Manag. 2.	perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan.		Semarang.
26	Iskandar, S., Juhana, E., 2014. Pengaruh Kompetensi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Serta Implikasinya Pada Kinerja Guru Di SDN Baros Mandiri 5 Kota Cimahi. J. Ekon. Bisnis Entrep. 8, 86–98.	Spencer and Spencer (2000 : 96), “Kompetensi adalah karakteristik dasar seseorang yaitu: watak, motif, konsep diri, pengetahuan dan keterampilan yang dapat mempengaruhi perilaku dan kemampuannya untuk menghasilkan prestasi kerja.” Mathis dan Jackson (2002 : 78), mengatakan bahwa unsur yang membentuk kinerja antara lain : kuantitas output, kualitas output, jangka waktu output, kehadiran di tempat kerja, dan sikap kooperatif	Path Analysis	Secara simultan dari kompetensi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pegawai di SD Negeri Baros Mandiri 5 Kota Cimahi dan hal ini sesuai dengan teori Menurut Elnsworth et.al. (2003), menjelaskan bahwa: ”Keberhasilan suatu kinerja akan sangat tergantung dan ditentukan beberapa aspek dalam melaksanakan pekerjaan antara lain kejelasan peran (<i>role clarity</i>), tingkat kompetensi (<i>competencies</i>), keadaan lingkungan kerja (<i>environment</i>), dan faktor lainnya seperti nilai (<i>value</i>), budaya (<i>culture</i>), kesuksesan (<i>preference</i>), imbalan dan pengakuan (<i>rewards and recognitions</i>).
27	Islam, M.B., 2012. Factors Affecting Quality of Work Life: An Analysis on Employees of Private Limited Companies in	Sample 100 Likert scale Regression analysis		Salah satu dari tujuh faktor yang digunakan dalam penelitian yaitu kehidupan keluarga dari indikator karakteristik individu memberikan pengaruh signifikan terhadap kualitas

	Bangladesh.		kehidupan kerja	
28	Ismail, A., Sani, R.M., Mohamad, M.H., 2014. Communication Openness In Performance Appraisal Systems Enhancing Job Satisfaction. J. Public Adm. Finance Law 98–109.	Vroom's (1964) expectancy theory explains that a person who understands the value of outcome that he/she receive may result in positive behaviour. Besides that, Bies and Moag (1986) interactional justice theory suggests that a person heavily concerns about good or bad treatment that he/she receives from another person may affect his/her feelings of justice.	A cross-sectional research design Survey questionnaire 129 usable questionnaires PLS	This result confirms that the ability of appraisers to clearly explain the performance appraisal practices and adequately provide feedback in determining performance scores have been important predictors of appraisers' job satisfaction in the studied organization
29	Jamilah, Dr. I Wayan Bagia, M.S., Ni Luh Wayan Sayang Telagawathi, S., 2016. Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai. J. Jur. Manaj. 5.		Kuantitatif Kausal Total sampling 68 responden Path Analysis	Ada pengaruh positif dari kualitas kehidupan kerja dan kompetensi terhadap kinerja pegawai; ada pengaruh positif kompetensi terhadap kualitas kehidupan kerja; ada pengaruh positif kualitas kehidupan kerja terhadap kinerja pegawai; dan ada pengaruh positif kompetensi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Buleleng.
30	Juwita, K., 2013. Analisis Rotasi Pekerjaan Komunikasi	Rivai, komunikasi organisasi: suatu proses penyampaian pesan atau	Kuantitatif Explanatory Research Populasi 115	Pertama, terdapat pengaruh secara langsung dan signifikan antara komunikasi

	Organisasi Dan Pengaruhnya Terhadap Kinerja Melalui Kepuasan Kerja Karyawan. J. Ris. Ekon. Dan Bisnis VII, 180–190.	informasi dari satu individu kepada individu lainnya. Celluci et.al. indikator kepuasan kerja: 1) gaji, 2) Promosi, 3) rekan kerja, 4) atasan, 5) pekerjaan itu sendiri. Tsui et.al Indikator Kinerja: 1) kualitas, 2) Kuantitas, 3) Ketepatan waktu, 4) efektivitas biaya, 5) kemandirian, 6) interpersonal impact	Sampel 53	organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan. Kedua, terdapat pengaruh secara langsung dan signifikan antara kepuasan kerja terhadap kinerja. Ketiga, terdapat pengaruh secara langsung dan signifikan antara komunikasi organisasi terhadap kinerja diterima. Keempat, terdapat pengaruh secara tidak langsung dan signifikan antara komunikasi organisasi terhadap kinerja melalui kepuasan kerja karyawan. Kelima, terdapat pengaruh secara tidak langsung antara komunikasi organisasi terhadap kinerja melalui kepuasan kerja.
31	Jyothilakshmi, Idicula, Joseph, E., 2017. Literature Review on Quality of Work Life. IRJMSH 8.			
32	Kannaiah, D., Sasikumar, G., 2014. Quality of work life of Employees in Small Scale Industries. Asian J. Bus. Manag. 2.		Ada hubungan yang signifikan antara kualifikasi pendidikan (kompetensi) responden terhadap kualitas kehidupan kerja, hasil dari hipotesis ini yaitu diterima.	
33	Kardilla, T., Sjahrudin, H., Heslina, 2016. Dampak Karakteristik Pekerjaan dan Individu Pada Kepuasan Kerja Karyawan. https://doi.org/10.13140/RG.2.2.22440.37121	Indikator Karakteristik individu: 1) Kemampuan, 2) Minat, 3) Nilai, 4) Sikap Indikator kepuasan kerja (Luthans 2006): (1) Tingkat upah atau gaji, (2) Pekerjaan itu sendiri, (3) Rekan Kerja, dan (4) Promosi Karier	Populasi: 140 Sampel: 58 SEM	Hasil analisis memberikan bukti Karakteristik individu yang baik diakibatkan kemampuan searah positif dan nyata dalam meningkatkan kepuasan kerja yang ditunjukkan melalui tingkat kompetensi yang tinggi menjadi penentu keberhasilan. Bukti lainnya, hasil penelitian ini membuktikan bahwa karakteristik individu

				berpengaruh dominan pada kepuasan kerja.
34	<p>Karim, S., 2016. Pengaruh Budaya Organisasi, Karakteristik Individu Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Morowali. Katalogis 4. https://doi.org/10.2487/j23022019,2016.v4.i8.6753</p>	<p>Winardi (2004) karakteristik individual mencakup sifat-sifat berupa kemampuan dan ketrampilan; latar belakang keluarga, sosial, dan pengalaman; umur, bangsa, jenis kelamin dan lainnya. Komunikasi sangat berperan dalam memperlancar setiap kegiatan individu dan kelompok kerja dalam suatu organisasi, sehingga komunikasi yang efektif sangat penting bagi manajer dan pegawai.</p>	<p>Total Sampling Uji Asumsi Klasik Multiple Regression Analysis</p>	<p>Pertama, karakteristik individu berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Morowali. Kedua, komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Morowali.</p>
35	<p>Kartika, L., Maarif, S., 2014. Analisis Kepuasan Kerja Karyawan Melalui Faktor-Faktor Quality of Work Life (QWL) pada PT. Pertamina (Persero) Perkapalan. J. Manaj. Dan Organ. 2, 41-53. https://doi.org/10.29244/jmo.v2i1.14195</p>	<p>Kepuasan merupakan hal yang bersifat individual, setiap individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda, sehingga pengukurannya pun sangat bervariasi. Selain itu tolak ukur yang mutlak dalam mengukur tingkat kepuasan tidak ada (Hasibuan, 2003)</p>	<p>Cluster Quota Sampling sebanyak 179 responden SEM</p>	<p>Komunikasi merupakan urutan tertinggi dalam mempengaruhi QWL untuk mencapai kepuasan kerja maksimal.</p>

		<p>QWL menurut Cascio (2006) yaitu melalui tingkat partisipasi karyawan, pengembangan karir, penyelesaian konflik, komunikasi, kesehatan kerja, keselamatan kerja, lingkungan yang aman, kompensasi yang layak, serta faktor kebanggaan terhadap organisasi</p>		
36	<p>Kaur, C., 2015. Quality Of Work Life: A Key To Improve Organizational Performance. Int. J. Manag. Soc. Sci. Impact Factor- 325 3, 211–219.</p>	<p>The QWL as strategy of Human Resource Management has assumed increasing interest and importance. Many other terms have come to be used interchangeably with QWL such as ‘humanizations of work’ ‘quality of working life, ‘industrial democracy’ and ‘participative work’ QWL affects job involvement, sense of competence, job satisfaction and job performance. A favourable QWL results into positive</p>	Qualitative	<p>Komunikasi memainkan perannya dalam meningkatkan kualitas kehidupan kerja; selain komunikasi pengembangan kompetensi melalui pendidikan dan pelatihan, keterlibatan serikat pekerja, penelitian dan apresiasi terhadap perubahan lingkungan juga dapat berperan meningkatkan kualitas kehidupan kerja.</p>

		consequences of these factors		
37	Kemala, I.M., 2016. Karakteristik Individu, Karakteristik Pekerjaan Dan Karakteristik Organisasi Pengaruhnya Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai. <i>Benefita Kopertis Wil. X 1</i> .	Robbins (2003) mengungkapkan bahwa karakteristik individu terdiri atas kemampuan dan keterampilan, pengalaman, latar belakang dan demografi individu yang bersangkutan. Dessler (1998) membagi karakteristik individu kedalam beberapa bagian yaitu minat, jati diri, kepribadian dan latar sosial.	Total Sampling Regresi Linier Berganda	Karakteristik individu berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai. Penelitian ini membuktikan bahwa karakteristik individu dapat meningkatkan kepuasan kerja pegawai sehingga perlu diadakan kegiatan - kegiatan pelatihan untuk menunjang keterampilan, pengetahuan, minat, sikap pegawai perlu dilakukan oleh dinas, pemberian otonomi dalam bekerja, pemberian pekerjaan yang bervariasi, adanya umpan balik, gaya kepemimpinan yang dapat diterima karyawan bila hal ini dilakukan maka kepuasan kerja pegawai akan tercapai.
38	Khan, A., Musarrat Nawaz, M., Aleem, M., Hamed, W., 2014. Impact of job satisfaction on employee performance: An empirical study of autonomous Medical Institutions of Pakistan. <i>J. Int. Stud.</i> 7. https://doi.org/10.14254/2071-8330.2014/7-1/11			Dampak dari kepuasan kerja pada kinerja dapat disimpulkan bahwa segi kepuasan kerja seperti gaji, promosi, keselamatan dan keamanan kerja, bekerja kondisi, otonomi kerja, hubungan dengan rekan kerja, hubungan dengan atasan, dan sifat pekerjaan secara signifikan mempengaruhi tingkat kinerja lembaga medis otonom Pakistan.
39	King, N., 2016. Improving the Quality of Working Life through Communication. <i>Int. J. Qual. Reliab. Manag.</i> https://doi.org/10.1108/EUM0000000001653		Two categories: 1. Commercially sensitive information which may jeopardize the company's competitive position 2. Personnel-	Perusahaan-perusahaan yang berkomitmen untuk meningkatkan kualitas kehidupan kerja melalui komunikasi akan menemukan bahwa

			related information.	pemahaman, komitmen dan keterlibatan akan tumbuh ditanah yang dibuat subur oleh kepemimpinan.
40	Kohler, S.S., Mathieu, J.E., 2013. Individual characteristics, work perceptions, and affective reactions influences on differentiated absence criteria. <i>J. Organ. Behav.</i> 14, 515–530. https://doi.org/10.1002/job.4030140602		Perilaku individu (karakteristik individu) dipengaruhi oleh bagaimana orang memahami dan bereaksi terhadap lingkungan, yang dimaksud dalam penelitian ini adalah kualitas kehidupan kerja.	
41	Kulachai, W., Narkwatchara, P., Siripool, P., Vilailert, K., 2018. Internal communication, employee participation, job satisfaction, and employee performance, in: <i>Advances in Social Science, Education and Humanities Research (ASSEHR)</i> , 15. Presented at the International Symposium on Management (INSYMA), Atlantis Press. https://doi.org/10.2991/insyma-18.2018.31		Partisipasi karyawan dan kepuasan kerja memainkan peran mediasi dalam hubungan antara komunikasi internal dan kinerja. Ini dapat tersirat bahwa komunikasi internal akan meningkatkan karyawan untuk puas dengan pekerjaan mereka.	
42	Latifa Hanim, M., 2016. Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya pada Kinerja Karyawan Hull Construction di PT. Dok dan Perkapalan Surabaya. <i>J. Ilmu Manaj. JIM</i> 4.	Handoko (2011: 193) kepuasan merupakan keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan bagi para karyawan yang memandang pekerjaan mereka, dan kepuasan mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya.	Total Sampling 83 responden PLS	Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pada PT. Dok dan Perkapalan Surabaya;
43	Letoane, M.K., 2013. Factors Impacting On The Quality Of Work Life: A Case Study	The advantages that are related to QoWL are; reduced sickness absence; low	Qualitative and quantitative approaches The sample of	Sinkronisasi komunikasi dan konsultasi antara manajemen dan karyawan dengan interaksi di berbagai

	Of University “A.” Durban University of Technology, South Africa.	turnover; absenteeism; improve retention; productivity; recruitment; high morale and work commitment (Fuller 2006; Worrall and Cooper 2006 as cited in Edwards, Van Laar, Easton and Kinman 2009: 208). A study by Mammen (2006: 475) on higher education academics’ satisfaction with their terms of conditions of service and job satisfaction in a historically disadvantaged institution (HDI) in	160 from a total population of 530 employees A structured questionnaire SPSS v.20 & NVIVO	tingkat lembaga akan membantu mengembangkan kepercayaan dan percaya diri yang akan menciptakan kerja yang harmonis lingkungan dengan meningkatkan QoWL.
44	Liman, D.S., Merkusiwati, N.K.L.A., 2017. Kecerdasan Emosional Sebagai Pemoderasi Pengaruh Kompetensi dan Independensi Auditor Terhadap Kinerja Auditor. E-J. Akunt. Univ. Udayana 21, 562–587.	Total Sampling sebanyak 81 responden MRA		Kompetensi berpengaruh positif terhadap kinerja auditor yang meliputi pengetahuan akan akuntansi dan standar audit, serta pengalaman mengaudit laporan keuangan berbagai jenis usaha klien akan meningkatkan probabilitas untuk menemukan kesalahan pada laporan keuangan yang diaudit.
45	Lubis, Y.W., Yustina, I., Arruum, D., 2016. Hubungan Kualitas	QWL adalah persepsi karyawan tentang kesejahteraan mental dan	Survei analitik dengan pendekatan <i>cross</i>	Kualitas kehidupan kerja di Rumah Sakit Umum Tanjung Pura belum baik secara keseluruhan, dari

	Kehidupan Kerja dengan Kinerja Perawat di Rumah Sakit Umum Tanjung Pura Kabupaten Langkat.	fisiknya ketika bekerja (Cascio, 2003). Cascio (2003) mengemukakan ada sembilan komponen QWL: partisipasi pegawai, kompensasi yang seimbang, rasa aman terhadap pekerjaan, keselamatan lingkungan kerja, rasa bangga terhadap institusi, pengembangan karir, fasilitas yang tersedia, penyelesaian konflik, dan komunikasi	<i>sectional</i> . Sampel 82. Kuesioner dan diuji dengan uji korelasi <i>Rank Spearman</i>	9 komponen kualitas kehidupan kerja yang diteliti tidak ada yang nilai mayoritasnya dapat dikategorikan baik, hanya 5 komponen yang berada pada kategori cukup. Kinerja perawat di Rumah Sakit Umum Tanjung Pura berada pada kategori cukup yaitu 76 responden (92,7%). Hasil ini menunjukkan bahwa kualitas kehidupan kerja berpengaruh terhadap kinerja perawat di rumah sakit.
46	Maemunah, I., Sadkar, U.H., Ryana, H., 2015. Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Di Sheraton Bandung Hotel & Towers. BARISTA 2, 80–93.	Metode Survey dengan tingkat eksplanasi asosiatif Sampel 107 responden Analisis regresi linier berganda		Dari sembilan dimensi yang digunakan dalam penelitiannya, dimensi komunikasi memberikan kontribusi yang baik pada kualitas kehidupan kerja pada karyawan Sheraton Bandung Hotel & Towers.
47	Mahayanti, I.G.A.K., Sriathi, A.A.A., 2017. Pengaruh Karakteristik Individu, Karakteristik Pekerjaan, Dan Karakteristik Situasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. E-J. Manaj. 6, 2253–2279.	Robbins dan Judge (2008:107) kepuasan kerja adalah suatu perasaan positif tentang pekerjaan seseorang yang merupakan hasil dari sebuah evaluasi karakteristik. Karakteristik individu adalah minat, sikap terhadap	Jenis penelitian asosiatif Sampel Sensus sebanyak 48 responden Analisis regresi linier berganda	Karakteristik individu berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada Agung Bali Oleh-Oleh Khas Bali – Tanah Lot. Karakter individu yang mencakup kecakapan, sikap, latar belakang dan demografi sangat mempengaruhi kepuasan kerja dari karyawan.

		diri sendiri, pekerjaan, dan situasi pekerjaan, kebutuhan individual, kemampuan atau kompetensi, pengetahuan tentang pekerjaan dan emosi, suasana hati, perasaan keyakinan dan nilai-nilai (Ardana dkk., 2012: 31)		
48	Maleha, N.Y., 2014. Analisis Pengaruh Kompetensi, Disiplin Kerja dan Iklim Kerja terhadap Kinerja Karyawan Universitas Indo Global Mandiri (UIGM) Palembang.		Pertama, terdapat pengaruh yang signifikan kompetensi, disiplin kerja dan iklim kerja terhadap kinerja Universitas Indo Global Mandiri (UIGM) Palembang. Kedua, terdapat pengaruh yang signifikan kompetensi terhadap kinerja Universitas Indo Global Mandiri (UIGM) Palembang.	
49	Malonda, W.C., Kojo, C., Sepang, J.L., 2014. Karakteristik Individu, Kompensasi Dan Motivasi Karyawan Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Sulut (Persero) Tbk. J. EMBA J. Ris. Ekon. Manaj. Bisnis Dan Akunt. 2.	Thoah (2007:34) menyatakan bahwa kaitan dengan karakteristik individu, bahwa individu membawa kedalam tatanan organisasi, kemampuan, kepercayaan pribadi, pengharapan kebutuhan dan pengalaman masa lalunya. Robbins (1996:78) tingkat individu meliputi karakteristik biografis, kemampuan, kepribadian dan pembelajaran.	Jenis Penelitian Asosiatif Sampel 90 responden Analisis Regresi Berganda	Karakteristik individual, kompensasi, dan motivasi secara simultan dan parsial memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pada PT Bank Sulut.
50	Manik, E., Wiarah, 2014. Pengaruh Kompetensi Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan	Spencer and Spencer (2000 : 96), "Kompetensi adalah karakteristik dasar seseo-	Sampel 158 responden Path Analysis	Pertama, kompetensi paramedis berpengaruh terhadap kepuasan kerja paramedis Rumah Sakit Cibabat Cimahi. Kedua,

	Kerja Serta Implikasinya Pada Kinerja Paramesia Di Rumah Sakit Cibabat Kota Cimahi. J. Ekon. Bisnis Entrep. 8, 62–72.	rang yaitu : watak, motif, konsep diri, pengetahuan dan keterampilan yang dapat mempengaruhi perilaku dan kemampuannya untuk menghasilkan prestasi kerja. Robbins (2001 : kepuasan kerja merupakan sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya		kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja paramedis Rumah Sakit Cibabat Cimahi.
51	Margaretha Bogar, M., Nursalam, Dewi, Y., Ners, J., 2013. Model Peningkatan Kinerja Perawat Unit Gawat Darurat (UGD) Berdasarkan Asosiasi Karakteristik Individu, Karakteristik Organisasi Dan Karakteristik Pekerjaan (Model of Emergency Department Nurse Performance Improvement Based on Association of Individual Characteristic, Organization Characteristic and Job Characteristic) 8, 271–282.	Kinerja atau prestasi kerja seseorang dipengaruhi oleh variabel individu, variabel psikologis, variabel organisasi (Gibson, 1987) atau dipengaruhi oleh karakteristik individu, karakteristik organisasi dan karakteristik pekerjaan (Kopelman, 1985).	Metode penelitian survey dengan desain cross-sectional <i>Explanatory</i> research Sampel perawat sebanyak 22 orang sedangkan besar sampel pasien sebanyak 44 orang Teknik analisis yang digunakan adalah model persamaan struktural	Pertama, karakteristik individu yang terdiri dari kemampuan dan keterampilan, pengalaman, umur, jenis kelamin, sikap dan motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja. Kedua, tidak ada pengaruh signifikan kepuasan dengan kinerja, salah satu masalah yang sering diperdebatkan dan berlawanan dalam penelitian kepuasan kerja yaitu kepuasan menimbulkan prestasi dan prestasi menimbulkan kepuasan tidak mendapat dukungan kuat dari riset.
52	Marlina, Sukotjo, E., Nasrul, 2018. The Effect of Competency,	These capabilities include aspects of knowledge, expertise and	55 Responden Multiple Linier Regression	Kompetensi memiliki dampak positif dan signifikan terhadap kinerja; dan Komunikasi

	Communication and Employee's Satisfaction on Employee Performance of Bank Sutra Branch of Mona. IOSR J. Bus. Manag. IOSR-JBM 20, 22–28. https://doi.org/DOI:10.9790/487X-2004082228	professional identity. (Streumer and Bjorkquist, 1998; Paloniemi, 2006: 439). Robbins (2001: 26) defines competence as the capacity of an individual to perform various tasks in a job		memiliki dampak positif dan signifikan terhadap kinerja Bank Sultra Cabang Muna.
53	Marlow, S.L., Lacerenza, C.N., Paoletti, J., Burke, C.S., Salas, E., 2018. Does team communication represent a one-size-fits-all approach?: A meta-analysis of team communication and performance. <i>Organ. Behav. Hum. Decis. Process.</i> 144, 145–170. https://doi.org/10.1016/j.obhdp.2017.08.001	communication enables team members to receive information pertaining to the environment and situational factors which could impact the nature and demands of the team tasks (MacMillan et al., 2004)	Correlations were extracted or the statistical information needed to compute a correlation	Kualitas komunikasi memiliki hubungan yang kuat dan signifikan terhadap kinerja tim daripada frekuensi komunikasi.
54	May, R.N., 2015. Pengaruh Budaya Organisasional, Lingkungan Kerja Dan Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Perawat Dengan Motivasi Dan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Survey pada Perawat di Rumah Sakit Umum Daerah Umbu Rara Meha Waingapu) (masters). UPN “VETERAN” YOGYAKARTA, Yogyakarta.			Secara eksplisit tidak ditemukan kesimpulan pengaruh karakteristik individu terhadap kepuasan kerja maupun kinerja. Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja perawat, semakin puas karyawan maka semakin baik kinerja yang dihasilkan.
55	Murti, H., Srimulyani, V.A., 2013. Pengaruh Motivasi Terhadap	Kepuasan kerja menurut Robbins (1996) adalah suatu sikap umum	Metode Survei Non Probability Sampling	Motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai; Motivasi tidak

	<p>Kinerja Pegawai Dengan Variabel Pemeditasi Kepuasan Kerja Pada Pdam Kota Madiun. Jurnal Riset Manajemen dan Akuntansi vol 1 No 1 Feb 2013</p>	<p>terhadap pekerjaan seseorang, selisih antara banyaknya ganjaran yang diterima seorang pekerja dengan banyaknya yang mereka yakini seharusnya mereka terima. Kinerja adalah hasil atas yang dilakukan atau tidak dilakukan pegawai (Mathis dan Jackson, 2002).</p>	<p>sebanyak 156 responden Uji Asumsi Klasik MRA</p>	<p>berpengaruh secara signifikan terhadap pegawai; Kepuasan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap pegawai; Kepuasan kerja merupakan variabel pemeditasi antara motivasi dengan kinerja pegawai.</p>
56	<p>Muttaqijn, M.I., 2017. Pengaruh Kepemimpinan Visioner, Komunikasi Organisasi dan Kompetensi terhadap Kepuasan Kerja serta Implikasinya pada Kinerja Karyawan. J. Ilm. Manaj. Kontigensi 4, 136–144.</p>	<p>George dan Jones (2012:403): communion is the sharing of information between two or more individuals or group to reach a common understanding. Spencer dan Spencer (1993:9): a competency is an underlying characteristic of an individual that is causally related to criterion referenced effective and or superior performance in a job situation. Luthans Kreitner dan Kinicky (2014:169) bahwa kepuasan kerja adalah sebuah</p>	<p>Metode descriptive survey & explanatory survey Path Analysis</p>	<p>Terdapat pengaruh yang signifikan dari komunikasi organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan dan terdapat pengaruh yang signifikan dari kompetensi karyawan terhadap kepuasan kerja karyawan bagian operasional produksi BUMNIS di Wilayah Jawa Barat.</p>

		tanggapan afektif atau emosional terhadap berbagai segi pekerjaan seseorang		
57	Nahdluddin, M., Maftukhah, I., 2015. Pengaruh Motivasi Kerja, Budaya Organisasi, dan Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. <i>Manag. Anal. J.</i> 4, 219–228.	Elisaveta, (2010) mengukur variabel kualitas kehidupan kerja melalui 3 indikator yaitu pertumbuhan dan perkembangan, sistem imbalan yang inovatif, dan lingkungan kerja	Total Sampling sebanyak 73 responden Regresi linier berganda	Kualitas kehidupan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja yang mempunyai arti bahwa kualitas kehidupan kerja PT Asaputex Jayayang tinggi yang diberikan kepada karyawan, maka akan meningkatkan kinerja.
58	Nor, N.N.M., Sumilan, H., Ismail, A., Rayee, M.R., 2014. Relationship Between Appraisers' Communication Styles in Performance Appraisal System and Appraisers' Job Satisfaction. <i>MIICEMA</i> 504.		A cross-sectional research design 138 usable questionnaires SmartPLS	Komunikasi bertindak sebagai faktor penting dari penilai kepuasan kerja, karena itu, penelitian dan praktik dalam model manajemen kinerja perlu memasukkan umpan balik dan <i>treatment</i> sebagai dimensi kunci dalam domain penilaian kinerja.
59	Oktafien, S., Yuniarsih, T., 2018. Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja, Komunikasi Organisasi, Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi pada PNSD di Lingkungan Pemerintah Kota Bandung; Studi Pada PNSD Di Lingkungan	komunikasi organisasi sebagai pertunjukan dan penafsiran pesan di antara unit-unit komunikasi yang merupakan bagian dari organisasi (Pace & Don, 2010). Wayne Pace dan Don F. Faules dalam Mulyana menyatakan bahwa model variabel profil	Sampel 393 responden. Proportionate random sampling. Analisis jalur	Kualitas kehidupan kerja, komunikasi organisasi, disiplin kerja, dan kepuasan kerja, berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

	Pemerintah Kota Bandung. J. Wacana Kinerja Kaji. Prakt.-Akad. Kinerja Dan Adm. Pelayanan Publik 20, 1. https://doi.org/10.31845/jwk.v20i2.71	komunikasi organisasi terdiri dari: 1) Kepuasan terhadap organisasi; 2) Iklim organisasi; 3) Kualitas media informasi; 4) Aksesibilitas informasi; 5) Penyebaran informasi; 6) Beban informasi; 7) Ketepatan pesan; 8) Budaya organisasi (Pace & Don, 2010)		
60	Peoni, H., 2014. Pengaruh Karakteristik Individu Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT. Taspen (Persero) Cabang Manado). J. Adm. BISNIS 3. https://doi.org/10.35797/jab.3.001.2014.5715.%p	Robbins (2006) Karakteristik Individu meliputi usia, jenis kelamin, status perkawinan, banyaknya tanggungan dan masa kerja dalam organisasi	Sampel jenuh 32 responden Regresi linear berganda	Pengaruh Karakteristik Individu dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja;
61	Permadi, K.D.D., Utama, I.W.M., 2016. Pengaruh Iklim Organisasi Dan Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pada Karyawan Bank Rakyat Indonesia. E-J. Manaj. 5.	Rethinam dan Ismail (2008) mendefinisikan kualitas kehidupan kerja sebagai efektivitas lingkungan kerja yang dapat memenuhi kebutuhan organisasi dan pribadi yang lebih bermakna dalam membentuk nilai-nilai karyawan.	Sampel sebanyak 58 responden Regresi linier Berganda	Pertama, iklim organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada Kantor Cabang BRI Gajah Mada Denpasar Bali. Kedua, kualitas kehidupan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada Kantor Cabang BRI Gajah Mada Denpasar Bali.

62	Pratama, M.Y., 2016. Analisis Kualitas Kehidupan Kerja Perawat Pelaksana di Rumah Sakit Putri Hijau Medan. J. JUMANTIK 1, 147–154.	Perasaan nyaman dan kondisi yang menyenangkan dalam lingkungan kerja dapat didefinisikan sebagai kualitas kehidupan kerja (Kondalkar, 2009).	Kuantitatif Deskriptif Sampel 79 responden	Komponen kualitas kehidupan kerja terdiri sembilan komponen yang terdiri keterlibatan karyawan, pengembangan karir, penyelesaian masalah, komunikasi, fasilitas yang tersedia, rasa aman, keselamatan lingkungan kerja, kompensasi seimbang, bangga terhadap institusi memberikan pengaruh terbaik dan komunikasi merupakan salah satu komponen yang memberikan pengaruh terbaik pada kualitas kehidupan kerja.
63	Pratiwi, K., Himam, F., 2014. Kualitas Kehidupan Kerja ditinjau dari Kepuasan Kerja dan Persepsi Terhadap Kinerja. J. Psikol. Undip 13, 42–49.	QWL merupakan upaya mengga-bungkan desain pekerjaan dengan lingkungan kerja. Hal ini dapat diupayakan melalui pemenuhan kepuasan kerja, meningkatkan sikap kerja yang positif, serta kinerja (Soeprapto, Ribawanto & Hanafi. 2000). QWL dirumuskan (Flippo, 1984; Werther & Davis, 1989; Zin, 2004): kesempatan untuk berkembang, relasi sosial, partisipasi kerja, serta kondisi kerja	Populasi 600 responden Purposive sampling dengan Sampel sebanyak 129 responden Regresi linier berganda	Kepuasan kerja dan persepsi terhadap kinerja berpengaruh secara signifikan terhadap <i>quality of work life</i> (QWL) pada PNS Pemda Bantul (nilai F hitung sebesar 17,852 lebih besar dari F tabel 4,778 dengan nilai probabilitas $p=0,000$ ($p< 0,01$)).

		yang baik dan layak.		
64	Prihatiningsih, F.M., 2017. Analisis Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja Dan Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Komitmen Organisasional Pada Pegawai Balai Penempatan Dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia (BP3TKI) Mataram Provinsi Nusa Tenggara Barat. JMM UNRAM - MASTER Manag. J. 6. https://doi.org/10.29303/jmm.v6i1.26	Quality of Work Life merupakan pandangan yang berfokus pada pengaruh kesehatan dan kesejahteraan pada umumnya dan cara untuk meningkatkan kualitas pengalaman kerja seseorang (Bowditch dan Buono; (2005) dalam Parvar, et al (2013)).	Jenis penelitian asosiatif kausal Total Sampling 63 Responden Path Analysis	Kualitas kehidupan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai BP3TKI Mataram Provinsi NTB; karakteristik individu berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai BP3TKI Mataram Provinsi NTB.
65	Rahman, A., 2017. Kualitas Kehidupan Kerja; Suatu Tinjauan Literatur Dan Pandangan Dalam Konsep Islam. Cano Ekon. 6, 7–22.	QWL merupakan salah satu alasan terkait kinerja, absensi, stress, keluarnya karyawan dari organisasi, efektifitas organisasional dan komitmen organisasi (Sirgy, dkk., 2001; Wilson, dkk., 2004; Penny & Joanne, 2013). Greenhaus, sejak 1987 telah mengemukakan bahwa QWL berkaitan dengan kepuasan	Metode Studi Kepustakaan	Dalam pengembangan diri (kompetensi) merupakan komponen kualitas kehidupan kerja yang banyak dikemukakan oleh para pakar.

		karyawan dan perilaku yang berkaitan dengan karyawanan.		
66	Rai, G.S., 2013. Improving Quality of Working Life among Nursing Home Staff: Is it really needed? <i>Int. J. Caring Sci.</i> 6, 380–391.		Secara keseluruhan, baik otonomi maupun komunikasi sangat mempengaruhi kualitas kehidupan kerja	
67	Ristanti, A.J., Dihan, F.N., 2017. Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Pertamina Persero RU IV Cilacap. <i>Assets J. Akunt. Dan Pendidik.</i> 5, 53–64. https://doi.org/10.25273/jap.v5i1.1187	Walton (1974) QWL merupakan persepsi pekerja terhadap suasana dan pengalaman pekerja ditempat kerja mereka. Cascio (1998) QWL melibatkan memberikan kesempatan untuk membuat keputusan tentang pekerjaan mereka, desain tempat kerja mereka, dan apa yang mereka butuhkan untuk membuat produk atau memberikan layanan yang paling efektif	Metode Kuantitatif Sampel 220 responden Regresi linier berganda	Pertama, kualitas kehidupan kerja memiliki pengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja. Kedua, kepuasan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja PT Pertamina Persero RU IV Cilacap. Ketiga, kualitas kehidupan kerja dan kepuasan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja PT Pertamina Persero RU IV Cilacap.
68	Rizal, Y., Hubeis, M., Mangkuprawira, S., Maulana, A., 2013. Pengaruh Faktor Kompetensi Terhadap Kinerja Individu di Perusahaan Agroindustri Go Public. <i>Manaj. IKM J. Manaj. Pengemb. Ind. Kecil Menengah</i> 8, 1–8. https://doi.org/10.2	Spencer-Spencer (1993) kinerja merupakan karakteristik melekat yang dimiliki seseorang yang berhubungan sebab akibat dengan kinerjanya pada situasi atau standar kinerja tertentu.	Kuantitatif deskriptif SEM Sampel 202 responden	Kompetensi memiliki pengaruh positif untuk meningkatkan kinerja

	9244/mikm.8.1.1-8			
69	Sari, E.K., Minarsih, M.M., Pt, E.G., 2016. Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. J. Manag. 2.	Schemer, Hunt, dan Obsorn (2005) "quality of work life is the overall quality of human experiences in the workplace. It is reminder that high performance in any work setting can and should be accomplished by high levels of job satisfaction".	Total sampling 68 responden Regresi linear berganda	Ada pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel kualitas kehidupan kerja terhadap kinerja nilai t hitung sebesar 7,448 dengan signifikan 0,000, variabel tersebut memiliki nilai t hitung > dari t tabel yaitu sebesar 1,6682 serta tingkat signifikan dibawah 0,05.
70	Sari, F.M., 2013. Pengaruh Kompetensi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Guru Di SD Negeri Kecamatan Gondang Gondang Mojokerto. DIE 9.	Proportionate random sampling sebanyak 182 responden SEM		Pertama, kompetensi mempunyai pengaruh yang tidak signifikan dan positif terhadap kinerja. Kedua, kepuasan kerja mempunyai pengaruh yang signifikan dan positif terhadap kinerja guru SD Negeri di Kecamatan Gondang
71	Sariningtyas, E.R.W., Sulistiyani, S., 2016. Analisis Karakteristik Individu Dan Motivasi Intrinsik Terhadap Komitmen Organisasi Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi pada PDAM Tirta Mulia Kabupaten Pematang). Serat Acitya 5, 55.	Karakteristik yang dimaksud adalah ciri-ciri biografis, kepribadian, persepsi dan sikap sebagaimana dinyatakan oleh Sopiah (2008). Hasibuan (2007) mengatakan kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya	Sampel Jenuh sebanyak 135 responden SEM	Pengaruh karakteristik individu terhadap kepuasan kerja adalah positif yang signifikan;
72	Setiyadi, Y.W., Wartini, S., Wijayanto, A., 2016. Pengaruh	Menurut Rivai (2011) kepuasan kerja terdiri dari isi pekerjaan,	Proportional Random Sampling sebanyak 84	Kualitas kehidupan kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan; Kualitas

	Kualitas Kehidupan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening. Manag. Anal. J. 5. https://doi.org/10.15294/maj.v5i4.12306	penampilan tugas pekerjaan yang aktual dan sebagai control terhadap pekerjaan, supervisi, organisasi dan manajemen, kesempatan untuk maju, gaji dan keuntungan dalam bidang finansial lainnya.	responden. Uji Asumsi Klasik Path Analysis	kehidupan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja; Kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja; Kualitas kehidupan kerja berpengaruh secara tidak langsung melalui kepuasan kerja terhadap kinerja Honda Semarang Center Setiabudi.
73	Shoaib, M., A, D.V.K.S., S, S.A., 2014. A Study on Quality of Work Life. Int. J. Sci. Res. Dev. 2, 220–223.	Quality of Work Life is the existence of a certain set of organizational conditions or practices. This definition frequently argues that a high quality of work life exists when democratic management practices are used, employee's jobs are enriched, employees are treated with dignity and safe working conditions exist	The required information is collected in the following ways: - Administered a structured questionnaire. - On the basis of observation. - By interacting with the concerned employees. Tools used for data collection are as follows: - Discussions (Unstructured Discussions) - Questionnaire (Structured Questionnaire)	The employees of ORGANISATION are fully satisfied with the grievance settlement procedure. It would be observed from the foregoing that most of the employees are satisfied with the Quality of Work Life at ORGANISATION and also with the compensation packages, leave policies, training and development programs, performance appraisal systems which are in accordance with their expectations
74	Silitonga, P.E.S., Widodo, D.S., 2017. Analysis of Organization Commitment and Competence to Job Satisfaction and	Fogg (2004: 90) divides competencies into 2 (two) categories: Threshold and differentiating and	The sample was 137 respondents Path Analysis	1) Organizational commitment partially effect the positive and significant to job satisfaction. 2) Competence partially have a positive and

	Organizational Performance at Bekasi City Government. Int. J. Adv. Res. IJAR 5, 135–147. https://doi.org/10.21474/IJAR01/4703	distinguishes these two competencies according to the performance criteria of a job: Kreitner and Kinicki (2001: 225) states that job satisfaction is an effectiveness or an emotional response to various aspects of work While the meaning of organizational performance is as a description of the level of achievement of the implementation of an organization's tasks in an effort to realize the goals, goals, mission and vision of the organization (Bastian, 2001: 329)		significant effect on job satisfaction. 3) Organizational commitment and competence simultaneously have a positive and significant effect on job satisfaction. 4) Organizational commitment partially have an effect on positive and significant to organizational performance. 5) Competence partially have an effect on positive and significant to organizational performance. 6) Job satisfaction partially have an effect on positive and significant to organizational performance. 7) Organizational commitment, competence and job satisfaction simultaneously have a positive and significant effect on organizational performance.
75	Smith, E.A., 2015. Communities of Competence: New Resources in the Workplace. J. Workplace Learn. 17, 7–23. https://doi.org/10.1108/13665620510574423	Proposes a Community of Competence as a new framework and a methodology to describe, assess, and combine separate strengths and core competencies of individuals, groups, and organizations into a meaningful, goal-oriented whole.		Kepuasan kerja dipengaruhi dan dapat ditingkatkan melalui kompetensi dan persyaratan pekerjaan yang cocok memaksimalkan kesesuaian pekerjaan.
76				
77	Suhardi, S., 2019. Pengaruh Motivasi	Bernardin dalam Sudarmanto,	Sampel penelitian 260	Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap

	<p>Kerja, Kompetensi, Lingkungan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Asuransi Jiwa di Kota Batam Dengan Organizational Citizenship Behavior Sebagai Variabel Intervening. J. Benefita 4, 296. https://doi.org/10.22216/jbe.v4i2.3670</p>	<p>(2009: 144) mendefinisikan kinerja merupakan catatan hasil yang diproduksi atas fungsi pekerjaan tertentu atau aktivitas-aktivitas selama periode waktu tertentu.</p>	<p>responden dengan metode multistage sampling dan didesain purposive sampling. SEM AMOS versi 21.</p>	<p>kinerja asuransi jiwa di Kota Batam.</p>
78	<p>Sukma, N.P., Haryono, A.T., Wulan, H.S., 2016. Analysis of the Influence of Personality Characteristics, Organizational Culture and Quality Work Life on Employee Performance and Job Satisfaction as an Intervening Variable. J. Manag. 2, 1–24.</p>	<p>(Nawawi 2001:56) Kinerja merupakan landasan bagi produktivitas dan mempunyai kontribusi bagi pencapaian tujuan organisasi (Noor 2012:14)</p>	<p>Populasi 947 Responden Sampel 100 responden Uji Asumsi Klasik Regresi Linier Berganda</p>	<p>Karakteristik kepribadian berpengaruh positif secara langsung terhadap kepuasan kerja . Kepuasan Kerja berpengaruh positif secara langsung terhadap kinerja pada karyawan Rumah Sakit Umum Daerah Kota Semarang,</p>
79	<p>Sumantri, D., Brahmasari, H., Mujanah, H., 2017. The Effect of Individual Characteristics, Competence and Quality of Work Life On Work Motivation, Intention to Leave and Employee Performance Outsourcing</p>	<p>Stoner(1989:431) individual characteristics i.e., interests, attitudes and needs of someone who was brought into the work situation. Spencer and Spencer (1993:9) Competence is an ability to perform or do a</p>	<p>264 Sample Questionnaire SEM AMOS</p>	<p>Pertama, karakteristik individu tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Kedua, kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Ketiga, kualitas kehidupan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja.</p>

	Manufacturing Company in East Java Province. Arch. Bus. Res. 5. https://doi.org/10.14738/abr.55.3014	job or task that is based upon skills and knowledge as well as supported by the attitude of work		
80	Suparjo, S., Sunarsih, E.S., Sakdiyah, A., 2018. Optimalisasi Kinerja Melalui Kualitas Kehidupan Kerja, Karakteristik Pekerjaan, Dan Kepuasan Kerja (Studi pada Aparatur Sipil Negara Sekretariat Daerah Kabupaten Jepara). Serat Acitya 7, 28.	Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja adalah kualitas kehidupan kerja. Kualitas kehidupan kerja merupakan masalah utama yang patut mendapat perhatian organisasi (Lewis, et all, 2011)	Populasi 126 responden Sampel 120 responden. SEM	Kualitas kehidupan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja; kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja.
81	Supiyanto, Y., 2015. Pengaruh Kompensasi, Kompetensi dan Komitmen Organisasional Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan Koperasi. Pros. Semin. Nas. 722–737.		Sampel 103 responden Path Analysis	Kompetensi SDM berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan KSP di Kabupaten Tuban.
82	Suryadana, M.L., 2013. Pengaruh Kompetensi Dan Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. Maj. Bisnis Dan IPTEK 6, 1–10.	Indikator kompetensi (Spencer & Spencer 2008): pengetahuan, Keahlian, Motif, Watak dan Konsep diri. indikator Kualitas kehidupan kerja (Beauregard & Henry 2009): Partisipasi,	Metode Penelitian Survey Ekspanasi Asosiatif. Teknik analisis Path Analysis	Setelah koefisien jalur diperoleh, maka besar pengaruh gabungan dari variabel kompetensi dan kualitas kehidupan kerja terhadap kinerja dapat ditentukan dari hasil perkalian koefisien jalur terhadap matrix antara variabel bebas dengan variabel terikat. Diketahui adanya hubungan yang positif

		Pengaruh Lingkungan, Supervisi, Upah dan Kesejahteraan, Indikator Kinerja (Murphy 2008): Kualitas kerja, kuantitas kerja, kemandirian, Prakarsa, Kemampuan beradaptasi, dan kemampuan kerjasama.		antara kompetensi terhadap kinerja sebesar 0,418, terdapat hubungan yang positif antara kualitas kehidupan kerja terhadap kinerja sebesar 0,596, terdapat hubungan positif antara kompetensi dan kualitas kehidupan kerja sebesar 0,371 dan epsilon (faktor-faktor lain yang tidak diteliti) sebesar 0,286.
83	Tukino, T., 2013. Pengaruh Kualitas Teknologi Informasi, Kompetensi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. PLN Batam. <i>Comput. Based Inf. Syst. J.</i> 1. https://doi.org/10.33884/cbisjournal.v1i2.354	Dadang Budiadji (2004:17) kompetensi adalah pengetahuan, keterampilan, kemampuan atau karakteristik kepribadian seseorang yang secara langsung mempengaruhi kinerjanya. Sedangkan karakteristik kepribadian itu sendiri meliputi value, self image, belief dan motives.	Regresi Linier Berganda Sampel 133 responden	Secara parsial Kompetensi, memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja; Secara simultan Kualitas Teknologi Informasi, Kompetensi dan Motivasi Kerja memberikan pengaruh positif signifikan terhadap Kinerja.
84	Tumewu, E.L., Lumanauw, B., Ogi, I., 2014. Karakteristik Individu, Karakteristik Pekerjaan, Dan Karakteristik Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan	Karakteristik individu meliputi: (1) Kemampuan, (2) Nilai, (3) Sikap (Robbins dan Judge, 2008:57), (4) Minat (As'ad, 2004:115) Kepuasan kerja merupakan	Jenis penelitian asosiatif Sampel jenuh 45 responden Regresi linear berganda	Karakteristik individu, karakteristik pekerjaan, dan karakteristik organisasi memiliki pengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan baik secara simultan maupun parsial dan yang paling dominan berpengaruh yaitu karakteristik organisasi.

	<p>Pada Event Organizer Reborn Creative Center Manado. J. EMBA J. Ris. Ekon. Manaj. Bisnis Dan Akunt. 2.</p>	<p>kebutuhan manusia diartikan sebagai segala sesuatu yang ingin dimiliki, dicapai, dan dinikmati.</p> <p>Indikator dari kepuasan kerja adalah: (1) Upah, (2) Keterjaminan pekerjaan, (3) Teman – teman sekerja yang menyenangkan, (4) Penghargaan atas pekerjaan yang dilakukan, (5) Pekerjaan yang berarti, (6) Kesempatan untuk maju, (7) Kepemimpinan yang mampu dan adil, (8) Perintah dan pengarahan yang masuk akal, (9) Suatu organisasi yang relevan secara sosial.</p>		
85	<p>Tyagi, J., Verma, H.L., 2016. QWL A THEORETICAL SURVEY. Int. J. Manag. IJM 7, 288–296.</p>	<p>Aspects of QWL:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Economic Aspects of Quality of Work life 2. Working Conditions 3. Social Aspects of Quality of Work Life 4. Human Resource Development aspects of Quality of Work life 	<p>The Purpose of research is to review the secondary data. Secondary data is collected from various resources like online journals, publishing journals, books,</p>	<p>Kualitas kehidupan kerja menjadi isu mendesak untuk mencapai tujuan organisasi sektor inklusif yaitu pendidikan, sektor jasa, sektor perbankan, pariwisata, manufaktur, dll; Masalah perpanjangan jam kerja menjadi permasalahan yang signifikan pada perilaku dari sejumlah besar karyawan, dibutuhkan peran individu karyawan</p>

			newspaper, websites etc	pada organisasi agar terwujud dinamisme kualitas kehidupan kerja.
86	Warizin, H., 2017. Influence of individual characteristics and work environment on employee's motivation and performance. J. Adm. Bus. Stud. 3. https://doi.org/10.20474/jabs-3.5.1	This study uses quantitative emethods with the aim of testing the hypotheses		Karakteristik individu memiliki pengaruh yang signifikan pada motivasi dan kinerja; Lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap motivasi tetapi tidak memiliki pengaruh yang signifikan pada kinerja secara langsung. Motivasi memediasi pengaruh pilihan individu.
87	Wibowo, S.A., 2017. Pengaruh Quality of Work Life (QWL) dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Kecamatan di Kabupaten Kulon Progo D.I Yogyakarta. J. Bisnis Teori Dan Implementasi 8, 84-96.	Sebuah kualitas kehidupan kerja yang baik adalah hal yang sangat penting dan mendasar di dalam perusahaan untuk menarik dan mempertahankan para karyawan atau pekerjanya. Sehingga banyak manajer perusahaan yang berusaha untuk mengurangi ketidakpuasan kualitas kehidupan kerja para karyawannya (Saraji & Dargahi, 2006)	Stratified random sampling dengan sampel sebanyak 267 responden Regresi berganda	Secara simultan <i>quality of work life</i> dan Motivasi (<i>need for achievement, need for affiliation dan need for power</i>) secara bersamaan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai Kecamatan di Kabupaten Kulon Progo; secara parsial <i>quality of work life</i> mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Kecamatan di Kabupaten Kulon Progo.
88	Widiyanti, N.D., Putriana, L., Supriyadi, E., 2018. Pengaruh Karakteristik Individu Terhadap Prestasi Kerja Melalui Disiplin Dan Kepuasan	Kepuasan kerja merupakan faktor yang sangat penting untuk diperhatikan bagi setiap instansi. (Ariani, Utami, & Susilo, 2013).	Deskriptif kuantitatif Sampel Jenuh sebanyak 68 responden SEM SMART PLS	Variabel karateristik individu berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja.

	Kerja Pada Biro Perencanaan Kementerian Perdagangan. J. Ekon. Bisnis Manaj. 2.			
89	Wijayanti, W.S., Sjahruddin, H., Razak, N., 2017. Pengaruh Karakteristik Individu dan Pemanfaatan Teknologi Informasi Terhadap Kinerja Pegawai. J. Organ. Dan Manaj. https://doi.org/10.17605/OSF.IO/JFPR6	Karakteristik individu merupakan sifat pembawaan seseorang yang dapat diubah dengan lingkungan atau pendidikan (Hasibuan, 2009:55)	Sampel 88 Responden SEM PLS	Karakteristik individu berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Koefisien bertanda positif dan signifikannya pengaruh karakteristik individu terhadap kinerja pegawai diakibatkan karena pegawai dalam bekerja mengeluarkan seluruh kemampuan yang dimiliki.
90	Winasih, R., Nursalam, N., Kurniawati, N.D., 2015. Cultural Organization and Quality of Nursing Work Life on Nurses Performance and Job Satisfaction in Dr. Soetomo Hospital, Surabaya. J. Ners 10, 332–342. https://doi.org/10.20473/jn.V10I22015.332-342	faktor internal QNWL yang dapat mempengaruhi kualitas kehidupan kerja perawat di RSUD Dr. Soetomo Surabaya, serta menganalisis hubungan budaya organisasi dengan kualitas kehidupan kerja perawat yang dapat berpengaruh terhadap kinerja dan kepuasan kerja perawat	Survei eksplanatif dengan pendekatan cross sectional Sampel 95 Responden PLS	Faktor individu tidak mempengaruhi QNWL; Faktor yang mempengaruhi QNWL adalah faktor sosial dan lingkungan, faktor operasional, faktor administrasi, dan budaya kerja; QNWL mempengaruhi kinerja dan kepuasan kerja perawat; Kepuasan kerja mempengaruhi kinerja perawat.
91	Wyatt, T.A., Wah, C.Y., 2001. Perceptions of QWL: A study of Singaporean employees development. Res.	Pekerja ingin diperlakukan sebagai individu yang dihargai di tempat kerja. kinerja yang bagus akan dihasilkan pekerja jika mereka dihargai dan diperlakukan seperti layaknya manusia dewasa. dimensi inilah yang menjadi indikasi kuat bahwa karakteristik individu dianggap penting bagi pengembangan kualitas kehidupan kerja bagi pekerja di singapura, yaitu suasana kerja dan perkembangan karir, dukungan dari pihak		

	Hum. Resour. Manag. 59–76.	manajemen, penghargaan dari perusahaan serta dampak kerja pada kehidupan personal.
--	----------------------------	--

Pengaruh Karakteristik Individu, Kompetensi, dan Komunikasi Terhadap Kualitas Kehidupan Kerja, Kepuasan Kerja, dan Kinerja Karyawan IKM Batik Kabupaten Pamekasan

(Diisi oleh responden)

Pengisian kuesioner ini semata-mata untuk tujuan ilmiah dan pengembangan ilmu pengetahuan, semua jawaban dan pendapat Saudara dirahasiakan oleh peneliti.

1. Petunjuk Pengisian:

Pilihlah jawaban yang saudara anggap paling tepat, dan berilah tanda *thick mark* (✓) pada jawaban yang sesuai di kolom yang telah disediakan.

- | | |
|------------------------|-------|
| 1. Sangat Tidak Setuju | (STS) |
| 2. Tidak Setuju | (TS) |
| 3. Netral | (N) |
| 4. Setuju | (S) |
| 5. Sangat Setuju | (SS) |

2. Identitas Responden.

- a. Nama :
(boleh tidak diisi)
- b. Jenis Kelamin : 1. Pria 2. Wanita.
- c. Usia :Tahun.
- d. Pendidikan :
- e. Lama Kerja :
- 1) Kurang dari 3 tahun
 - 2) Antara 4 – 7 tahun
 - 3) Antara 8 – 11 tahun
 - 4) Lebih dari 12 tahun

3. Variabel Karakteristik Individu.

No	Pernyataan	STS	TS	N	S	SS
Kemampuan						
1	Karyawan memiliki kemampuan mental yang diperlukan dalam pekerjaannya					
2	Kemampuan fisik karyawan mendukung pekerjaannya					
Nilai						
3	Karyawan mendapatkan kebebasan					

	memilih alat kerja yang mendukung pekerjaannya					
4	Karyawan menghargai penilaian pemilik usaha yang adil sesuai dengan yang dikerjakan					
Sikap						
5	Karyawan memiliki sikap yang sesuai dengan pekerjaan yang dijalankan					
6	Karyawan memiliki sikap terbuka sehingga mereka dapat bekerja dengan siapa saja.					
Minat						
7	Karyawan mempunyai minat yang besar pada bidang pekerjaan ini					

4. Variabel Kompetensi

No	Pertanyaan	STS	TS	N	S	SS
Motivasi berprestasi						
8	Karyawan selalu berusaha untuk menyelesaikan pekerjaan tepat waktu					
9	Karyawan selalu berusaha mengembangkan kemampuan demi tuntutan tugas yang diberikan.					
Berhubungan dengan pesanan dan mutu						
10	Karyawan menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan rincian pesanan					
11	Karyawan memeriksa kembali pekerjaan yang telah diselesaikan untuk menjaga mutu pesanan.					
Inisiatif						
12	Karyawan selalu berinisiatif untuk menentukan urutan-urutan penyelesaian pekerjaan.					
Pencarian informasi						
13	Karyawan selalu berusaha untuk mencari informasi tentang pekerjaannya					
14	Karyawan berhasrat untuk selalu menggali informasi untuk keberhasilan perusahaan.					
Pengendalian diri						
15	Karyawan menggunakan pendekatan persuasif bila terjadi konflik dengan rekan kerja.					

16	Karyawan menghormati pendapat rekan kerja.					
----	--	--	--	--	--	--

5. Variabel Komunikasi

No	Pertanyaan	STS	TS	N	S	SS
Hasil berpikir yang dikomunikasikan						
17	Saat terjadi kendala pada pekerjaannya, karyawan mengomunikasikannya dengan pemilik usaha					
18	Pemilik usaha mengomunikasikan hasil kinerja karyawan					
Pemilik usaha harus mengetahui secara tepat tujuan pembicaraan						
19	Pemilik usaha memberikan instruksi yang jelas kepada karyawan tentang rancangan pekerjaan yang harus mereka lakukan					
20	Instruksi pemilik usaha melalui tulisan terwujud menjadi kegiatan					
Pemimpin menguasai yang akan dibicarakan atau disampaikan						
21	Pemilik usaha menguasai permasalahan yang disampaikan secara tertulis					
Pemilik usaha menggunakan kata-kata yang sesuai						
22	Karyawan memahami kata-kata yang disampaikan pemilik usaha					
23	Karyawan memahami instruksi tertulis yang disampaikan oleh Pemilik usaha					
Pemilik usaha menjadi pendengar saran, dan kritik						
24	Pemilik usaha bersedia mendengarkan saran karyawan					
25	Pemilik usaha mendengarkan kritik karyawan					
Pemilik usaha mampu mengontrol keadaan emosional						
26	Pemilik usaha menyampaikan instruksi dengan emosi yang terkontrol					

6. Variabel Kualitas Kehidupan Kerja

No	Pertanyaan	STS	TS	N	S	SS
Keterlibatan dalam pemecahan masalah						
27	Pemilik usaha mengikutsertakan karyawan dalam memecahkan masalah					
28	Pemilik usaha mendelegasikan wewenangnya dalam memecahkan masalah					
Sistem imbalan yang inovatif						
29	Perusahaan memberikan gaji yang kompetitif dengan IKM lainnya					

30	Perusahaan memberikan insentif yang wajar sesuai dengan beban kerja.					
Memperbaiki lingkungan kerja						
31	Terdapat sarana keselamatan di lingkungan kerja					
32	Terdapat sarana kesehatan di lingkungan kerja					

7. Variabel Kepuasan Kerja

No	Pertanyaan	STS	TS	N	S	SS
Pembayaran Gaji/Upah						
33	Karyawan sudah merasa puas dengan gaji yang mereka terima saat ini.					
34	Gaji yang karyawan terima sesuai dengan beban kerja yang mereka emban.					
Pekerjaan itu sendiri						
35	Karyawan puas dengan pekerjaan yang mereka jalani selama ini					
36	Karyawan menikmati lembur yang dibebankan oleh perusahaan					
Rekan kerja						
37	Rekan kerja karyawan menghormati hak individual masing-masing.					
38	Karyawan puas bekerjasama dengan rekan kerja mereka yang saling bekerjasama					
Kondisi kerja yang mendukung						
39	Pekerjaan karyawan memberikan peluang untuk persiapan kemajuan mereka di masa yang akan datang					
40	Beban kerja yang diberikan selama ini sudah sesuai berdasar kesepakatan dengan pemilik usaha					
Kesesuaian antara kepribadian dengan pekerjaan						
41	Pekerjaan karyawan sesuai dengan kepribadian					
42	Pekerjaan karyawan sesuai dengan keahlian mereka.					

8. Variabel Kinerja

No	Pertanyaan	STS	TS	N	S	SS
Kualitas pekerjaan						

43	Kualitas kerja yang dicapai sesuai dengan syarat mutu produksi					
44	Kualitas kerja yang dicapai sesuai dengan syarat pesanan					
Target kerja dalam kuantitas kerja						
45	Pemilik usaha dapat mencapai target kerja dalam kuantitas					
Pengetahuan						
46	Karyawan memahami prosedur kerja perusahaan					
47	Karyawan memiliki kemampuan teknis					
Ketangguhan						
48	Karyawan berkemampuan dalam melaksanakan tugas					
Hubungan kerja						
49	Karyawan bekerjasama dalam pelaksanaan pekerjaan					
50	Karyawan dapat bekerjasama dengan orang lain untuk menyelesaikan persoalan dalam organisasi					

Karakteristik Individu (X1)									Kompetensi (X2)										
No	X11		X12		X13		X14	Σ	No	X21		X22		X23	X24		X25		Σ
	1	2	3	4	5	6	7			1	2	3	4	5	6	7	8	9	
1	5	5	5	5	4	4	5	33	1	5	4	5	5	4	4	5	4	5	41
2	5	5	4	4	3	3	4	28	2	5	4	5	5	4	4	5	4	5	41
3	5	5	4	4	3	3	5	29	3	5	4	4	3	4	3	3	2	3	31
4	5	4	3	4	4	3	4	27	4	4	4	5	5	4	3	4	2	3	34
5	4	4	3	4	3	3	4	25	5	4	4	4	4	3	3	4	2	5	33
6	4	2	4	4	5	4	4	27	6	4	4	2	4	2	2	4	2	5	29
7	5	3	4	4	4	3	3	26	7	4	4	4	4	3	3	5	3	4	34
8	4	3	5	3	4	4	4	27	8	4	3	4	4	3	3	4	3	4	32
9	3	2	2	4	4	4	4	23	9	3	3	4	3	3	4	4	4	4	32
10	4	4	4	5	5	5	3	30	10	3	3	3	4	3	3	4	4	4	31
11	5	4	3	4	4	5	5	30	11	5	5	4	5	4	4	5	3	4	39
12	4	3	5	5	3	4	3	27	12	4	4	4	5	3	4	4	4	5	37
13	4	4	4	4	4	4	4	28	13	3	4	4	4	4	4	4	4	4	35
14	4	4	5	4	3	4	3	27	14	4	5	4	4	3	5	4	4	4	37
15	4	3	4	4	4	3	5	27	15	3	4	5	4	3	4	4	4	5	36
16	4	3	4	4	4	4	5	28	16	5	5	4	5	4	3	5	5	5	41
17	5	3	5	5	5	4	4	31	17	5	4	5	5	5	5	4	4	5	42
18	5	5	3	4	4	5	5	31	18	5	5	4	4	5	5	5	4	4	41
19	5	3	4	4	5	5	5	31	19	5	5	5	4	5	5	4	4	4	41
20	5	4	3	3	3	4	4	26	20	3	3	5	5	5	4	5	4	5	39
21	4	3	3	4	3	5	4	26	21	5	4	5	5	3	3	4	4	4	37
22	4	4	5	3	4	4	3	27	22	3	4	4	4	3	4	4	3	3	32
23	4	4	5	5	4	5	5	32	23	5	4	5	5	5	5	5	5	5	44
24	1	3	3	4	3	4	3	21	24	3	4	4	4	3	3	3	3	4	31
25	3	3	4	4	3	4	3	24	25	4	4	4	5	4	5	5	4	5	40
26	3	3	4	5	3	3	4	25	26	4	4	5	4	3	4	4	3	4	35
27	3	3	4	5	3	3	4	25	27	4	4	5	4	3	4	4	3	4	35
28	4	5	4	3	4	3	4	27	28	3	3	4	4	4	3	4	3	4	32
29	3	3	3	4	3	3	4	23	29	4	4	4	4	3	4	4	3	4	34
30	3	4	3	4	3	4	4	25	30	4	4	3	4	4	4	5	3	4	35
31	4	4	3	4	2	4	4	25	31	3	4	4	4	4	3	5	3	4	34
32	3	3	4	4	3	3	3	23	32	3	3	4	4	2	3	3	3	4	29
33	5	4	5	5	3	5	5	32	33	4	5	5	5	4	5	5	4	5	42
34	5	4	4	4	3	4	5	29	34	5	4	5	5	4	5	5	3	4	40
35	5	5	4	3	3	3	4	27	35	3	4	3	4	3	5	5	4	3	34
36	4	5	4	5	4	4	4	30	36	4	4	4	4	5	4	3	4	4	36

37	5	4	4	4	5	5	5	32	37	3	4	5	4	4	3	5	5	5	38
38	4	5	5	4	4	3	5	30	38	5	4	4	4	3	4	5	3	5	37
39	5	5	5	4	4	4	4	31	39	5	3	4	5	4	4	4	3	5	37
40	4	2	2	4	3	2	5	22	40	3	4	4	3	4	3	2	1	4	28
41	2	3	4	4	3	4	4	24	41	4	4	3	3	3	3	4	4	4	32
42	4	3	5	4	3	2	3	24	42	4	4	4	4	3	4	3	3	5	34
43	4	5	4	4	4	3	3	27	43	4	4	5	4	5	3	4	3	5	37
44	4	5	4	4	4	4	3	28	44	4	4	4	3	4	4	4	3	4	34
45	4	5	4	5	2	2	4	26	45	5	4	5	4	3	4	5	3	3	36
46	4	4	4	5	3	3	4	27	46	4	3	4	5	3	4	4	3	4	34
47	4	4	4	5	5	4	3	29	47	3	4	3	5	4	4	4	3	4	34
48	4	4	3	5	4	5	4	29	48	3	4	3	5	2	4	5	3	4	33
49	2	4	5	3	4	2	4	24	49	5	5	5	5	4	3	3	4	4	38
50	3	3	3	4	5	3	5	26	50	4	3	5	4	3	4	4	4	4	35
51	3	4	4	4	4	4	4	27	51	3	5	5	3	3	3	3	4	5	34
52	3	3	4	4	3	2	2	21	52	5	3	4	4	3	2	2	3	4	30
53	4	5	5	4	4	5	4	31	53	4	4	5	5	4	4	4	4	4	38
54	4	4	4	4	3	4	4	27	54	5	4	4	5	3	4	4	4	5	38
55	4	5	5	5	4	5	4	32	55	4	5	4	5	4	5	4	3	4	38
56	5	5	3	3	5	5	4	30	56	5	5	4	5	3	4	5	3	4	38
57	5	5	5	5	4	3	4	31	57	5	4	4	5	4	4	3	4	5	38
58	5	5	3	4	3	3	3	26	58	5	4	4	5	4	4	5	3	5	39
59	4	4	4	5	4	3	3	27	59	4	5	4	4	4	5	5	4	4	39
60	4	5	3	5	4	3	3	27	60	4	4	4	5	5	5	4	3	5	39
61	4	4	4	4	3	3	5	27	61	3	4	4	3	4	5	5	3	4	35
62	2	3	4	4	3	2	3	21	62	4	4	4	4	3	4	5	5	4	37
63	2	3	2	4	5	5	5	26	63	4	3	4	5	4	5	5	3	5	38
64	5	3	5	5	3	5	5	31	64	5	4	5	3	4	3	5	5	5	39
65	5	5	4	5	5	4	5	33	65	5	5	5	5	4	4	4	4	5	41
66	4	5	4	3	4	4	4	28	66	5	4	5	5	4	4	5	4	5	41
67	5	4	5	3	3	5	5	30	67	5	5	5	5	5	4	4	3	3	39
68	3	3	2	2	1	3	3	17	68	2	2	3	3	2	3	3	4	4	26
69	5	4	4	4	5	5	5	32	69	4	4	5	4	4	5	5	5	5	41
70	4	5	5	4	4	5	5	32	70	4	4	5	3	4	3	4	3	4	34
71	4	4	3	3	3	4	4	25	71	4	4	4	4	4	4	4	4	5	37
72	4	5	4	4	4	4	3	28	72	5	5	4	5	4	4	4	4	5	40
73	4	4	4	4	3	4	3	26	73	5	3	5	5	4	4	5	4	4	39
74	4	4	5	4	4	3	4	28	74	4	3	4	4	4	3	3	3	4	32
75	4	4	5	4	3	3	5	28	75	5	4	5	5	3	4	4	3	5	38

76	5	4	5	4	4	4	5	31	76	4	5	5	5	4	5	5	3	3	39
77	3	2	5	4	5	5	5	29	77	4	3	4	4	5	4	3	4	4	35
78	5	4	4	4	5	4	4	30	78	3	3	4	4	3	4	4	5	4	34
79	5	5	5	5	5	5	5	35	79	5	5	5	5	5	5	4	4	3	41
80	4	4	5	4	5	5	5	32	80	3	4	5	3	4	5	5	2	5	36
81	4	5	4	5	4	5	4	31	81	4	4	4	5	3	3	3	4	5	35
82	4	5	4	5	4	5	4	31	82	4	4	4	5	4	4	4	4	5	38
83	4	4	5	4	5	5	4	31	83	4	4	5	4	4	4	4	4	5	38
84	4	5	4	5	4	5	4	31	84	4	4	4	5	4	4	4	4	5	38
85	4	5	4	5	4	5	4	31	85	4	4	4	5	4	4	4	4	5	38
86	4	5	4	5	4	5	4	31	86	4	4	4	5	3	3	3	4	5	35
87	4	3	3	4	3	3	3	23	87	4	4	4	4	4	4	3	3	4	34
88	4	5	3	4	3	3	3	25	88	2	4	4	4	3	3	4	3	4	31
89	4	4	5	3	3	5	3	27	89	5	3	4	3	3	3	5	3	5	34
90	5	4	4	3	5	3	5	29	90	5	4	3	4	5	5	5	3	4	38
91	5	3	5	4	5	4	5	31	91	5	5	5	4	5	4	4	5	5	42
92	4	3	4	4	4	4	4	27	92	3	5	4	3	2	3	4	4	5	33
93	4	4	3	4	3	4	4	26	93	5	4	5	4	5	3	5	4	4	39
94	4	4	4	4	4	4	3	27	94	4	3	4	4	3	4	5	3	3	33
95	4	5	4	4	4	3	4	28	95	3	4	4	4	3	4	4	3	3	32
96	5	5	5	5	5	5	5	35	96	5	4	5	5	5	5	5	5	5	44
97	5	3	4	4	4	5	4	29	97	3	4	4	4	3	3	3	3	4	31
98	5	3	4	4	4	3	3	26	98	4	4	4	5	4	5	5	4	5	40
99	4	3	5	3	4	4	4	27	99	4	4	5	4	3	4	4	3	4	35
100	3	2	2	4	4	4	4	23	100	4	4	5	4	3	4	4	3	4	35
101	4	4	4	5	5	5	3	30	101	3	3	4	4	4	3	4	3	4	32
102	5	4	3	4	4	5	5	30	102	4	4	4	4	3	4	4	3	4	34
103	4	3	5	5	3	4	3	27	103	4	4	3	4	4	4	5	3	4	35
104	4	4	4	4	4	4	4	28	104	3	4	4	4	4	3	5	3	4	34
105	4	4	5	4	3	4	3	27	105	3	3	4	4	2	3	3	3	4	29
106	4	3	4	4	4	3	5	27	106	4	5	5	5	4	5	5	4	5	42
107	4	3	4	4	4	4	5	28	107	5	4	5	5	4	5	5	3	4	40
108	5	3	5	5	5	4	4	31	108	3	4	3	4	3	5	5	4	3	34
109	5	5	3	4	4	5	5	31	109	4	4	4	4	5	4	3	4	4	36
110	5	3	4	4	5	5	5	31	110	3	4	5	4	4	3	5	5	5	38
111	5	4	3	3	3	4	4	26	111	5	4	4	4	3	4	5	3	5	37
112	4	3	3	4	3	5	4	26	112	5	3	4	5	4	4	4	3	5	37
113	4	4	5	3	4	4	3	27	113	3	4	4	3	4	3	2	1	4	28
114	4	4	5	5	4	5	5	32	114	4	4	3	3	3	3	4	4	4	32

115	1	3	3	4	3	4	3	21	115	4	4	4	4	3	4	3	3	5	34
116	3	3	4	4	3	4	3	24	116	4	4	5	4	5	3	4	3	5	37
117	3	3	4	5	3	3	4	25	117	4	4	4	3	4	4	4	3	4	34
118	3	3	4	5	3	3	4	25	118	5	4	5	4	3	4	5	3	3	36
119	4	5	4	3	4	3	4	27	119	4	3	4	5	3	4	4	3	4	34
120	3	3	3	4	3	3	4	23	120	3	4	3	5	4	4	4	3	4	34
121	3	4	3	4	3	4	4	25	121	3	4	3	5	2	4	5	3	4	33
122	4	4	3	4	2	4	4	25	122	5	5	5	5	4	3	3	4	4	38
123	3	3	4	4	3	3	3	23	123	4	3	5	4	3	4	4	4	4	35
124	5	4	5	5	3	5	5	32	124	3	5	5	3	3	3	3	4	5	34
125	5	4	4	4	3	4	5	29	125	5	3	4	4	3	2	2	3	4	30
126	5	5	4	3	3	3	4	27	126	4	4	5	5	4	4	4	4	4	38
127	4	5	4	5	4	4	4	30	127	5	4	4	5	3	4	4	4	5	38
128	5	4	4	4	5	5	5	32	128	4	5	4	5	4	5	4	3	4	38
129	4	5	5	4	4	3	5	30	129	5	5	4	5	3	4	5	3	4	38
130	5	5	5	4	4	4	4	31	130	5	4	4	5	4	4	3	4	5	38
131	4	2	2	4	3	2	5	22	131	5	4	4	5	4	4	5	3	5	39
132	2	3	4	4	3	4	4	24	132	4	5	4	4	4	5	5	4	4	39
133	4	3	5	4	3	2	3	24	133	4	4	4	5	5	5	4	3	5	39
134	4	5	4	4	4	3	3	27	134	3	4	4	3	4	5	5	3	4	35
135	4	5	4	4	4	4	3	28	135	4	4	4	4	3	4	5	5	4	37
136	5	4	5	5	3	3	4	29	136	4	3	4	5	4	5	5	3	5	38
137	3	4	4	4	3	4	4	26	137	5	4	5	3	4	3	5	5	5	39
138	5	4	5	5	5	5	5	34	138	5	5	5	5	4	4	4	4	5	41
139	3	4	4	4	3	3	3	24	139	5	4	5	5	4	4	5	4	5	41
140	4	4	4	5	4	5	5	31	140	5	5	5	5	5	4	4	3	3	39
141	4	4	5	4	3	4	4	28	141	2	2	3	3	2	3	3	4	4	26
142	4	4	5	4	3	4	4	28	142	4	4	5	4	4	5	5	5	5	41
143	3	3	4	4	4	3	4	25	143	4	4	5	3	4	3	4	3	4	34
144	4	4	4	4	3	4	4	27	144	4	4	4	4	4	4	4	4	5	37
145	4	4	3	4	4	4	5	28	145	5	5	4	5	4	4	4	4	5	40
146	3	4	4	4	4	3	5	27	146	5	3	5	5	4	4	5	4	4	39
147	3	3	4	4	2	3	3	22	147	4	3	4	4	4	3	3	3	4	32
148	4	5	5	5	4	5	5	33	148	5	4	5	5	3	4	4	3	5	38
149	5	4	5	5	4	5	5	33	149	4	5	5	5	4	5	5	3	3	39
150	3	4	3	4	3	5	5	27	150	4	3	4	4	5	4	3	4	4	35
151	4	4	4	4	5	4	3	28	151	3	3	4	4	3	4	4	5	4	34
152	3	4	5	4	4	3	5	28	152	5	5	5	5	5	5	4	4	3	41
153	5	4	4	4	3	4	5	29	153	3	4	5	3	4	5	5	2	5	36

154	5	3	4	5	4	4	4	29	154	4	4	4	5	3	3	3	4	5	35
155	3	4	4	3	4	3	2	23	155	4	4	4	5	4	4	4	4	5	38
156	4	4	3	3	3	3	4	24	156	4	4	5	4	4	4	4	4	5	38
157	4	4	4	4	3	4	3	26	157	4	4	4	5	4	4	4	4	5	38
158	4	4	5	4	5	3	4	29	158	4	4	4	5	4	4	4	4	5	38
159	4	4	4	3	4	4	4	27	159	4	4	4	5	3	3	3	4	5	35
160	5	4	5	4	3	4	5	30	160	4	4	4	4	4	4	3	3	4	34
161	4	3	4	5	3	4	4	27	161	2	4	4	4	3	3	4	3	4	31
162	3	4	3	5	4	4	4	27	162	5	3	4	3	3	3	5	3	5	34
163	3	4	3	5	2	4	5	26	163	5	4	3	4	5	5	5	3	4	38
164	5	5	5	5	4	3	3	30	164	5	5	5	4	5	4	4	5	5	42
165	4	3	5	4	3	4	4	27	165	3	5	4	3	2	3	4	4	5	33
166	3	5	5	3	3	3	3	25	166	5	4	5	4	5	3	5	4	4	39
167	5	3	4	4	3	2	2	23	167	4	3	4	4	3	4	5	3	3	33
168	4	4	5	5	4	4	4	30	168	5	3	5	5	3	4	3	3	4	35
169	5	4	4	5	3	4	4	29	169	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
170	4	5	4	5	4	5	4	31	170	5	5	5	4	4	5	5	4	5	42
171	5	5	4	5	3	4	5	31	171	5	5	4	3	3	4	3	3	3	33
172	5	4	4	5	4	4	3	29	172	5	4	4	4	3	4	3	3	3	33
173	5	4	4	5	4	4	5	31	173	5	5	4	4	3	4	4	5	4	38
174	4	5	4	4	4	5	5	31	174	5	5	5	4	5	5	5	5	5	44
175	4	4	4	5	5	5	4	31	175	4	4	5	3	4	5	4	5	4	38
176	3	4	4	3	4	5	5	28	176	5	5	5	4	3	3	3	4	3	35
177	4	4	4	4	3	4	5	28	177	5	4	5	3	4	4	4	3	4	36
178	4	3	4	5	4	5	5	30	178	3	3	4	3	2	4	3	3	3	28
179	5	4	5	3	4	3	5	29	179	5	5	5	5	4	5	5	5	5	44
180	5	5	5	5	4	4	4	32	180	4	3	4	2	1	1	2	4	4	25
181	5	4	5	5	4	4	5	32	181	5	4	4	4	4	3	3	4	4	35
182	5	5	5	5	5	4	4	33	182	5	5	4	3	2	4	3	4	3	33
183	2	2	3	3	2	3	3	18	183	5	5	4	3	2	4	3	4	3	33
184	4	4	5	4	4	5	5	31	184	5	4	4	3	2	4	4	3	3	32
185	4	4	5	3	4	3	4	27	185	4	4	4	4	3	4	4	4	4	35
186	4	4	4	4	4	4	4	28	186	4	4	5	4	3	4	3	5	5	37
187	5	5	4	5	4	4	4	31	187	4	4	4	4	4	4	5	5	4	38
188	5	3	5	5	4	4	5	31	188	3	4	3	3	2	3	2	3	3	26
189	4	3	4	4	4	3	3	25	189	5	4	5	4	5	3	3	5	4	38
190	5	4	5	5	3	4	4	30	190	5	4	5	4	4	4	3	5	5	39
191	4	5	5	5	4	5	5	33	191	4	5	4	4	3	3	4	3	3	33
192	4	3	4	4	5	4	3	27	192	3	5	5	4	4	3	4	3	3	34

193	3	3	4	4	3	4	4	25	193	5	4	5	3	3	5	4	5	5	39
194	5	5	5	5	5	5	4	34	194	4	4	4	5	4	4	4	5	4	38
195	3	4	5	3	4	5	5	29	195	4	4	4	3	4	3	3	4	4	33
196	5	5	5	5	5	5	4	34	196	4	4	4	2	2	4	4	4	4	32

No	Komunikasi (X3)										Kualitas Kehidupan Kerja (Z1)									
	X31		X32		X33		X34		X35		X36	Σ	No	Z11		Z12		Z13		Σ
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10			1	2	3	4	5	6		
1	5	4	5	4	3	4	3	4	4	5	41	1	3	3	4	4	5	4	23	
2	5	3	4	5	3	3	3	4	3	3	36	2	3	3	4	4	5	5	24	
3	3	3	3	3	3	4	3	4	5	4	35	3	5	3	4	3	5	5	25	
4	3	3	4	4	3	3	3	3	3	5	34	4	4	4	4	4	4	4	24	
5	5	5	5	3	4	3	3	4	4	5	41	5	3	5	4	5	5	4	26	
6	5	5	5	5	3	4	5	5	5	1	43	6	4	1	4	5	5	5	24	
7	4	3	4	3	2	3	3	4	3	3	32	7	3	3	4	3	3	2	18	
8	3	3	4	3	3	4	4	5	4	4	37	8	3	3	3	3	3	4	19	
9	4	3	2	2	2	3	3	4	4	4	31	9	4	4	4	4	4	4	24	
10	5	1	3	3	3	3	3	3	3	4	31	10	3	3	4	3	4	4	21	
11	4	4	4	3	5	5	5	5	5	5	45	11	4	4	4	4	5	5	26	
12	5	4	5	4	4	4	3	3	3	4	39	12	5	4	4	3	3	4	23	
13	4	4	4	3	3	4	3	4	4	4	37	13	4	3	4	4	4	4	23	
14	5	3	4	3	4	4	3	4	4	2	36	14	3	3	3	4	3	3	19	
15	5	5	4	3	3	4	3	3	3	4	37	15	3	3	4	4	3	3	20	
16	5	4	4	4	3	4	3	3	3	4	37	16	3	4	4	4	3	3	21	
17	5	5	4	4	3	4	4	5	4	4	42	17	3	4	4	4	5	5	25	
18	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	49	18	3	4	5	5	5	5	27	
19	4	4	5	3	4	5	4	5	4	4	42	19	4	2	4	3	4	4	21	
20	5	5	5	4	3	3	3	4	3	3	38	20	3	3	4	3	5	5	23	
21	5	4	5	3	4	4	4	3	4	5	41	21	4	4	4	3	4	4	23	
22	3	3	4	3	2	4	3	3	3	3	31	22	3	4	3	4	3	3	20	
23	5	5	5	5	4	5	5	5	5	3	47	23	5	5	5	3	5	5	28	
24	4	3	4	2	1	1	2	4	4	3	28	24	3	3	3	2	4	4	19	
25	5	4	4	4	4	3	3	4	4	3	38	25	4	4	5	5	4	4	26	
26	5	5	4	3	2	4	3	4	3	2	35	26	4	3	3	4	2	3	19	
27	5	5	4	3	2	4	3	4	3	2	35	27	4	3	3	4	2	3	19	
28	5	4	4	3	2	4	4	3	3	2	34	28	4	3	3	4	2	3	19	
29	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	39	29	3	3	3	3	3	3	18	
30	4	4	5	4	3	4	3	5	5	5	42	30	4	4	4	3	4	4	23	
31	4	4	4	4	4	4	5	5	4	5	43	31	3	3	4	4	5	5	24	
32	3	4	3	3	2	3	2	3	3	3	29	32	2	3	2	3	5	5	20	
33	5	4	5	4	5	3	3	5	4	1	39	33	4	5	3	3	5	5	25	
34	5	4	5	4	4	4	3	5	5	4	43	34	4	5	4	4	4	5	26	
35	4	5	4	4	3	3	4	3	3	3	36	35	4	5	3	4	4	3	23	
36	3	5	5	4	4	3	4	3	3	3	37	36	4	4	4	5	5	5	27	

37	5	4	5	3	3	5	4	5	5	2	41	37	4	3	3	3	5	5	23
38	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	42	38	5	3	4	3	5	5	25
39	4	4	4	3	4	3	3	4	4	3	36	39	3	2	3	3	5	5	21
40	4	4	4	2	2	4	4	4	4	4	36	40	4	3	4	3	5	4	23
41	3	4	3	3	4	3	3	4	3	4	34	41	4	3	3	3	4	3	20
42	4	3	4	3	2	4	2	3	3	4	32	42	4	3	2	3	4	3	19
43	5	4	4	3	4	4	4	5	4	4	41	43	3	4	4	5	3	3	22
44	4	5	5	4	3	3	4	4	4	5	41	44	4	3	4	4	4	4	23
45	5	3	5	2	2	4	2	3	3	4	33	45	5	2	5	4	4	5	25
46	4	3	4	2	2	3	3	4	4	2	31	46	3	3	3	4	4	4	21
47	4	4	4	3	3	3	3	4	5	1	34	47	4	4	4	4	4	4	24
48	5	3	4	2	3	4	3	3	4	3	34	48	3	3	4	4	4	4	22
49	5	5	5	3	2	4	4	5	5	4	42	49	4	3	3	4	2	2	18
50	4	4	4	3	5	4	4	4	3	3	38	50	3	5	4	4	3	4	23
51	5	4	4	4	3	4	4	5	5	2	40	51	3	4	4	4	5	5	25
52	3	2	4	1	1	4	1	3	3	4	26	52	2	3	4	3	3	2	17
53	5	4	4	3	3	4	4	4	4	4	39	53	4	4	4	4	4	3	23
54	4	4	5	3	4	4	4	5	5	3	41	54	4	4	4	5	5	5	27
55	4	4	2	2	2	4	4	4	5	4	35	55	4	4	4	4	4	4	24
56	5	4	5	2	3	5	3	5	5	2	39	56	4	3	3	4	3	3	20
57	5	4	3	4	4	4	4	5	5	3	41	57	3	3	4	3	5	5	23
58	5	5	5	4	3	3	3	5	5	5	43	58	3	4	4	5	5	5	26
59	5	4	5	4	4	4	4	5	5	2	42	59	4	3	4	4	4	4	23
60	5	4	5	4	4	3	4	5	5	5	44	60	2	3	4	3	5	5	22
61	3	4	4	3	4	4	3	4	4	3	36	61	3	3	4	4	3	3	20
62	5	3	4	3	2	3	3	4	5	4	36	62	5	4	4	5	5	5	28
63	4	4	4	2	2	4	4	3	2	4	33	63	3	4	4	5	5	5	26
64	3	5	3	3	4	3	2	5	5	4	37	64	5	5	5	5	5	5	30
65	4	4	5	4	5	4	4	5	5	4	44	65	4	2	4	4	4	4	22
66	4	4	4	2	2	4	3	3	3	4	33	66	3	3	3	3	3	3	18
67	5	4	5	3	3	3	3	4	4	3	37	67	4	3	5	5	4	4	25
68	3	2	3	4	3	4	4	4	4	2	33	68	3	3	3	3	3	2	17
69	5	4	5	3	3	4	4	3	3	3	37	69	5	4	5	5	5	5	29
70	4	4	5	4	4	4	4	3	3	4	39	70	3	4	4	4	4	4	23
71	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	38	71	3	4	4	4	4	4	23
72	4	4	4	2	2	4	2	4	4	4	34	72	2	2	3	4	2	4	17
73	5	3	4	3	3	4	3	3	3	4	35	73	3	3	4	4	3	2	19
74	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	38	74	3	3	3	4	3	3	19
75	4	3	5	4	3	4	4	5	5	1	38	75	4	2	4	3	3	3	19

76	5	4	4	4	5	4	4	3	3	4	40	76	3	4	4	5	3	3	22
77	4	4	4	5	4	4	4	4	3	5	41	77	5	3	2	5	3	3	21
78	4	4	4	3	2	4	3	4	4	2	34	78	3	3	4	3	3	2	18
79	4	4	5	4	4	4	4	4	4	2	39	79	4	4	4	3	4	4	23
80	4	4	4	3	3	5	3	5	5	1	37	80	3	3	4	3	4	3	20
81	5	4	5	3	3	4	4	5	4	2	39	81	4	4	4	3	4	5	24
82	5	4	5	3	3	4	4	5	4	1	38	82	4	4	4	3	4	5	24
83	5	4	5	4	4	4	4	4	4	1	39	83	4	5	3	4	3	3	22
84	5	4	5	4	4	4	4	4	4	1	39	84	4	5	3	4	3	3	22
85	5	4	5	4	4	4	4	4	4	1	39	85	4	5	3	4	3	3	22
86	5	4	5	3	3	4	4	5	4	2	39	86	4	4	4	3	4	5	24
87	4	3	4	3	3	3	3	4	4	3	34	87	3	3	4	4	5	5	24
88	4	4	3	3	3	4	4	2	2	3	32	88	3	2	3	4	3	4	19
89	4	4	3	3	3	5	4	4	4	4	38	89	3	4	4	4	4	5	24
90	2	3	3	4	5	3	3	4	4	3	34	90	3	4	3	3	5	5	23
91	5	4	5	3	4	4	4	3	4	3	39	91	3	3	4	5	4	3	22
92	5	4	5	2	2	4	2	4	3	2	33	92	4	3	4	4	2	2	19
93	4	3	4	3	4	3	4	4	3	4	36	93	3	4	4	4	5	4	24
94	5	4	5	3	3	4	4	5	5	5	43	94	5	4	5	4	5	5	28
95	4	3	4	3	3	4	3	3	3	4	34	95	3	4	4	4	3	3	21
96	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	49	96	3	4	4	4	5	5	25
97	4	4	5	3	4	5	4	5	4	4	42	97	3	4	5	5	5	5	27
98	5	5	5	4	3	3	3	4	3	3	38	98	4	2	4	3	4	4	21
99	5	4	5	3	4	4	4	3	4	5	41	99	3	3	4	3	5	5	23
100	3	3	4	3	2	4	3	3	3	3	31	100	4	4	4	3	4	4	23
101	5	5	5	5	4	5	5	5	5	3	47	101	3	4	3	4	3	3	20
102	4	3	4	2	1	1	2	4	4	3	28	102	5	5	5	3	5	5	28
103	5	4	4	4	4	3	3	4	4	3	38	103	3	3	3	2	4	4	19
104	5	5	4	3	2	4	3	4	3	2	35	104	4	4	5	5	4	4	26
105	5	5	4	3	2	4	3	4	3	2	35	105	4	3	3	4	2	3	19
106	5	4	4	3	2	4	4	3	3	2	34	106	4	3	3	4	2	3	19
107	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	39	107	4	3	3	4	2	3	19
108	4	4	5	4	3	4	3	5	5	5	42	108	3	3	3	3	3	3	18
109	4	4	4	4	4	4	5	5	4	5	43	109	4	4	4	3	4	4	23
110	3	4	3	3	2	3	2	3	3	3	29	110	3	3	4	4	5	5	24
111	5	4	5	4	5	3	3	5	4	1	39	111	2	3	2	3	5	5	20
112	5	4	5	4	4	4	3	5	5	4	43	112	4	5	3	3	5	5	25
113	4	5	4	4	3	3	4	3	3	3	36	113	4	5	4	4	4	5	26
114	3	5	5	4	4	3	4	3	3	3	37	114	4	5	3	4	4	3	23

115	5	4	5	3	3	5	4	5	5	2	41	115	4	4	4	5	5	5	27
116	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	42	116	4	3	3	3	5	5	23
117	4	4	4	3	4	3	3	4	4	3	36	117	5	3	4	3	5	5	25
118	4	4	4	2	2	4	4	4	4	4	36	118	3	2	3	3	5	5	21
119	3	4	3	3	4	3	3	4	3	4	34	119	4	3	4	3	5	4	23
120	4	3	4	3	2	4	2	3	3	4	32	120	4	3	3	3	4	3	20
121	5	4	4	3	4	4	4	5	4	4	41	121	4	3	2	3	4	3	19
122	4	5	5	4	3	3	4	4	4	5	41	122	3	4	4	5	3	3	22
123	5	3	5	2	2	4	2	3	3	4	33	123	4	3	4	4	4	4	23
124	4	3	4	2	2	3	3	4	4	2	31	124	5	2	5	4	4	5	25
125	4	4	4	3	3	3	3	4	5	1	34	125	3	3	3	4	4	4	21
126	5	3	4	2	3	4	3	3	4	3	34	126	4	4	4	4	4	4	24
127	5	5	5	3	2	4	4	5	5	4	42	127	3	3	4	4	4	4	22
128	4	4	4	3	5	4	4	4	3	3	38	128	4	3	3	4	2	2	18
129	5	4	4	4	3	4	4	5	5	2	40	129	3	5	4	4	3	4	23
130	3	2	4	1	1	4	1	3	3	4	26	130	3	4	4	4	5	5	25
131	5	4	4	3	3	4	4	4	4	4	39	131	2	3	4	3	3	2	17
132	4	4	5	3	4	4	4	5	5	3	41	132	4	4	4	4	4	3	23
133	4	4	2	2	2	4	4	4	5	4	35	133	4	4	4	5	5	5	27
134	5	4	5	2	3	5	3	5	5	2	39	134	4	4	4	4	4	4	24
135	5	4	3	4	4	4	4	5	5	3	41	135	4	3	3	4	3	3	20
136	5	5	5	4	3	3	3	5	5	5	43	136	3	3	4	3	5	5	23
137	5	4	5	4	4	4	4	5	5	2	42	137	3	4	4	5	5	5	26
138	5	4	5	4	4	3	4	5	5	5	44	138	4	3	4	4	4	4	23
139	3	4	4	3	4	4	3	4	4	3	36	139	2	3	4	3	5	5	22
140	5	3	4	3	2	3	3	4	5	4	36	140	3	3	4	4	3	3	20
141	4	4	4	2	2	4	4	3	2	4	33	141	5	4	4	5	5	5	28
142	3	5	3	3	4	3	2	5	5	4	37	142	3	4	4	5	5	5	26
143	4	4	5	4	5	4	4	5	5	4	44	143	5	5	5	5	5	5	30
144	4	4	4	2	2	4	3	3	3	4	33	144	4	2	4	4	4	4	22
145	5	4	5	3	3	3	3	4	4	3	37	145	3	3	3	3	3	3	18
146	3	2	3	4	3	4	4	4	4	2	33	146	4	3	5	5	4	4	25
147	5	4	5	3	3	4	4	3	3	3	37	147	3	3	3	3	3	2	17
148	4	4	5	4	4	4	4	3	3	4	39	148	5	4	5	5	5	5	29
149	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	38	149	3	4	4	4	4	4	23
150	4	4	4	2	2	4	2	4	4	4	34	150	3	4	4	4	4	4	23
151	5	3	4	3	3	4	3	3	3	4	35	151	2	2	3	4	2	4	17
152	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	38	152	3	3	4	4	3	2	19
153	4	3	5	4	3	4	4	5	5	1	38	153	3	3	3	4	3	3	19

154	5	4	4	4	5	4	4	3	3	4	40	154	4	2	4	3	3	3	19
155	4	4	4	5	4	4	4	4	3	5	41	155	3	4	4	5	3	3	22
156	4	4	4	3	2	4	3	4	4	2	34	156	5	3	2	5	3	3	21
157	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30	157	3	3	4	3	3	2	18
158	3	3	4	3	4	5	4	4	4	4	38	158	4	4	4	3	4	4	23
159	2	2	3	2	3	3	2	4	4	4	29	159	3	3	4	3	4	3	20
160	3	5	3	3	4	3	2	3	3	3	32	160	4	4	4	3	4	5	24
161	3	4	4	3	4	4	4	4	3	4	37	161	4	4	4	3	4	5	24
162	4	4	2	2	4	5	5	4	2	2	34	162	4	5	3	4	3	3	22
163	3	3	3	4	4	4	4	4	3	3	35	163	4	5	3	4	3	3	22
164	2	5	5	3	3	5	5	3	3	3	37	164	4	5	3	4	3	3	22
165	4	4	3	3	4	4	4	5	3	4	38	165	4	4	4	3	4	5	24
166	3	4	3	3	4	4	4	3	3	3	34	166	3	3	4	4	5	5	24
167	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	42	167	3	2	3	4	3	4	19
168	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	46	168	3	4	4	4	4	5	24
169	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	39	169	3	4	3	3	5	5	23
170	3	3	4	2	3	5	3	5	4	4	36	170	3	3	4	5	4	3	22
171	4	3	4	3	5	5	5	4	4	4	41	171	4	3	4	4	2	2	19
172	3	3	4	2	3	3	3	4	3	3	31	172	3	4	4	4	5	4	24
173	5	5	5	4	5	5	5	5	5	3	47	173	5	4	5	4	5	5	28
174	3	3	3	1	4	4	3	3	3	3	30	174	4	3	4	5	2	2	20
175	3	3	3	2	4	5	5	4	3	4	36	175	5	4	5	5	5	5	29
176	3	4	4	3	2	1	4	4	4	4	33	176	5	5	4	4	5	5	28
177	3	4	4	3	2	1	4	4	4	4	33	177	3	3	4	3	4	5	22
178	3	4	4	3	2	1	4	4	4	4	33	178	2	2	3	2	3	3	15
179	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	33	179	3	5	3	3	4	3	21
180	4	4	5	3	3	4	4	4	4	4	39	180	3	4	4	3	4	4	22
181	4	4	4	3	4	5	5	3	1	3	36	181	4	4	2	2	4	5	21
182	3	3	4	2	4	5	4	3	3	3	34	182	3	3	3	4	4	4	21
183	3	5	4	3	5	5	5	4	4	4	42	183	2	5	5	3	3	5	23
184	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	32	184	4	4	3	3	4	4	22
185	3	3	4	3	5	3	5	4	4	4	38	185	3	4	3	3	4	4	21
186	5	4	5	2	4	5	5	4	4	5	43	186	4	4	4	4	4	5	25
187	3	3	3	4	3	5	5	3	3	4	36	187	5	5	5	5	5	5	30
188	4	3	3	3	3	3	4	4	3	3	33	188	4	4	4	3	4	4	23
189	3	3	3	3	4	5	5	3	4	4	37	189	3	3	4	2	3	5	20
190	4	4	3	2	4	4	5	4	3	4	37	190	4	3	4	3	5	5	24
191	3	4	4	3	4	4	3	3	4	4	36	191	3	3	4	2	3	3	18
192	4	4	4	2	5	5	5	4	2	3	38	192	5	5	5	4	5	5	29

193	1	4	3	3	4	4	3	4	3	3	32	193	3	3	3	1	4	4	18
194	4	5	4	3	4	4	4	5	3	4	40	194	3	3	3	2	4	5	20
195	3	4	4	3	4	4	3	4	2	3	34	195	3	4	4	3	2	1	17
196	3	3	4	3	3	4	5	3	3	3	34	196	3	4	4	3	2	1	17

Kepuasan Kerja (Z2)

No	Z21		Z22		Z23		Z24		Z25		Σ
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
1	3	3	3	3	4	4	4	4	5	5	38
2	2	5	3	3	5	5	5	4	3	5	40
3	3	3	5	5	4	5	5	5	5	3	43
4	3	4	3	3	3	4	4	3	4	4	35
5	3	4	3	4	5	5	5	5	4	3	41
6	3	4	2	2	2	2	4	2	2	2	25
7	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
8	3	3	4	3	4	5	4	4	4	4	38
9	2	2	3	2	3	3	2	4	4	4	29
10	3	5	3	3	4	3	2	3	3	3	32
11	3	4	4	3	4	4	4	4	3	4	37
12	4	4	2	2	4	5	5	4	2	2	34
13	3	3	3	4	4	4	4	4	3	3	35
14	2	5	5	3	3	5	5	3	3	3	37
15	4	4	3	3	4	4	4	5	3	4	38
16	3	4	3	3	4	4	4	3	3	3	34
17	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	42
18	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	46
19	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	39
20	3	3	4	2	3	5	3	5	4	4	36
21	4	3	4	3	5	5	5	4	4	4	41
22	3	3	4	2	3	3	3	4	3	3	31
23	5	5	5	4	5	5	5	5	5	3	47
24	3	3	3	1	4	4	3	3	3	3	30
25	3	3	3	2	4	5	5	4	3	4	36
26	3	4	4	3	2	1	4	4	4	4	33
27	3	4	4	3	2	1	4	4	4	4	33
28	3	4	4	3	2	1	4	4	4	4	33
29	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	33
30	4	4	5	3	3	4	4	4	4	4	39
31	4	4	4	3	4	5	5	3	1	3	36

32	3	3	4	2	4	5	4	3	3	3	34
33	3	5	4	3	5	5	5	4	4	4	42
34	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	32
35	3	3	4	3	5	3	5	4	4	4	38
36	5	4	5	2	4	5	5	4	4	5	43
37	3	3	3	4	3	5	5	3	3	4	36
38	4	3	3	3	3	3	4	4	3	3	33
39	3	3	3	3	4	5	5	3	4	4	37
40	4	4	3	2	4	4	5	4	3	4	37
41	3	4	4	3	4	4	3	3	4	4	36
42	4	4	4	2	5	5	5	4	2	3	38
43	1	4	3	3	4	4	3	4	3	3	32
44	4	5	4	3	4	4	4	5	3	4	40
45	3	4	4	3	4	4	3	4	2	3	34
46	3	3	4	3	3	4	5	3	3	3	34
47	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	32
48	3	2	3	4	3	5	5	3	4	5	37
49	3	3	3	2	3	4	4	4	3	3	32
50	2	3	3	3	3	4	3	3	3	3	30
51	3	3	4	4	5	5	4	3	3	3	37
52	4	4	3	2	5	4	4	4	3	3	36
53	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	37
54	3	4	4	3	4	4	3	4	3	4	36
55	4	5	5	5	4	4	4	5	4	5	45
56	4	4	4	4	4	4	5	3	4	4	40
57	3	5	4	3	4	5	4	3	5	5	41
58	4	4	4	3	4	5	5	5	3	3	40
59	3	4	3	3	4	4	5	4	3	4	37
60	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
61	4	4	3	3	3	3	3	3	3	5	34
62	4	5	4	3	5	4	4	4	5	5	43
63	4	4	3	1	5	5	4	3	2	4	35
64	4	4	3	2	3	3	3	3	5	4	34
65	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	42
66	4	4	4	2	3	4	5	4	4	4	38
67	4	4	5	3	5	5	5	5	4	4	44
68	3	3	3	2	5	5	5	4	3	3	36
69	5	5	4	3	5	4	5	5	4	4	44
70	4	4	5	4	4	5	5	4	5	5	45

71	3	3	4	3	4	4	3	4	3	4	35
72	3	4	3	2	4	4	3	4	3	3	33
73	3	3	2	2	3	4	3	4	2	2	28
74	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	37
75	4	4	4	5	5	4	4	3	5	5	43
76	4	3	3	3	4	4	5	4	4	4	38
77	2	2	3	2	4	5	5	5	4	3	35
78	3	3	4	4	3	4	4	4	4	3	36
79	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	37
80	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	38
81	3	3	4	3	4	4	4	4	4	5	38
82	3	3	4	3	4	4	4	4	4	5	38
83	5	1	3	4	4	4	3	3	1	4	32
84	5	1	3	4	4	4	3	3	1	4	32
85	5	1	3	4	4	4	3	3	1	4	32
86	3	3	4	3	4	4	4	4	4	5	38
87	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	34
88	3	3	4	3	3	3	3	4	4	4	34
89	5	3	3	3	4	4	5	5	3	3	38
90	3	3	3	2	5	4	4	3	5	5	37
91	3	4	5	3	4	5	5	4	5	5	43
92	2	4	3	2	4	4	4	4	4	4	35
93	4	5	4	3	4	5	4	4	3	3	39
94	3	3	3	3	4	4	3	3	4	4	34
95	3	4	4	2	4	4	4	5	5	4	39
96	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
97	3	3	3	3	4	3	5	5	5	5	39
98	5	5	5	4	5	5	5	5	5	3	47
99	3	3	3	1	4	4	3	3	3	3	30
100	3	3	3	2	4	5	5	4	3	4	36
101	3	4	4	3	2	1	4	4	4	4	33
102	3	4	4	3	2	1	4	4	4	4	33
103	3	4	4	3	2	1	4	4	4	4	33
104	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	33
105	4	4	5	3	3	4	4	4	4	4	39
106	4	4	4	3	4	5	5	3	1	3	36
107	3	3	4	2	4	5	4	3	3	3	34
108	3	5	4	3	5	5	5	4	4	4	42
109	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	32

110	3	3	4	3	5	3	5	4	4	4	38
111	5	4	5	2	4	5	5	4	4	5	43
112	3	3	3	4	3	5	5	3	3	4	36
113	4	3	3	3	3	3	4	4	3	3	33
114	3	3	3	3	4	5	5	3	4	4	37
115	4	4	3	2	4	4	5	4	3	4	37
116	3	4	4	3	4	4	3	3	4	4	36
117	4	4	4	2	5	5	5	4	2	3	38
118	1	4	3	3	4	4	3	4	3	3	32
119	4	5	4	3	4	4	4	5	3	4	40
120	3	4	4	3	4	4	3	4	2	3	34
121	3	3	4	3	3	4	5	3	3	3	34
122	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	32
123	3	2	3	4	3	5	5	3	4	5	37
124	3	3	3	2	3	4	4	4	3	3	32
125	2	3	3	3	3	4	3	3	3	3	30
126	3	3	4	4	5	5	4	3	3	3	37
127	4	4	3	2	5	4	4	4	3	3	36
128	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	37
129	3	4	4	3	4	4	3	4	3	4	36
130	4	5	5	5	4	4	4	5	4	5	45
131	4	4	4	4	4	4	5	3	4	4	40
132	3	5	4	3	4	5	4	3	5	5	41
133	4	4	4	3	4	5	5	5	3	3	40
134	3	4	3	3	4	4	5	4	3	4	37
135	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
136	4	4	3	3	3	3	3	3	3	5	34
137	4	5	4	3	5	4	4	4	5	5	43
138	4	4	3	1	5	5	4	3	2	4	35
139	4	4	3	2	3	3	3	3	5	4	34
140	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	42
141	4	4	4	2	3	4	5	4	4	4	38
142	4	4	5	3	5	5	5	5	4	4	44
143	3	3	3	2	5	5	5	4	3	3	36
144	5	5	4	3	5	4	5	5	4	4	44
145	4	4	5	4	4	5	5	4	5	5	45
146	3	3	4	3	4	4	3	4	3	4	35
147	3	4	3	2	4	4	3	4	3	3	33
148	3	3	2	2	3	4	3	4	2	2	28

149	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	37
150	4	4	4	5	5	4	4	3	5	5	43
151	4	3	3	3	4	4	5	4	4	4	38
152	2	2	3	2	4	5	5	5	4	3	35
153	3	3	4	4	3	4	4	4	4	3	36
154	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	37
155	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	38
156	3	3	4	3	4	4	4	4	4	5	38
157	3	3	4	3	4	4	4	4	4	5	38
158	5	1	3	4	4	4	3	3	1	4	32
159	5	1	3	4	4	4	3	3	1	4	32
160	5	1	3	4	4	4	3	3	1	4	32
161	3	3	4	3	4	4	4	4	4	5	38
162	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	34
163	3	3	4	3	3	3	3	4	4	4	34
164	5	3	3	3	4	4	5	5	3	3	38
165	3	3	3	2	5	4	4	3	5	5	37
166	3	4	5	3	4	5	5	4	5	5	43
167	2	4	3	2	4	4	4	4	4	4	35
168	4	5	4	3	4	5	4	4	3	3	39
169	3	3	3	3	4	4	3	3	4	4	34
170	3	4	4	2	4	4	4	5	5	4	39
171	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
172	3	3	3	3	4	3	5	5	5	5	39
173	4	4	5	3	5	5	5	5	4	4	44
174	3	3	3	2	5	5	5	4	3	3	36
175	5	5	4	3	5	4	5	5	4	4	44
176	4	4	5	4	4	5	5	4	5	5	45
177	3	3	4	3	4	4	3	4	3	4	35
178	3	4	3	2	4	4	3	4	3	3	33
179	3	3	2	2	3	4	3	4	2	2	28
180	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	37
181	4	4	4	5	5	4	4	3	5	5	43
182	4	3	3	3	4	4	5	4	4	4	38
183	2	2	3	2	4	5	5	5	4	3	35
184	3	3	4	4	3	4	4	4	4	3	36
185	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	37
186	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	38
187	3	3	4	3	4	4	4	4	4	5	38

188	3	3	4	3	4	4	4	4	4	5	38
189	5	1	3	4	4	4	3	3	1	4	32
190	5	1	3	4	4	4	3	3	1	4	32
191	5	1	3	4	4	4	3	3	1	4	32
192	3	3	4	3	4	4	4	4	4	5	38
193	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	34
194	3	3	4	3	3	3	3	4	4	4	34
195	5	3	3	3	4	4	5	5	3	3	38
196	3	3	3	2	5	4	4	3	5	5	37

Kinerja (Y)

No	Y1		Y2	Y3		Y4	Y5		Σ
	1	2	3	4	5	6	7	8	
1	4	4	4	3	3	3	4	3	28
2	5	3	3	3	4	4	5	5	32
3	3	4	5	3	3	3	2	1	24
4	5	5	4	3	3	4	4	4	32
5	4	4	3	3	3	4	4	4	29
6	2	2	2	4	4	4	4	4	26
7	1	1	2	3	3	3	3	3	19
8	4	4	4	3	3	4	4	4	30
9	3	4	3	2	4	3	4	4	27
10	3	3	3	4	3	3	3	3	25
11	4	4	4	5	5	5	4	3	34
12	3	3	3	3	3	4	5	3	27
13	3	3	3	4	3	4	4	4	28
14	4	4	3	3	3	3	4	4	28
15	4	4	5	4	4	5	5	5	36
16	4	4	3	3	3	4	4	4	29
17	5	4	4	4	3	4	3	3	30
18	4	4	5	5	5	5	5	5	38
19	3	3	4	4	4	4	4	4	30
20	5	5	4	3	4	5	5	3	34
21	3	4	4	4	4	4	5	5	33
22	2	3	3	3	3	4	4	4	26
23	4	5	5	5	5	5	5	5	39
24	3	4	3	3	4	4	4	4	29
25	4	3	3	4	4	4	4	5	31

26	3	4	4	3	3	4	4	5	30
27	3	4	4	3	3	4	4	5	30
28	3	4	4	3	3	4	4	5	30
29	4	4	3	3	3	4	4	3	28
30	3	3	3	4	4	4	4	5	30
31	3	4	4	4	4	4	4	5	32
32	3	4	3	3	3	2	4	4	26
33	5	5	5	4	3	4	5	5	36
34	4	4	4	3	4	4	4	4	31
35	3	4	4	4	4	4	4	5	32
36	4	5	4	4	4	4	5	4	34
37	5	3	3	5	4	4	5	2	31
38	3	3	4	4	4	4	4	4	30
39	4	3	2	4	4	4	4	3	28
40	3	3	3	4	3	4	4	4	28
41	3	4	4	4	3	4	4	3	29
42	3	4	3	4	3	3	5	4	29
43	4	4	3	4	4	4	4	4	31
44	4	4	4	3	4	4	5	2	30
45	4	3	4	5	3	4	5	2	30
46	4	3	4	4	4	4	4	3	30
47	3	3	3	5	4	3	4	5	30
48	3	3	3	4	4	4	5	3	29
49	3	4	4	4	4	4	5	5	33
50	4	4	4	4	4	3	4	3	30
51	4	4	5	4	4	4	5	4	34
52	4	4	5	4	3	3	4	2	29
53	4	4	3	4	4	4	4	4	31
54	4	5	4	4	4	5	4	4	34
55	4	4	5	4	4	5	4	5	35
56	3	3	4	3	3	3	4	4	27
57	4	4	4	5	5	5	5	4	36
58	4	4	4	4	3	5	5	5	34
59	4	4	4	4	3	3	5	4	31
60	4	4	4	4	3	3	4	4	30
61	5	4	3	4	4	4	3	3	30
62	4	4	5	4	4	4	4	4	33
63	5	4	3	2	3	4	5	4	30
64	3	4	3	4	3	5	5	4	31

65	5	5	5	4	4	4	5	2	34
66	4	4	4	4	4	4	5	5	34
67	4	4	4	5	5	5	4	3	34
68	4	3	3	3	4	4	4	4	29
69	4	5	5	5	4	5	5	5	38
70	4	4	5	4	4	4	5	4	34
71	4	4	3	4	4	4	4	4	31
72	4	3	4	3	3	4	5	5	31
73	3	4	4	3	2	4	4	3	27
74	4	4	4	3	3	3	5	3	29
75	3	5	4	3	3	3	4	5	30
76	3	5	5	4	4	5	4	3	33
77	4	4	4	5	5	5	4	4	35
78	3	4	4	3	3	4	4	4	29
79	3	4	4	3	3	3	4	4	28
80	4	4	3	4	4	4	4	4	31
81	5	4	4	4	4	5	5	4	35
82	5	4	4	4	5	5	5	4	36
83	4	5	5	1	2	2	2	3	24
84	4	5	5	1	2	2	2	3	24
85	4	5	5	1	2	2	2	3	24
86	5	4	4	4	5	5	5	4	36
87	3	3	4	3	3	4	5	4	29
88	4	3	3	3	3	3	4	4	27
89	4	5	4	3	4	4	3	4	31
90	5	5	4	3	3	4	5	5	34
91	4	4	4	4	4	4	5	4	33
92	4	4	4	4	4	4	4	4	32
93	4	4	5	3	4	4	4	5	33
94	3	3	4	4	4	4	5	2	29
95	3	3	4	3	3	4	3	5	28
96	4	4	3	3	3	3	4	4	28
97	4	4	5	4	4	5	5	5	36
98	4	4	3	3	3	4	4	4	29
99	5	4	4	4	3	4	3	3	30
100	4	4	5	5	5	5	5	5	38
101	3	3	4	4	4	4	4	4	30
102	5	5	4	3	4	5	5	3	34
103	3	4	4	4	4	4	5	5	33

104	2	3	3	3	3	4	4	4	26
105	4	5	5	5	5	5	5	5	39
106	3	4	3	3	4	4	4	4	29
107	4	3	3	4	4	4	4	5	31
108	3	4	4	3	3	4	4	5	30
109	3	4	4	3	3	4	4	5	30
110	3	4	4	3	3	4	4	5	30
111	4	4	3	3	3	4	4	3	28
112	3	3	3	4	4	4	4	5	30
113	3	4	4	4	4	4	4	5	32
114	3	4	3	3	3	2	4	4	26
115	5	5	5	4	3	4	5	5	36
116	4	4	4	3	4	4	4	4	31
117	3	4	4	4	4	4	4	5	32
118	4	5	4	4	4	4	5	4	34
119	5	3	3	5	4	4	5	2	31
120	3	3	4	4	4	4	4	4	30
121	4	3	2	4	4	4	4	3	28
122	3	3	3	4	3	4	4	4	28
123	3	4	4	4	3	4	4	3	29
124	3	4	3	4	3	3	5	4	29
125	4	4	3	4	4	4	4	4	31
126	4	4	4	3	4	4	5	2	30
127	4	3	4	5	3	4	5	2	30
128	4	3	4	4	4	4	4	3	30
129	3	3	3	5	4	3	4	5	30
130	3	3	3	4	4	4	5	3	29
131	3	4	4	4	4	4	5	5	33
132	4	4	4	4	4	3	4	3	30
133	4	4	5	4	4	4	5	4	34
134	4	4	5	4	3	3	4	2	29
135	4	4	3	4	4	4	4	4	31
136	4	5	4	4	4	5	4	4	34
137	4	4	5	4	4	5	4	5	35
138	3	3	4	3	3	3	4	4	27
139	4	4	4	5	5	5	5	4	36
140	4	4	4	4	3	5	5	5	34
141	4	4	4	4	3	3	5	4	31
142	4	4	4	4	3	3	4	4	30

182	3	3	4	3	4	5	4	4	30
183	2	2	3	2	3	3	2	4	21
184	3	5	3	3	4	3	2	3	26
185	3	4	4	3	4	4	4	4	30
186	4	4	2	2	4	5	5	4	30
187	3	3	3	4	4	4	4	4	29
188	2	5	5	3	3	5	5	3	31
189	4	4	3	3	4	4	4	5	31
190	3	4	3	3	4	4	4	3	28
191	4	4	4	4	4	5	4	5	34
192	5	5	5	5	5	5	4	4	38
193	4	4	4	3	4	4	4	4	31
194	3	3	4	2	3	5	3	5	28
195	4	3	4	3	5	5	5	4	33
196	3	3	4	2	3	3	3	4	25

KARAKTERISTIK RESPONDEN**Jenis Kelamin**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Pria	115	58,7	58,7	58,7
	Wanita	81	41,3	41,3	100,0
	Total	196	100,0	100,0	

Usia

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	20-30 tahun	55	28,1	28,1	28,1
	>30-40 tahun	56	28,6	28,6	56,6
	>40 tahun	85	43,4	43,4	100,0
	Total	196	100,0	100,0	

Pendidikan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	D3	2	1,0	1,0	1,0
	MAN/ SMA	155	79,1	79,1	80,1
	PGA	2	1,0	1,0	81,1
	S1	37	18,9	18,9	100,0
	Total	196	100,0	100,0	

Lama kerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	< 3 tahun	56	28,6	28,6	28,6
	4-7 tahun	64	32,7	32,7	61,2
	8-11 tahun	41	20,9	20,9	82,1
	> 12 tahun	35	17,9	17,9	100,0
	Total	196	100,0	100,0	

Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Karakteristik Individu
Correlations

		X1.1 item 1	X1.1 item 2	X1.2 item 3	X1.2 item 4	X1.3 item 5	X1.3 item 6	X1.4 item 7	Total X1
Pearson Correlation	X1.1 item 1	1	,374**	,293**	,198**	,297**	,218**	,287**	,668**
	X1.1 item 2	,374**	1	,245**	,130	,171*	,196**	,089	,554**
	X1.2 item 3	,293**	,245**	1	,199**	,261**	,130	,091	,543**
	X1.2 item 4	,198**	,130	,199**	1	,182*	,249**	,128	,481**
	X1.3 item 5	,297**	,171*	,261**	,182*	1	,384**	,233**	,624**
	X1.3 item 6	,218**	,196**	,130	,249**	,384**	1	,376**	,639**
	X1.4 item 7	,287**	,089	,091	,128	,233**	,376**	1	,545**
	Total X1	,668**	,554**	,543**	,481**	,624**	,639**	,545**	1
Sig. (2- tailed)	X1.1 item 1		,000	,000	,005	,000	,002	,000	,000
	X1.1 item 2	,000		,001	,070	,016	,006	,215	,000
	X1.2 item 3	,000	,001		,005	,000	,068	,203	,000
	X1.2 item 4	,005	,070	,005		,011	,000	,075	,000
	X1.3 item 5	,000	,016	,000	,011		,000	,001	,000
	X1.3 item 6	,002	,006	,068	,000	,000		,000	,000
	X1.4 item 7	,000	,215	,203	,075	,001	,000		,000
	Total X1	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	
N	X1.1 item 1	196	196	196	196	196	196	196	196
	X1.1 item 2	196	196	196	196	196	196	196	196
	X1.2 item 3	196	196	196	196	196	196	196	196
	X1.2 item 4	196	196	196	196	196	196	196	196
	X1.3 item 5	196	196	196	196	196	196	196	196
	X1.3 item 6	196	196	196	196	196	196	196	196
	X1.4 item 7	196	196	196	196	196	196	196	196
	Total X1	196	196	196	196	196	196	196	196

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

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

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	196	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	196	100,0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,673	7

ANOVA

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig
Between People	286,218	195	1,468		
Within People				9,565	,000
Between Items	27,519	6	4,586		
Residual	561,052	1170	,480		
Total	588,571	1176	,500		
Total	874,789	1371	,638		

Grand Mean = 3,9876

Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Kompetensi

Correlations

	X2.1 item 1	X2.1 item 2	X2.2 item 3	X2.2 item 4	X2.3 item 5	X2.4 item 6	X2.4 item 7	X2.4 item 8	X2.4 item 9	Total X2
Pearson Correlation	1	,301**	,356**	,306**	,315**	,188**	,136	,188**	,125	,587**
X2.1 item 2	,301**	1	,257**	,149*	,234**	,275**	,152*	,158*	-,004	,486**
X2.2 item 3	,356**	,257**	1	,143*	,363**	,168*	,138	,260**	,160*	,548**
X2.2 item 4	,306**	,149*	,143*	1	,345**	,318**	,249**	,092	,239**	,574**
X2.3 item 5	,315**	,234**	,363**	,345**	1	,381**	,262**	,156*	,200**	,665**
X2.4 item 6	,188**	,275**	,168*	,318**	,381**	1	,498**	,159*	,063	,622**
X2.4 item 7	,136	,152*	,138	,249**	,262**	,498**	1	,142*	,158*	,564**
X2.4 item 8	,188**	,158*	,260**	,092	,156*	,159*	,142*	1	,306**	,496**
X2.4 item 9	,125	-,004	,160*	,239**	,200**	,063	,158*	,306**	1	,440**
Total X2	,587**	,486**	,548**	,574**	,665**	,622**	,564**	,496**	,440**	1
Sig. (2- tailed)		,000	,000	,000	,000	,008	,058	,008	,082	,000
X2.1 item 2	,000		,000	,038	,001	,000	,034	,027	,958	,000
X2.2 item 3	,000	,000		,045	,000	,019	,053	,000	,025	,000
X2.2 item 4	,000	,038	,045		,000	,000	,000	,202	,001	,000
X2.3 item 5	,000	,001	,000	,000		,000	,000	,029	,005	,000
X2.4 item 6	,008	,000	,019	,000	,000		,000	,026	,380	,000
X2.4 item 7	,058	,034	,053	,000	,000	,000		,047	,027	,000
X2.4 item 8	,008	,027	,000	,202	,029	,026	,047		,000	,000
X2.4 item 9	,082	,958	,025	,001	,005	,380	,027	,000		,000

N	X2.1 item 1	196	196	196	196	196	196	196	196	196	196
	X2.1 item 2	196	196	196	196	196	196	196	196	196	196
	X2.2 item 3	196	196	196	196	196	196	196	196	196	196
	X2.2 item 4	196	196	196	196	196	196	196	196	196	196
	X2.3 item 5	196	196	196	196	196	196	196	196	196	196
	X2.4 item 6	196	196	196	196	196	196	196	196	196	196
	X2.4 item 7	196	196	196	196	196	196	196	196	196	196
	X2.4 item 8	196	196	196	196	196	196	196	196	196	196
	X2.4 item 9	196	196	196	196	196	196	196	196	196	196
	Total X2	196	196	196	196	196	196	196	196	196	196

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

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

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	196	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	196	100,0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,719	9

ANOVA

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig
Between People	302,077	195	1,549		
Within People					
Between Items	98,916	8	12,365	28,413	,000
Residual	678,862	1560	,435		
Total	777,778	1568	,496		
Total	1079,855	1763	,613		

Grand Mean = 4,0091

Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Komunikasi (X3)

		Correlations										
		X3.1 item 1	X3.1 item 2	X3.2 item 3	X3.2 item 4	X3.3 item 5	X3.4 item 6	X3.4 item 7	X3.5 item 8	X3.5 item 9	X3.6 item 10	Total X3
Pearson Correlation	X3.1 item 1	1	,299**	,510**	,230**	-,011	,130	,084	,257**	,278**	-,108	,488**
	X3.1 item 2	,299**	1	,358**	,348**	,215**	,087	,259**	,282**	,160*	,039	,560**
	X3.2 item 3	,510**	,358**	1	,306**	,113	,114	,110	,280**	,299**	-,047	,555**
	X3.2 item 4	,230**	,348**	,306**	1	,440**	,003	,339**	,306**	,243**	,006	,614**
	X3.3 item 5	-,011	,215**	,113	,440**	1	,303**	,488**	,251**	,101	,092	,596**
	X3.4 item 6	,130	,087	,114	,003	,303**	1	,417**	,117	,027	-,007	,413**
	X3.4 item 7	,084	,259**	,110	,339**	,488**	,417**	1	,219**	,091	,063	,593**
	X3.5 item 8	,257**	,282**	,280**	,306**	,251**	,117	,219**	1	,715**	-,063	,625**
	X3.5 item 9	,278**	,160*	,299**	,243**	,101	,027	,091	,715**	1	-,016	,543**
	X3.6 item 10	-,108	,039	-,047	,006	,092	-,007	,063	-,063	-,016	1	,440**
	Total X3	,488**	,560**	,555**	,614**	,596**	,413**	,593**	,625**	,543**	,240**	1
Sig. (2- tailed)	X3.1 item 1		,000	,000	,001	,873	,069	,241	,000	,000	,131	,000
	X3.1 item 2	,000		,000	,000	,002	,225	,000	,000	,025	,585	,000
	X3.2 item 3	,000	,000		,000	,115	,113	,125	,000	,000	,509	,000
	X3.2 item 4	,001	,000	,000		,000	,962	,000	,000	,001	,931	,000
	X3.3 item 5	,873	,002	,115	,000		,000	,000	,000	,157	,199	,000

N	X3.1 item 1	196	196	196	196	196	196	196	196	196	196	196
	X3.1 item 2	196	196	196	196	196	196	196	196	196	196	196
	X3.2 item 3	196	196	196	196	196	196	196	196	196	196	196
	X3.2 item 4	196	196	196	196	196	196	196	196	196	196	196
	X3.3 item 5	196	196	196	196	196	196	196	196	196	196	196
	X3.4 item 6	196	196	196	196	196	196	196	196	196	196	196
	X3.4 item 7	196	196	196	196	196	196	196	196	196	196	196
	X3.5 item 8	196	196	196	196	196	196	196	196	196	196	196
	X3.5 item 9	196	196	196	196	196	196	196	196	196	196	196
	X3.6 item 10	196	196	196	196	196	196	196	196	196	196	196
	Total X3	196	196	196	196	196	196	196	196	196	196	196

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

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

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	196	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	196	100,0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,687	10

ANOVA

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig
Between People	357,373	195	1,833		
Within People					
Between Items	205,698	9	22,855	39,848	,000
Residual	1006,602	1755	,574		
Total	1212,300	1764	,687		
Total	1569,673	1959	,801		

Grand Mean = 3,7240

Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Kualitas Kehidupan Kerja (Z1)

		Correlations						Total Z1
		Z1.1 item 1	Z1.1 item 2	Z1.2 item 3	Z1.2 item 4	Z1.3 item 5	Z1.3 item 6	Total Z1
Pearson Correlation	Z1.1 item 1	1	,239**	,251**	,225**	,170*	,188**	,534**
	Z1.1 item 2	,239**	1	,214**	,214**	,196**	,168*	,541**
	Z1.2 item 3	,251**	,214**	1	,327**	,344**	,321**	,631**
	Z1.2 item 4	,225**	,214**	,327**	1	,063	,043	,475**
	Z1.3 item 5	,170*	,196**	,344**	,063	1	,801**	,746**
	Z1.3 item 6	,188**	,168*	,321**	,043	,801**	1	,738**
	Total Z1	,534**	,541**	,631**	,475**	,746**	,738**	1
Sig. (2-tailed)	Z1.1 item 1		,001	,000	,002	,017	,008	,000
	Z1.1 item 2	,001		,003	,003	,006	,018	,000
	Z1.2 item 3	,000	,003		,000	,000	,000	,000
	Z1.2 item 4	,002	,003	,000		,380	,549	,000
	Z1.3 item 5	,017	,006	,000	,380		,000	,000
	Z1.3 item 6	,008	,018	,000	,549	,000		,000
	Total Z1	,000	,000	,000	,000	,000	,000	
N	Z1.1 item 1	196	196	196	196	196	196	196
	Z1.1 item 2	196	196	196	196	196	196	196
	Z1.2 item 3	196	196	196	196	196	196	196
	Z1.2 item 4	196	196	196	196	196	196	196
	Z1.3 item 5	196	196	196	196	196	196	196
	Z1.3 item 6	196	196	196	196	196	196	196
	Total Z1	196	196	196	196	196	196	196

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

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

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	196	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	196	100,0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,670	6

ANOVA

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig
Between People	311,642	195	1,598		
Within People					
Between Items	28,008	5	5,602	10,622	,000
Residual	514,159	975	,527		
Total	542,167	980	,553		
Total	853,809	1175	,727		

Grand Mean = 3,7372

Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Kepuasan Kerja (Z2)

Correlations

	Z2.1 item 1	Z2.1 item 2	Z2.2 item 3	Z2.2 item 4	Z2.3 item 5	Z2.3 item 6	Z2.4 item 7	Z2.4 item 8	Z2.5 item 9	Z2.5 item 10	Total Z2
Pearson Correlation											
Z2.1 item 1	1	,071	,245**	,328**	,266**	,126	,173*	,128	,166*	,143*	,414**
Z2.1 item 2	,071	1	,460**	,007	,183*	,063	,263**	,309**	,403**	,088	,552**
Z2.2 item 3	,245**	,460**	1	,386**	,159*	,183*	,284**	,350**	,448**	,363**	,722**
Z2.2 item 4	,328**	,007	,386**	1	,088	,082	,063	,021	,139	,286**	,448**
Z2.3 item 5	,266**	,183*	,159*	,088	1	,584**	,286**	,184*	,093	,156*	,543**
Z2.3 item 6	,126	,063	,183*	,082	,584**	1	,403**	,109	-,013	-,019	,458**
Z2.4 item 7	,173*	,263**	,284**	,063	,286**	,403**	1	,374**	,312**	,118	,608**
Z2.4 item 8	,128	,309**	,350**	,021	,184*	,109	,374**	1	,314**	,005	,503**
Z2.5 item 9	,166*	,403**	,448**	,139	,093	-,013	,312**	,314**	1	,522**	,600**
Z2.5 item 10	,143*	,088	,363**	,286**	,156*	-,019	,118	,005	,522**	1	,507**
Total Z2	,414**	,552**	,722**	,448**	,543**	,458**	,608**	,503**	,600**	,507**	1
Sig. (2-tailed)											
Z2.1 item 1		,320	,001	,000	,000	,080	,015	,074	,020	,046	,000
Z2.1 item 2	,320		,000	,926	,010	,381	,000	,000	,000	,218	,000
Z2.2 item 3	,001	,000		,000	,026	,010	,000	,000	,000	,000	,000
Z2.2 item 4	,000	,926	,000		,218	,256	,381	,768	,052	,000	,000
Z2.3 item 5	,000	,010	,026	,218		,000	,000	,010	,196	,029	,000
Z2.3 item 6	,080	,381	,010	,256	,000		,000	,129	,854	,787	,000

N	Z2.1 item 1	196	196	196	196	196	196	196	196	196	196	196
	Z2.1 item 2	196	196	196	196	196	196	196	196	196	196	196
	Z2.2 item 3	196	196	196	196	196	196	196	196	196	196	196
	Z2.2 item 4	196	196	196	196	196	196	196	196	196	196	196
	Z2.3 item 5	196	196	196	196	196	196	196	196	196	196	196
	Z2.3 item 6	196	196	196	196	196	196	196	196	196	196	196
	Z2.4 item 7	196	196	196	196	196	196	196	196	196	196	196
	Z2.4 item 8	196	196	196	196	196	196	196	196	196	196	196
	Z2.5 item 9	196	196	196	196	196	196	196	196	196	196	196
	Z2.5 item 10	196	196	196	196	196	196	196	196	196	196	196
	Total Z2	196	196	196	196	196	196	196	196	196	196	196

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

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

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	196	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	196	100,0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,718	10

ANOVA

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig
Between People		356,030	195	1,826		
Within People	Between Items	197,647	9	21,961	42,594	,000
	Residual	904,853	1755	,516		
	Total	1102,500	1764	,625		
Total		1458,530	1959	,745		

Grand Mean = 3,6883

N	Y.1 item 1	196	196	196	196	196	196	196	196	196
	Y.1 item 2	196	196	196	196	196	196	196	196	196
	Y.2 item 3	196	196	196	196	196	196	196	196	196
	Y.3 item 4	196	196	196	196	196	196	196	196	196
	Y.3 item 5	196	196	196	196	196	196	196	196	196
	Y.4 item 6	196	196	196	196	196	196	196	196	196
	Y.5 item 7	196	196	196	196	196	196	196	196	196
	Y.5 item 8	196	196	196	196	196	196	196	196	196
	Total Y	196	196	196	196	196	196	196	196	196

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

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

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	196	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	196	100,0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,702	8

ANOVA

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig
Between People	302,500	195	1,551		
Within People					
Between Items	53,561	7	7,652	16,541	,000
Residual	631,439	1365	,463		
Total	685,000	1372	,499		
Total	987,500	1567	,630		

Grand Mean = 3,8393

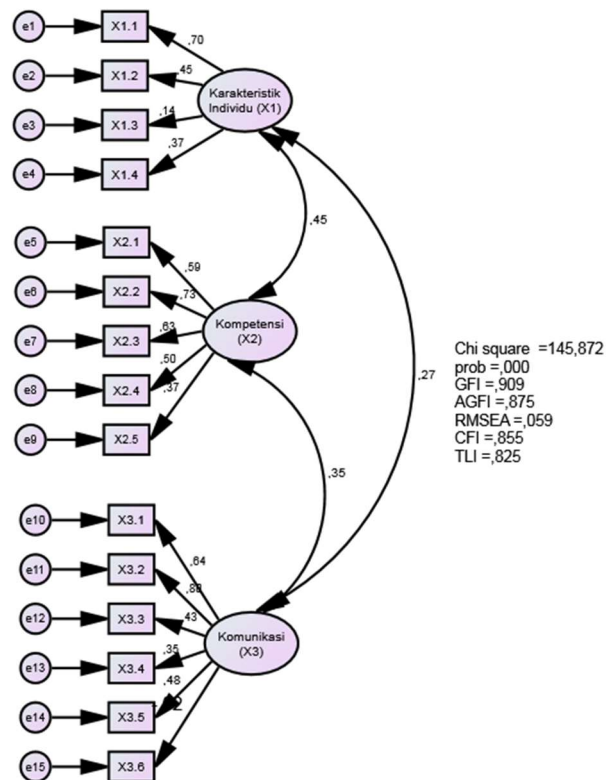
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.296 ^a	.088	.064	3.40880	1.914

a. Predictors: (Constant), Z2, X3, X1, Z1, X2

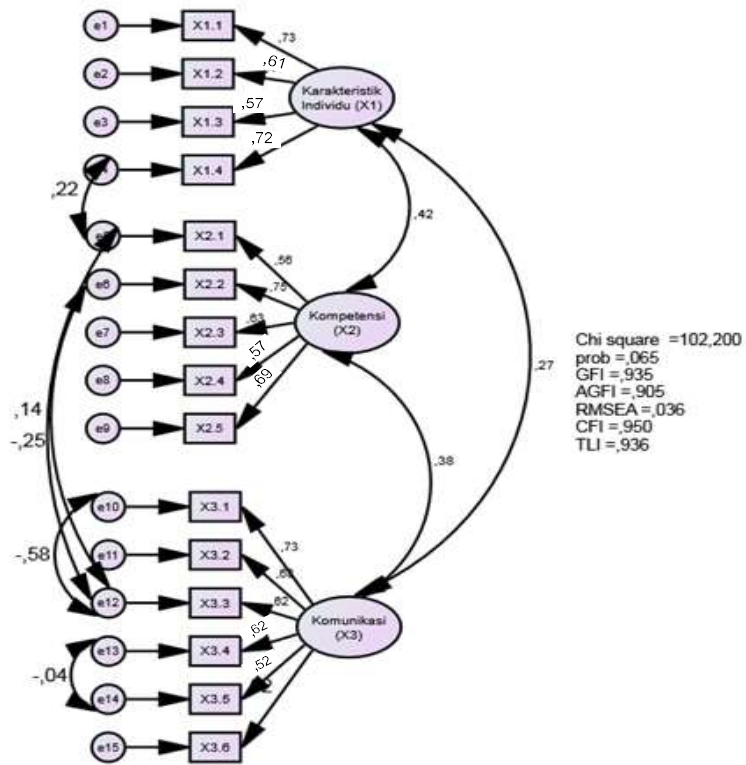
b. Dependent Variable: Y

ANALISIS FAKTOR KONFIRMATORI KONSTRUK EKSOGEN SEBELUM DI MODIFIKASI INDEKS



			M.I.	Par Change
e13	<-->	e12	30,995	0,225
e12	<-->	e10	12,875	-0,119
e5	<-->	e12	9,971	0,101
e6	<-->	e12	9,614	-0,083
e4	<-->	e5	7,832	0,075
e6	<-->	e10	6,962	0,042
e5	<-->	X1	5,831	0,052
e5	<-->	e10	5,595	-0,045
e13	<-->	e11	4,72	-0,048

**ANALISIS FAKTOR KONFIRMATORI KONSTRUK EKSOGEN
SETELAH DI MODIFIKASI INDEKS**



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

Number of distinct sample moments: 120
 Number of distinct parameters to be estimated: 38
 Degrees of freedom (120 - 38): 82

Result (Default model)

Minimum was achieved
 Chi-square = 102,200
 Degrees of freedom = 82
 Probability level = ,065

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

			Estimate	S.E.	C.R.	P
X1.1	<---	X1	1			
X1.2	<---	X1	0,497	0,156	3,179	0,001
X1.3	<---	X1	0,178	0,129	2,376	0,016
X1.4	<---	X1	0,493	0,177	2,793	0,005
X2.1	<---	X2	1			
X2.2	<---	X2	1,221	0,192	6,345	***
X2.3	<---	X2	1,623	0,273	5,941	***
X2.4	<---	X2	1,055	0,205	5,141	***
X2.5	<---	X2	0,716	0,169	4,235	***
X3.1	<---	X3	1			
X3.2	<---	X3	0,929	0,145	6,399	***
X3.3	<---	X3	1,283	0,232	5,541	***
X3.4	<---	X3	0,647	0,131	4,942	***
X3.5	<---	X3	0,644	0,141	4,579	***
X3.6	<---	X3	0,038	0,177	2,216	0,022

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

			Estimate
X1.1	<---	X1	0,73
X1.2	<---	X1	0,614
X1.3	<---	X1	0,571
X1.4	<---	X1	0,723
X2.1	<---	X2	0,556
X2.2	<---	X2	0,746
X2.3	<---	X2	0,625
X2.4	<---	X2	0,574
X2.5	<---	X2	0,691
X3.1	<---	X3	0,728
X3.2	<---	X3	0,679
X3.3	<---	X3	0,624
X3.4	<---	X3	0,621
X3.5	<---	X3	0,527
X3.6	<---	X3	0,617

Model Fit Summary**CMIN**

Model	NPAR	CMIN	DF	P	CMIN/DF
Default model	38	102,200	82	,065	1,246
Saturated model	120	,000	0		
Independence model	15	511,115	105	,000	4,868

RMR, GFI

Model	RMR	GFI	AGFI	PGFI
Default model	,031	,935	,905	,639
Saturated model	,000	1,000		
Independence model	,082	,681	,635	,596

Baseline Comparisons

Model	NFI	RFI	IFI	TLI	CFI
	Delta1	rho1	Delta2	rho2	
Default model	,800	,744	,953	,936	,950
Saturated model	1,000		1,000		1,000
Independence model	,000	,000	,000	,000	,000

Parsimony-Adjusted Measures

Model	PRATIO	PNFI	PCFI
Default model	,781	,625	,742
Saturated model	,000	,000	,000
Independence model	1,000	,000	,000

NCP

Model	NCP	LO 90	HI 90
Default model	20,200	,000	50,080
Saturated model	,000	,000	,000
Independence model	406,115	339,388	480,370

FMIN

Model	FMIN	F0	LO 90	HI 90
Default model	,524	,104	,000	,257
Saturated model	,000	,000	,000	,000
Independence model	2,621	2,083	1,740	2,463

RMSEA

Model	RMSEA	LO 90	HI 90	PCLOSE
Default model	,036	,000	,056	,867
Independence model	,141	,129	,153	,000

AIC

Model	AIC	BCC	BIC	CAIC
Default model	178,200	184,993	302,768	340,768
Saturated model	240,000	261,453	633,374	753,374
Independence model	541,115	543,797	590,287	605,287

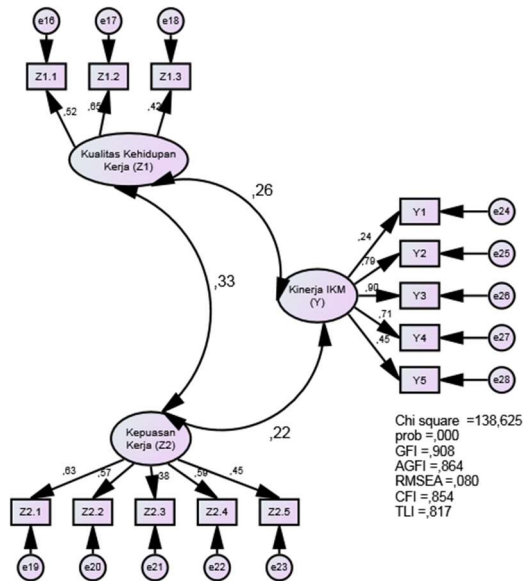
ECVI

Model	ECVI	LO 90	HI 90	MECVI
Default model	,914	,810	1,067	,949
Saturated model	1,231	1,231	1,231	1,341
Independence model	2,775	2,433	3,156	2,789

HOELTER

Model	HOELTER .05	HOELTER .01
Default model	199	219
Independence model	50	55

**ANALISIS FAKTOR KONFIRMATORI KONSTRUK ENDOGEN SEBELUM DI
MODIFIKASI INDEKS**



Notes for Model (Default model)

Computation of degrees of freedom (Default model)

Number of distinct sample moments: 91

Number of distinct parameters to be estimated: 29

Degrees of freedom (91 - 29): 62

Result (Default model)

Minimum was achieved

Chi-square = 138,625

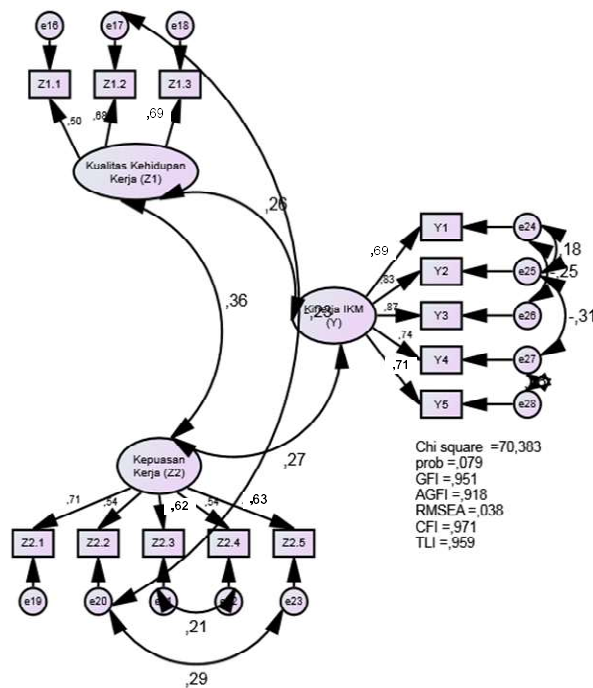
Degrees of freedom = 62

Probability level = ,000

Covariances: (Group number 1 - Default model)

			M.I.	Par Change
e25	<-->	e24	14,913	0,067
e27	<-->	e28	13,666	0,086
e26	<-->	e24	13,495	-0,071
e20	<-->	e23	11,009	0,096
e25	<-->	e27	6,705	-0,042
e17	<-->	e20	6,355	-0,056
e22	<-->	e21	6,118	0,061
e22	<-->	e20	5,334	-0,049
e27	<-->	e21	5,051	-0,059
e24	<-->	Z2	4,804	0,044
e26	<-->	e23	4,203	-0,047

ANALISIS FAKTOR KONFIRMATORI KONSTRUK ENDOGEN SETELAH DI MODIFIKASI INDEKS



Notes for Model (Default model)

Computation of degrees of freedom (Default model)

Number of distinct sample moments: 91

Number of distinct parameters to be estimated: 36

Degrees of freedom (91 - 36): 55

Result (Default model)

Minimum was achieved

Chi-square = 70,383

Degrees of freedom = 55

Probability level = ,079

Estimates (Group number 1 - Default model)

Scalar Estimates (Group number 1 - Default model)

Maximum Likelihood Estimates

Regression Weights: (Group number 1 - Default model)

			Estimate	S.E.	C.R.	P
Y1	<---	Y	1			
Y2	<---	Y	2,747	0,885	3,105	0,002
Y3	<---	Y	3,491	1,161	3,007	0,003
Y4	<---	Y	3,102	1,064	2,916	0,004
Y5	<---	Y	1,448	0,536	2,705	0,007
Z1.1	<---	Z1	1			
Z1.2	<---	Z1	1,3	0,375	3,464	***
Z1.3	<---	Z1	1,142	0,329	3,47	***
Z2.1	<---	Z2	1			
Z2.2	<---	Z2	0,777	0,165	4,699	***
Z2.3	<---	Z2	0,5	0,153	3,261	0,001
Z2.4	<---	Z2	0,728	0,153	4,773	***
Z2.5	<---	Z2	0,575	0,174	3,301	***

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

			Estimate
Y1	<---	Y	0,691
Y2	<---	Y	0,831
Y3	<---	Y	0,869
Y4	<---	Y	0,736
Y5	<---	Y	0,713
Z1.1	<---	Z1	0,505
Z1.2	<---	Z1	0,678
Z1.3	<---	Z1	0,691
Z2.1	<---	Z2	0,709
Z2.2	<---	Z2	0,541
Z2.3	<---	Z2	0,624
Z2.4	<---	Z2	0,537
Z2.5	<---	Z2	0,632

Model Fit Summary**CMIN**

Model	NPAR	CMIN	DF	P	CMIN/DF
Default model	36	70,383	55	,079	1,280
Saturated model	91	,000	0		
Independence model	13	604,069	78	,000	7,744

RMR, GFI

Model	RMR	GFI	AGFI	PGFI
Default model	,026	,951	,918	,575
Saturated model	,000	1,000		
Independence model	,090	,639	,579	,548

Baseline Comparisons

Model	NFI Delta1	RFI rho1	IFI Delta2	TLI rho2	CFI
Default model	,883	,835	,972	,959	,971
Saturated model	1,000		1,000		1,000
Independence model	,000	,000	,000	,000	,000

Parsimony-Adjusted Measures

Model	PRATIO	PNFI	PCFI
Default model	,705	,623	,685
Saturated model	,000	,000	,000
Independence model	1,000	,000	,000

NCP

Model	NCP	LO 90	HI 90
Default model	15,383	,000	41,067
Saturated model	,000	,000	,000
Independence model	526,069	451,567	608,045

FMIN

Model	FMIN	F0	LO 90	HI 90
Default model	,361	,079	,000	,211
Saturated model	,000	,000	,000	,000
Independence model	3,098	2,698	2,316	3,118

RMSEA

Model	RMSEA	LO 90	HI 90	PCLOSE
Default model	,038	,000	,062	,775
Independence model	,186	,172	,200	,000

AIC

Model	AIC	BCC	BIC	CAIC
Default model	142,383	147,952	260,395	296,395
Saturated model	182,000	196,077	480,308	571,308
Independence model	630,069	632,080	672,684	685,684

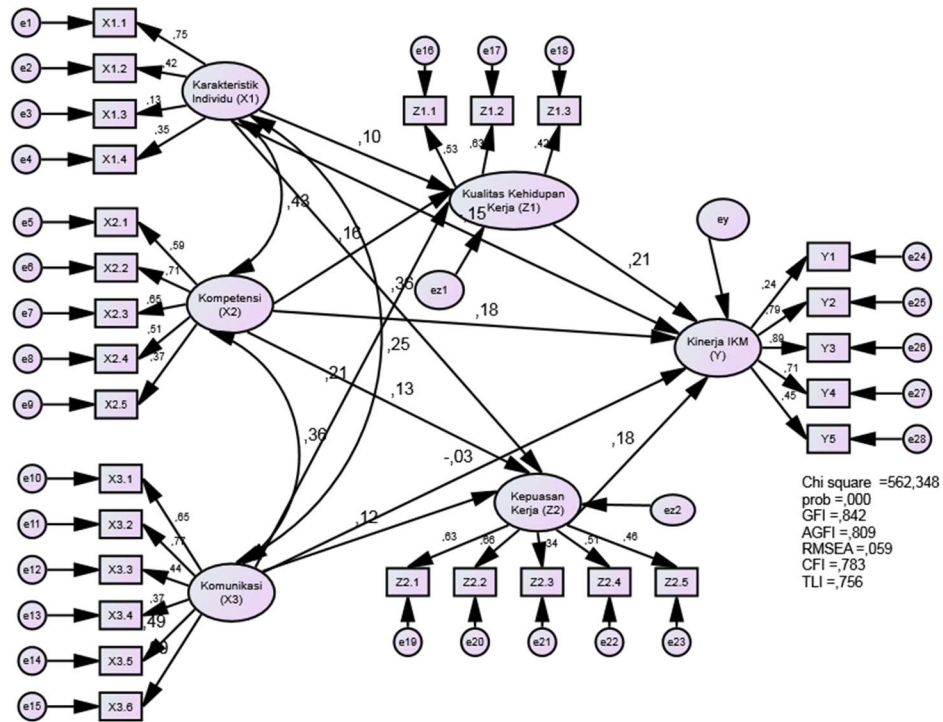
ECVI

Model	ECVI	LO 90	HI 90	MECVI
Default model	,730	,651	,862	,759
Saturated model	,933	,933	,933	1,006
Independence model	3,231	2,849	3,652	3,241

HOELTER

Model	HOELTER .05	HOELTER .01
Default model	204	228
Independence model	33	36

STRUKTURAL EQUATION MODEL SEBELUM MODIFIKASI INDEKS



Notes for Model (Default model)

Computation of degrees of freedom (Default model)

Number of distinct sample moments: 406
 Number of distinct parameters to be estimated: 70
 Degrees of freedom (406 - 70): 336

Result (Default model)

Minimum was achieved
 Chi-square = 562,348
 Degrees of freedom = 336
 Probability level = ,000

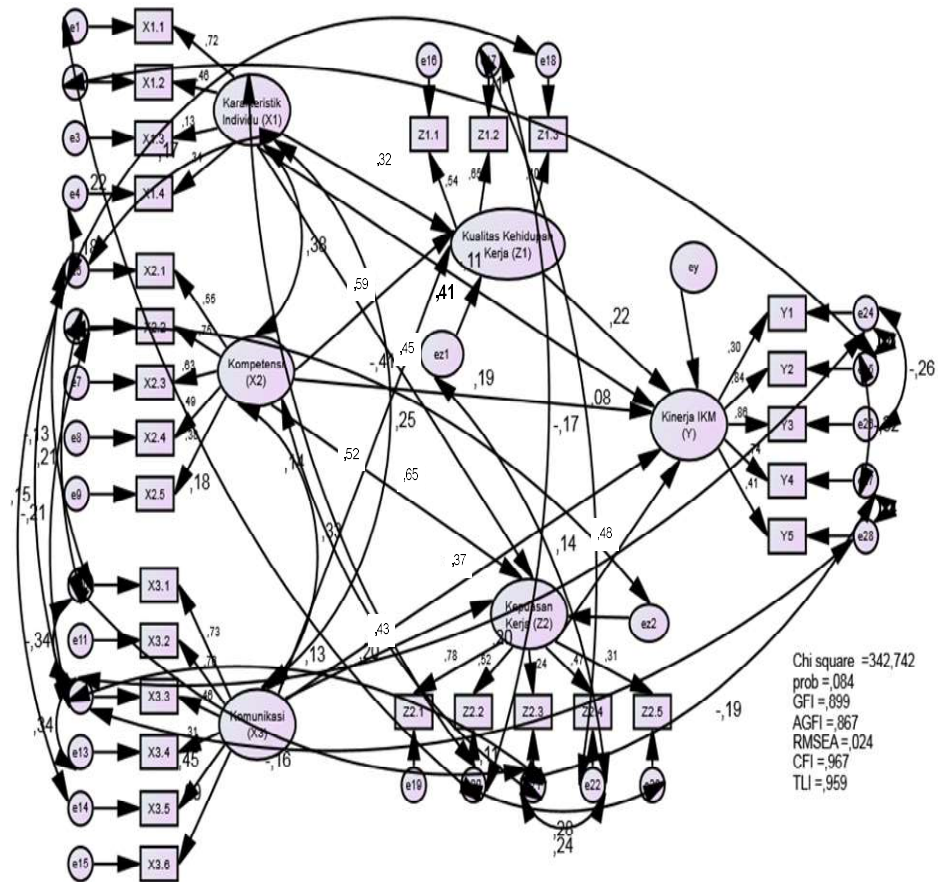
Covariances: (Group number 1 - Default model)

		M.I.	Par Change
e13 <-->	e12	29,924	0,22
e12 <-->	e10	14,688	-0,127
e25 <-->	e24	14,236	0,066
e26 <-->	e24	13,868	-0,072
e27 <-->	e28	13,269	0,084
e22 <-->	e21	9,833	0,08
e5 <-->	e12	9,572	0,099
e14 <-->	e18	8,859	0,124
e6 <-->	e12	8,566	-0,078
e25 <-->	e27	7,302	-0,044
e4 <-->	e5	7,288	0,073
e6 <-->	e10	7,27	0,043
e12 <-->	e28	7,018	-0,096
e17 <-->	e22	6,965	0,057
e20 <-->	e23	6,956	0,072
e12 <-->	e21	6,884	0,109
e1 <-->	e20	6,576	0,06
e5 <-->	e10	6,259	-0,048
e17 <-->	e20	6,152	-0,053
e21 <-->	X2	6,026	0,043
e20 <-->	X1	5,877	0,057
e6 <-->	ez2	5,703	-0,032
e2 <-->	e25	5,68	0,036
e22 <-->	ez1	5,615	0,039
e10 <-->	e21	5,591	-0,059
e5 <-->	X1	5,492	0,052
e12 <-->	e24	5,409	0,088
e27 <-->	e21	5,375	-0,062

Assessment of normality (Group number 1)

Variable	min	max	skew	c.r.	kurtosis	c.r.
X1.1	2,000	5,000	-0,217	-1,250	0,009	0,026
X1.2	2,000	5,000	-0,371	-2,137	0,2	0,572
X1.3	2,000	5,000	-0,047	-0,271	-0,383	-1,095
X1.4	1,500	5,000	-0,311	-1,791	-0,761	-2,175
X2.1	2,500	5,000	-0,407	-2,344	0,484	1,383
X2.2	1,000	5,000	-0,325	-1,872	-0,398	-1,137
X2.3	1,500	5,000	-0,239	-1,376	-0,214	-0,612
X2.4	2,000	5,000	-0,369	-2,125	0,35	1,000
X2.5	1,500	5,000	-0,054	-0,311	-0,594	-1,697
X3.1	2,000	5,000	-0,316	-1,820	-0,009	-0,026
X3.2	1,500	5,000	-0,181	-1,042	-0,123	-0,352
X3.3	2,000	5,000	-0,16	-0,921	-0,591	-1,689
X3.4	2,000	5,000	-0,188	-1,083	0,291	0,832
X3.5	1,000	5,000	-0,026	-0,150	-0,597	-1,706
X3.6	2,000	5,000	-0,332	-1,912	-0,251	-0,717
Y1	2,500	5,000	-0,343	-1,975	0,736	2,103
Y2	2,000	5,000	0,008	0,046	-0,041	-0,117
Y3	2,000	5,000	-0,354	-2,039	0,694	1,983
Y4	1,000	5,000	-0,375	-2,160	0,347	0,992
Y5	1,500	5,000	-0,318	-1,831	0,704	2,012
Z1.1	2,000	5,000	0,214	1,232	-0,124	-0,354
Z1.2	3,000	5,000	-0,005	-0,029	0,19	0,543
Z1.3	1,000	5,000	-0,416	-2,396	-0,818	-2,338
Z2.1	1,500	5,000	0,353	2,033	-0,126	-0,360
Z2.2	2,000	5,000	0,278	1,601	0,44	1,257
Z2.3	2,000	5,000	-0,343	-1,975	0,777	2,220
Z2.4	2,000	5,500	-0,039	-0,225	-0,691	-1,975
Z2.5	2,000	5,000	-0,005	-0,029	-0,64	-1,829
Multivariate					12,669	2,163

STRUKTURAL EQUATION MODEL SETELAH MODIFIKASI INDEKS



Notes for Model (Default model)

Computation of degrees of freedom (Default model)

Number of distinct sample moments: 406

Number of distinct parameters to be estimated: 98

Degrees of freedom (406 - 98): 308

Result (Default model)

Minimum was achieved

Chi-square = 342,742

Degrees of freedom = 308

Probability level = ,084

Scalar Estimates (Group number 1 - Default model)

Maximum Likelihood Estimates

Regression Weights: (Group number 1 - Default model)

			Estimate	S.E.	C.R.	P
Z1	<---	X1	,055	,023	2,392	,017
Z2	<---	X1	,141	,065	2,182	,030
Y	<---	X1	,041	,015	2,694	,007
Z1	<---	X2	,214	,047	4,553	,000
Z2	<---	X2	,536	,140	3,841	,000
Y	<---	X2	,112	,073	1,531	,127
Z1	<---	X3	,143	,046	3,131	,002
Z2	<---	X3	,12	,041	2,893	,004
Y	<---	X3	,021	,008	2,529	,012
Y	<---	Z1	,122	,073	1,664	,097
Y	<---	Z2	,065	,019	3,462	,001
X1.4	<---	X1	,539	,177	3,037	,002
X1.3	<---	X1	,175	,129	1,357	,175
X1.2	<---	X1	,521	,148	3,514	***
X1.1	<---	X1	1,000			
X2.4	<---	X2	1,050	,201	5,216	***
X2.3	<---	X2	1,659	,269	6,175	***
X2.2	<---	X2	1,261	,191	6,582	***
X2.1	<---	X2	1,000			
X3.4	<---	X3	,456	,123	3,703	***
X3.3	<---	X3	,929	,187	4,970	***
X3.2	<---	X3	1,025	,150	6,852	***
X3.1	<---	X3	1,000			
X2.5	<---	X2	,718	,167	4,301	***
X3.5	<---	X3	,722	,135	5,335	***
X3.6	<---	X3	,004	,182	,020	,984
Z1.1	<---	Z1	1,000			
Z1.2	<---	Z1	1,183	,317	3,736	***
Z1.3	<---	Z1	1,087	,307	3,540	***
Y2	<---	Y	2,643	,779	3,394	***
Y3	<---	Y	3,270	1,004	3,257	,001
Y4	<---	Y	2,939	,930	3,160	,002
Y5	<---	Y	1,377	,472	2,915	,004
Y1	<---	Y	1,000			
Z2.4	<---	Z2	,574	,123	4,670	***

		Estimate	S.E.	C.R.	P
Z2.3	<--- Z2	,339	,131	2,589	,010
Z2.2	<--- Z2	,674	,137	4,931	***
Z2.1	<--- Z2	1,000			
Z2.5	<--- Z2	,483	,148	3,276	,001

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

		Estimate
Z1	<--- X1	,321
Z2	<--- X1	,252
Y	<--- X1	,412
Z1	<--- X2	,593
Z2	<--- X2	,523
Y	<--- X2	,19
Z1	<--- X3	,452
Z2	<--- X3	,433
Y	<--- X3	,371
Y	<--- Z1	,216
Y	<--- Z2	,482
X1.4	<--- X1	,340
X1.3	<--- X1	,126
X1.2	<--- X1	,458
X1.1	<--- X1	,719
X2.4	<--- X2	,489
X2.3	<--- X2	,630
X2.2	<--- X2	,753
X2.1	<--- X2	,550
X3.4	<--- X3	,313
X3.3	<--- X3	,463
X3.2	<--- X3	,757
X3.1	<--- X3	,731
X2.5	<--- X2	,381
X3.5	<--- X3	,455
X3.6	<--- X3	,002
Z1.1	<--- Z1	,535
Z1.2	<--- Z1	,652
Z1.3	<--- Z1	,396
Y2	<--- Y	,841
Y3	<--- Y	,857
Y4	<--- Y	,740
Y5	<--- Y	,408
Y1	<--- Y	,304

	Estimate
Z2.4 <--- Z2	,468
Z2.3 <--- Z2	,241
Z2.2 <--- Z2	,517
Z2.1 <--- Z2	,780
Z2.5 <--- Z2	,306

Model Fit Summary**CMIN**

Model	NPAR	CMIN	DF	P	CMIN/DF
Default model	98	342,742	308	,084	1,113
Saturated model	406	,000	0		
Independence model	28	1422,721	378	,000	3,764

RMR, GFI

Model	RMR	GFI	AGFI	PGFI
Default model	,031	,899	,867	,682
Saturated model	,000	1,000		
Independence model	,072	,598	,568	,556

Baseline Comparisons

Model	NFI Delta1	RFI rho1	IFI Delta2	TLI rho2	CFI
Default model	,759	,704	,969	,959	,967
Saturated model	1,000		1,000		1,000
Independence model	,000	,000	,000	,000	,000

Parsimony-Adjusted Measures

Model	PRATIO	PNFI	PCFI
Default model	,815	,619	,788
Saturated model	,000	,000	,000
Independence model	1,000	,000	,000

NCP

Model	NCP	LO 90	HI 90
Default model	34,742	,000	84,135
Saturated model	,000	,000	,000
Independence model	1044,721	932,909	1164,081

FMIN

Model	FMIN	F0	LO 90	HI 90
Default model	1,758	,178	,000	,431
Saturated model	,000	,000	,000	,000
Independence model	7,296	5,358	4,784	5,970

RMSEA

Model	RMSEA	LO 90	HI 90	PCLOSE
Default model	,024	,000	,037	1,000

Model	RMSEA	LO 90	HI 90	PCLOSE
Independence model	,119	,113	,126	,000

AIC

Model	AIC	BCC	BIC	CAIC
Default model	538,742	572,983	859,997	957,997
Saturated model	812,000	953,855	2142,915	2548,915
Independence model	1478,721	1488,504	1570,508	1598,508

ECVI

Model	ECVI	LO 90	HI 90	MECVI
Default model	2,763	2,585	3,016	2,938
Saturated model	4,164	4,164	4,164	4,892
Independence model	7,583	7,010	8,195	7,633

HOELTER

Model	HOELTER .05	HOELTER .01
Default model	200	210
Independence model	59	61