

## BAB 5

### SIMPULAN DAN SARAN

#### 5.1. Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan dapat diperoleh kesimpulan sebagai berikut:

- 1) Hipotesis 1 yang menyatakan bahwa kepemimpinan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap *organizational citizenship behavior* para karyawan PT.SMARTFREN, Tbk ditolak. Hal tersebut dapat dikatakan bahwa perubahan pada kepemimpinan tidak akan dapat mempengaruhi *organizational citizenship behavior* para karyawan PT.SMARTFREN.
- 2) Hipotesis 2 yang menyatakan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap *organizational citizenship behavior* para karyawan PT.SMARTFREN diterima. Hal tersebut dapat dikatakan bahwa perubahan pada motivasi kerja akan mengakibatkan perubahan signifikan pada *organizational citizenship behavior* para karyawan PT.SMARTFREN
- 3) Hipotesis 3 yang menyatakan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap *organizational citizenship behavior* para karyawan PT.SMARTFREN, Tbk ditolak. Hal tersebut dapat dikatakan bahwa perubahan pada kepuasan kerja tidak akan dapat mempengaruhi *organizational citizenship behavior* para karyawan PT.SMARTFREN.
- 4) Hipotesis 4 yang menyatakan bahwa kepemimpinan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan PT.SMARTFREN diterima. Hal tersebut dapat dikatakan bahwa perubahan pada kepemimpinan akan mengakibatkan perubahan signifikan pada kinerja karyawan PT.SMARTFREN

- 5) Hipotesis 5 yang menyatakan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan PT.SMARTFREN diterima. Hal tersebut dapat dikatakan bahwa perubahan pada motivasi kerja akan mengakibatkan perubahan signifikan pada kinerja karyawan PT.SMARTFREN
- 6) Hipotesis 6 yang menyatakan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan PT.SMARTFREN diterima. Hal tersebut dapat dikatakan bahwa perubahan pada kepuasan kerja akan mengakibatkan perubahan signifikan pada kinerja karyawan PT.SMARTFREN
- 7) Hipotesis 1 yang menyatakan bahwa *organizational citizenship behavior* memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan para karyawan PT.SMARTFREN, Tbk ditolak. Hal tersebut dapat dikatakan bahwa perubahan pada *organizational citizenship behavior* tidak akan dapat mempengaruhi kinerja karyawan PT.SMARTFREN.

## 5.2. Saran.

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan maka saran yang dapat diberikan adalah sebagai berikut:

### a. Bagi pihak PT.SMARTFREN

Dengan bergabungnya kedua perusahaan yaitu Smart dan Fren menjadi PT.Smartfren,tbk., terbentuknya pemimpin yang baru, visi misi yang baru, aturan serta kondisi lingkungan yang baru. Sehingga untuk dapat meningkatkan kinerja karyawan hendaknya pihak PT.Smartfren,tbk. lebih memperhatikan kepemimpinan, motivasi kerja, maupun kepuasan kerja para karyawannya. Kepemimpinan dapat ditingkatkan dengan memberikan pemimpin yang mengerti

kemana arah yang akan dituju pemimpin yang berorientasi pada hubungan karyawan atau pemimpin yang berorientasi pada tugas. Pemimpin yang berorientasi pada hubungan salah satu caranya adalah mengerti kelemahan dan kelebihan bawahan sehingga pemimpin dapat menyesuaikan dengan kelemahan dan kelebihan yang dimiliki oleh bawahannya serta mengoptimalkan kelebihannya untuk menutupi kekurangannya . Sedangkan untuk pemimpin yang berorientasi pada tugas salah satu caranya dengan pemimpin mau menurunkan ilmu yang dimiliki kepada bawahannya dan pemimpin harus menyampaikan kepada karyawan dengan jelas mengenai target apa yang harus dicapai serta kapan target tersebut harus tercapai. Pemimpin juga harus tanggap karena tidak semua karyawan mau menerima perubahan/menerima perubahan dengan cepat, pemimpin dapat memberikan iming-iming pekerjaan yang baru tidak membosankan, kesempatan lebih untuk promosi jabatan, dan fasilitas kerja yang nyaman dan aman.

- b. Adanya keterbatasan sampel yang diperoleh peneliti, bagi para akademisi dan pembaca untuk mempertimbangkan objek yang akan diteliti sehingga diharapkan untuk penelitian selanjutnya sampel yang digunakan pada penelitian selanjutnya dapat mengidentifikasi seluruh sampel dalam sebuah organisasi.
- c. Bagi para akademisi dan pembaca untuk memperluas penelitian dengan mempertimbangkan daerah penelitian di tempat usaha yang lain atau perusahaan milik negara sehingga dihasilkan suatu informasi baru mengenai hubungan antara kepemimpinan, motivasi kerja, kepuasan kerja, komitmen organisasional, dan kinerja karyawan.

## DAFTAR KEPUSTAKAAN

- Alimuddin, M., 2002., *Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Badan Pengawas Daerah Kota Makasar*, Tesis, Universitas Gadjah Mada, Yogyakarta. As'ad, M., 2000., *Psikologi Industri*. Edisi Keempat. Yogyakarta: Liberty.
- Astuti, S.D., Subagyo, H., Dan Adriyanto, Y., 2010, Pengaruh Karakteristik Pekerjaan Dan Motivasi Terhadap Komitmen Organisasional Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Balai Penelitian Dan Pengembangan Agama Kementrian Agama). *Benefit Jurnal Manajemen Dan Bisnis*. Vol. 15, No.1, Hal. 17–28.
- Bass, B.M., Avolio, B.K., Jung, D.I., dan Berson, Y., 2003., Predicting Unit Performance by Assessing Transformational and Transactional Leadership, *Journal of Applied Psychology*, Vol. 88, No. 2, pp. 207-218.
- BPKP, 2000, Pengukuran Kinerja, Suatu Tinjauan pada Instansi Pemerintah, Tim Study Pengembangan Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah, Jakarta.
- Buhler, Patricia, 2004, *Alpha Teach Yourself Management Skills*, Edisi Pertama, Jakarta: Prenada.
- Caldwell, D.F., Chatman, J.A., O'Reilly, C.A. 1990. Building Organizational Commitment: A Multifirm Study. *Journal of Occupational Psychology*, *The British Psychological Society*.
- Chen, L.Y., 2004, Examining The Effect Of Organization Culture And Leadership Behaviors On Organizational Commitment, Job

Satisfaction, And Job Performance At Small And Middle-Sized Firma Of Taiwan, *Journal of American Academy of Business*, Vol. 5, pp. 432-438.

Choong, Y.N., Wong, K.L., dan Lau, T.C., 2011., Intrinsic Motivation and Organizational Commitment In The Malayasian Private Higher Education Institutions: An Empirical Study, *Journal of Arts, Science and Commerce*. Vol. 2, No. 4, pp. 91-100

Dahesihsari, R. 2002. Person-Climate Fit And Organization Commitment, A Study using Multiple Dimensions of Climate and Multiple Components of Commitment Model. *Jurnal Psikologi*, Vol.10. No.2. Bandung: Fakultas Psikologi Universitas Padjajaran.

Dessler, G., 2004., *Manajemen Sumber Daya Manusia*, 9<sup>th</sup> edition. Jakarta: PT. Indeks Kelompok Gramedia.

Eslami, J., dan Gharakhani, D., 2012., Organizational Commitment and Job Satisfaction, *ARPN Journal of Science and Technology*. VOL. 2, NO. 2, pp. 85-91

Ferdinand, A., 2002., *Structural Equation Modeling Dalam Penelitian Manajemen*, Edisi 2, Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Ferdinand, Augusty. (2006). *Metode Penelitian Manajemen: Pedoman Penelitian Untuk Penulisan Skripsi, Tesis dan Disertasi Ilmu Manajemen*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro. Semarang.

Flippo, E.B., 1990., *Manajemen Personalialia*, Jakarta: Erlangga

Fraser, T.M., 1985. *Stress dan Kepuasan Kerja*. Jakarta: PT. Pustaka Binaman. Pressindo.

Gerungan, W.A., 1998, *Psikologi Sosial*, Bandung: Eresco

Ghozali, Imam., 2005., *Aplikasi Analisis Multivariate dengan program SPSS*, Semarang: Badan. Penerbit Universitas Diponegoro.

Guritno, B. dan Waridin., 2005. Pengaruh Persepsi Karyawan Mengenai Perilaku Kepemimpinan, Kepuasan Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja. *JRBI*, Vol.1 No. 1, hal. 63-74.

Hair, J. F. JR., Anderson, R. E., Tatham, R. L., dan Black, W. C., 2006., *Multivariate Data Analysis*. 6<sup>th</sup> Edition. New Jersey: Pearson Education, Inc.

Handoko, T.H., 2000, *Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia*., Edisi kedua, Cetakan Keempat Belas, Yogyakarta: Penerbit BPFPE.

Kartono, K., 2005., *Pemimpin dan Kepemimpinan*, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.

Kesuma, A., 2007., Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi, Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Pegawai, *Jurnal Bisnis dan Manajemen*, Vol. 1 No. 4, hal. 310-322

Koesmono, T., 2007., Pengaruh Kepemimpinan Dan Tuntutan Tugas Terhadap Komitmen Organisasi Dengan Variabel Moderasi Motivasi Perawat Rumah Sakit Swasta Surabaya. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, vol. 9 No. 1, hal. 30-40.

Krivonos, P.D., 2006, The Relationship of Intrinsic-Extrinsic Motivation and Communication Climate in Organizations, *The Journal of Bussiness Communication*. Vol. 15, pp. 53-65.

- Laschinger, H.K., Finegen, J., dan Shamian., J., 2001., The Impact of Workplace Empowerment, Organizational Trust on Staff Nurses: Work Satisfaction and Organizational Commitment, *Health care Management Review*, Vol. 26, pp. 7-23
- LePine, J.A., LePine, M.A. dan Jackson, C.L., 2004., Challenge and hindrance stress: relationships with exhaustion, motivation to learn, and learning performance. *Journal of Applied Psychology*. Vol. 89 No.5, pp. 883–891.
- Locander, W.B., Hamilton, F., Ladik, D., dan Stuart, J., 2002., Developing A Leadership-Rich Culture: The Missing Link To Creating A Market-Focused Organization, *Journal of Market-Focused Management*, Vol. 5, pp. 149-163.
- Lok, P. dan Crawford, J., 1999., The Relationship Between Commitment And Organizational Culture, Subculture, Leadership Style And Job Satisfaction In Organizational Change And Development, *Leadership and Organization Development Journal*, Vol. 20, No. 7, pp. 365-373
- Luthans, F., 2006., *Perilaku Organisasi.*, edisi 10, Yogyakarta: Penerbit Andi.
- Mamik, 2010., Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja, Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Majalah Ekonomi*, Vol. 1, Hal. 82–99.
- Mas'ud, F., 2004., *Survei Diagnosis Organisasional (Konsep dan Aplikasi)*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Morrison, K.A., 1997., How franchise job satisfaction and personality affects performance, organizational commitment, franchisor

relations, and intention to remain. *Journal of Small Business Management*, 35, pp 39-67

Muchinsky, P.M., 2003., *Psychology Applied to Work Seventh Edition*. University of North Carolina at Greensboro. USA: Wadsworth Thomson Learning.

Mukhyi, M.A., dan Sunarti, T., 2012., Hubungan Antara Kepuasan Kerja Dengan Komitmen Dalam Lingkungan Institusi Pendidikan Di Kota Depok. *Pesat*, Vol. 2, hal. 153–158.

Murty, W. A., Dan Hudiwinarsih, G., 2012., Pengaruh Kompensasi, Motivasi Dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Akuntansi (Studi Kasus Pada Perusahaan Manufaktur Di Surabaya). *The Indonesian Accounting Review*, Vol. 2 No. 2, Hal. 215–228.

Nasution, , W. A., 2009., Pengaruh Kepuasan Kerja Karyawan Terhadap Intensi Turnover Pada Call Center Telkomsel di Medan, *Jurnal Mandiri*, Vol. 4, No. 1, hal. 1-11

Nugraheny, P.S., 2009., Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja, Dukungan Organisasi, Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Motivasi Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan (Studi Pada PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk Kota Semarang), Tesis, Universitas Diponegoro Semarang.

Nurwati., Nimran, U., dan Surachman, M.S., 2012, Pengaruh Kepemimpinan terhadap Budaya Organisasi, Komitmen Kerja, Perilaku Kerja, dan Kinerja Pegawai (Studi pada Satuan Perangkat Daerah Propinsi Sulawesi Tenggara). *Jurnal Aplikasi Manajemen*, Vol. 10 No. 1, hal. 1 – 11.



- Oktorita, Y. B., Rosyid, H. F., dan Lestari, A., 2001. Hubungan Antara Sikap Terhadap Penerapan Program K3 dengan Komitmen Karyawan pada Perusahaan. *Jurnal Psikologi*. Vol. 2, hal. 116-132.
- Ostroff, C., 1992., The Relationship Between Satisfaction, Attitudes and Performance An Organization Level Analysis, *Journal of Applied Psychology*, Vol. 77, No. 6, pp. 933-973.
- Parlinda, V., dan Wahyuddin, M., 2000., Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Pelatihan, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah Air Minum Kota Surakarta, Tesis, Universitas Muhammadiyah Surakarta
- Perryer, C., dan Jordan, C., 2005., The Influence of Leader Behaviors on Organizational Commitment: A Study In The Australian Public Sector, *International Journal of Public Administration*, Vol. 28, pp. 379-396;
- Prabowo, S., 2004., *Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Keaktifan Gugus Kendali Mutu Pada Karyawan Pabrik*. Jakarta: Bagian Fakultas Psikologi Universitas Indonesia.
- Pradeep, D.D., dan Prabhu. N.R.V., 2011., The Relationship between Effective Leadership and Employee Performance, *International Conference on Advancements in Information Technology*, Vol. 20, pp. 198-207
- Rehman, S.U., Shareef, A., Mahmood, A., dan Ishaque, A., 2012., Perceived Leadership Style And Organizational Commitment, *Interdisciplinary Journal Of Contemporary Research In Business*. Vol. 4, No. 1, pp. 616-626.
- Riggio, R.E., 2003., *Introduction to Industrial/Organizational*. New Jersey: Pearson Education, Inc.

- Ritz, A., 2007., The Role of Motivation, Commitment and Leadership in Strengthening Public Service Performance, EGPA 2007, 18-21 September.
- Rivai., V., 2004., Kepemimpinan dan *Perilaku Organisasi*, Jakarta: Rajawali Pers.
- Robbins, S.P., 2002., *Perilaku Organisasi*, Jakarta: PT. Indeks.
- Robbins, S.P., 2006., *Perilaku Organisasi*, Jakarta: PT. Indeks
- Sabir, M.S., Sohail, A., dan Khan, M.A., 2011., Impact of Leadership Style On Organization Commitment: In a Mediating Role of Employee Value, *Journal of Economics and Behavioral Studies*. Vol. 3, No. 2, pp. 145-152
- Sahertian, P., 2010., Perilaku Kepemimpinan Berorientasi Hubungan Dan Tugas Sebagai Antecedent Komitmen Organisasional, *Self-Efficacy Dan Organizational Citizenship Behavior (OCB)*. *Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan*, Vol.12, No. 2, pp. 156–169
- Sainul, 2002, Komitmen dan Pengaruhnya terhadap Kinerja Aparatur pada Sekretariat Daerah Kabupaten Kendari, Tesis, Universitas Gajah Mada, Yogyakarta.
- Sanposh, R., 2011, The Impact of ODIs on Employee Commitment, Employee Motivation, Job Satisfaction and job Performance: A Case Study of Udon Mastertech Co., Ltd. in Thailand., *AU-GSB e-Journal*, Vol. 4 March 2011, pp 29-40.
- Siagian, S.P., 1997., *Organisasi, Kepemimpinan dan Perilaku Administrasi*, Jakarta: PT. Toko. Gunung Agung.

- Silalahi., 2003., *Metodologi Penelitian dan Studi Kasus*, Sidoarjo: Citramedia.
- Silitonga, J.H., 2006., *Hubungan Antara Komitmen Organisasi Dengan Produktivitas Kerja Pada Penjual Asuransi*. Skripsi (tidak diterbitkan). Medan: P.S. Psikologi Fakultas Kedokteran Universitas Sumatera Utara.
- Siswanto, B., 2005., *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia. Pendekatan Administratif dan Operasional*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Smith, D.M., 1996., Increasing Employee Productivity, Job-Satisfaction and Organizational Commitment, *Journal Hospital and Health Services Administration*, Vol. 41 No. 2, pp. 160-75.
- Sopiah., 2008., *Perilaku Organisasi*, Yogyakarta: Penerbit Andi.
- Sugiyono., 2002., *Statistika Untuk Penelitian*. Bandung: CV. Alfabeta.
- Sugiyono., 2004., *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: CV. Alfabeta.
- Suhana., 2007., Relationship Analysis of Leadership Style, HRM Practices, Organizational Culture, Commitment and Performance (Study in People Crediting Bank (BPR) in Central Java), *Usahawan* No. 10, TH XXXVI, hal. 47- 53
- Sukanto, R., 1997., *Manajemen Produksi*. Edisi ke 4. Yogyakarta: BPFE.
- Sukarno, E., 2002., *Sistem Pengendalian Manajemen: Suatu Pendekatan Praktis*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.

- Sulistyawati, D., 2008., Analisis Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Keinginan Berpindah Pada Dosen Tetap Fakultas Ekonomi Untar di Jakarta, *Jurnal Manajemen*, Tahun XII No. 1, hal 42-56
- Suranta, Sri. 2002. Dampak Motivasi Karyawan Pada Hubungan Antara Gaya Kepemimpinan Dengan Kinerja Karyawan Perusahaan Bisnis. *Empirika*, Vol 15, No 2, Hal. 116-138.
- Tampubolon, Biatna. D. 2007. Analisis Faktor Gaya Kepemimpinan Dan Faktor Etos Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Organisasi Yang Telah Menerapkan SNI 19-9001-2001. *Jurnal Standardisasi*. No 9. Hal. 106-115.
- Thoha, M., 2001., *Kepemimpinan Dalam Manajemen Suatu Pendekatan Perilaku.*, Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Tjahjono, B.N., dan Gunarsih, T.,2006., Pengaruh Motivasi Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Di Lingkungan Dinas Bina Marga Propinsi Jawa Tengah, *Jurnal Daya Saing*, Vol. 8 No. 2, hal. 1-8
- Tobing, D.S.K.L., 2009., Pengaruh Komitmen Organisasional Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Perkebunan Nusantara Iii Di Sumatera Utara, *Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan*, Vol.11, No. 1, hal. 31-37.
- Wright, B.E., dan Pandey, S.K., 2005., *Exploring the nomological map of the public service motivation concept*. Presented at the 8th National Public Management Research Conference, Los Angeles, CA.
- Yousef, D.A., 2000., Organizational Commitment as Mediator of The Relationship Between Islamic Work Ethics and Attitudes toward Organizational Change. *Human Relation*, Vol. 53 No. 4, pp. 513-537.

Yukl, G.A., 2005., *Kepemimpinan dalam Organisasi*, Jakarta: PT. Indeks.

Zineldin, M., dan Jonsson, P., 2000 An examination of the main factors affecting trust/commitment in supplier-dealer relationships: an empirical study of the Swedish wood industry, *The TQM Magazine*, Vol. 12, No. 4, pp.245–266.

No Kuesioner..... (di isi peneliti)

## KUESIONER

Responden yth,

Bersama segala kesibukan Bapak/Ibu/Saudara, perkenankan saya memohon kesediaan Bapak/Ibu/Saudara untuk mengisi kuesioner ini. Adapun penelitian ini dilakukan untuk kepentingan ilmiah, sehingga jawaban jujur dari responden sangat saya harapkan.

Akhir kata saya ucapkan terima kasih atas waktu yang disediakan Bapak/Ibu/Saudara untuk mengisi kuesioner ini.

Hormat saya,

Irawan

Mohon memberikan tanda silang (x) pada pilihan jawaban yang tersedia. Setiap pertanyaan hanya mengharapkan satu jawaban. Setiap angka akan mewakili tingkat kesesuaian dengan pendapat bapak/ibu/saudara, dimana:

1 = Sangat Tidak Setuju Sekali (STSS).

2 = Tidak Setuju Sekali (TSS).

3 = Tidak Setuju (TS).

4 = Netral (N).

5 = Setuju (S).

6 = Setuju Sekali (SS).

7 = Sangat Setuju Sekali (SSS)

Lampiran 1 (Lanjutan)

Kuesioner untuk diisi oleh karyawan

1. Bagian ini menyatakan identitas responden.
  - a. Jenis Kelamin.
    1. Pria.
    2. Wanita.
  - b. Usia.
    1. 18 – 25 Tahun.
    2. 26 – 35 Tahun.
    3. 36 – 45 Tahun.
    4. 45 – 55 Tahun
    5. Lebih dari 56 Tahun.
  - c. Pendidikan Terakhir.
    1. SMU/SMK
    2. DIPLOMA
    3. S1
    4. S2/S3
    5. Lainnya.....
  - d. Lama bekerja di PT. SMARTFREN, Tbk.
    1. 1 Tahun – 2 Tahun
    2. 3 Tahun – 4 Tahun
    3. Lebih dair 4 Tahun

Lampiran 1 (lanjutan)

2. Bagian ini menyatakan daftar pertanyaan kepada responden.

No.	Item Pertanyaan	Jawaban Responden
<b>Kepemimpinan</b>		
1.	Pemimpin telah jelas dalam memberikan perintahnya	1 2 3 4 5 6 7
2.	Pemimpin pandai membaca situasi dan peka terhadap saran dan masukan pada para bawahannya	1 2 3 4 5 6 7
3.	Pemimpin sering penghargaan, teguran maupun ujian pada para bawahannya	1 2 3 4 5 6 7
4.	Pemimpin memiliki kreativitas yang tinggi dalam menciptakan lingkungan kerja yang baik.	1 2 3 4 5 6 7
5.	Pemimpin berhasil menciptakan disiplin diri dan disiplin kelompok karyawan yang baik	1 2 3 4 5 6 7
6.	Pemimpin selalu bersedia memberikan contoh dan pengarahan pada para bawahan dalam menyelesaikan pekerjaan	1 2 3 4 5 6 7
<b>Motivasi Kerja</b>		
1.	Karyawan merasa kompensasi yang diberikan perusahaan sudah layak	1 2 3 4 5 6 7
2.	Karyawan merasa kondisi kerja sudah cukup baik	1 2 3 4 5 6 7
3.	Karyawan merasa selalu diikuti sertakan dalam mengambil keputusan di perusahaan	1 2 3 4 5 6 7
4.	Karyawan merasa penghargaan yang diberikan perusahaan kepada karyawan sudah baik.	1 2 3 4 5 6 7
5.	Karyawan merasa pekerjaan yang karyawan tangani menarik.	1 2 3 4 5 6 7
6.	Karyawan merasa perusahaan mendisiplinkan karyawan dengan cara yang manusiawi	1 2 3 4 5 6 7



Lampiran 1 (lanjutan)

Kepuasan Kerja								
1.	Karyawan merasa puas dengan pekerjaan saat ini.	1	2	3	4	5	6	7
2.	Karyawan merasa puas dengan kualitas supervisor atau atasan Karyawan.	1	2	3	4	5	6	7
3.	Karyawan merasa puas dengan rekan kerja karyawan di perusahaan	1	2	3	4	5	6	7
4.	Karyawan merasa puas dengan kesempatan promosi yang diberikan perusahaan	1	2	3	4	5	6	7
Komitmen Organisasional								
1.	Karyawan memiliki perasaan emosional terhadap kehadirannya di PT.SMARTFREN, Tbk	1	2	3	4	5	6	7
2.	Karyawan merasa setia terhadap PT. SMARTFREN, Tbk	1	2	3	4	5	6	7
3.	Karyawan dapat merasakan keterlibatan karyawan di PT. SMARTFREN, Tbk	1	2	3	4	5	6	7
4.	Karyawan menikmati keberadaan sebagai karyawan PT. SMARTFREN, Tbk	1	2	3	4	5	6	7
5.	Karyawan merasa rugi bila keluar dari PT. SMARTFREN, Tbk	1	2	3	4	5	6	7
6.	Karyawan merasa segan untuk keluar dari PT. SMARTFREN, Tbk	1	2	3	4	5	6	7
7.	Karyawan selalu berusaha memenuhi kewajiban sebagai karyawan PT. SMARTFREN, Tbk	1	2	3	4	5	6	7

Lampiran 1 (lanjutan)

Kuesioner Untuk Supervisor/Atasan Langsung Karyawan

Nama Karyawan : .....

NIK/NRP : .....

Posisi Karyawan di Perusahaan : .....

Posisi Atasan di Perusahaan : .....

Kinerja Karyawan							
1.	Karyawan selalu mengutamakan hasil kerja yang berkualitas dalam menyelesaikan pekerjaan						
		1	2	3	4	5	6
2.	Karyawan selalu berhasil memenuhi target pekerjaan yang karyawan terima dari perusahaan						
		1	2	3	4	5	6
3.	Karyawan memiliki pengetahuan yang baik mengenai pekerjaan karyawan.						
		1	2	3	4	5	6
4.	Karyawan selalu berusaha untuk hadir di perusahaan.						
		1	2	3	4	5	6
5.	Karyawan selalu dapat bekerjasama dengan karyawan lain untuk menyelesaikan pekerjaan.						
		1	2	3	4	5	6

Lampiran 2. Distribusi frekuensi jawaban Responden

L1	L2	L3	L4	L5	L6	JM1	JM2	JM3	JM4	JM5	JM6
6	6	6	6	5	4	2	3	3	3	3	2
6	6	6	6	5	5	5	4	3	3	3	2
3	3	4	4	5	5	5	4	3	3	3	2
4	3	5	4	4	4	3	1	3	2	2	2
5	6	4	5	4	5	3	4	3	2	3	2
4	4	6	6	4	3	3	2	3	2	3	2
4	5	6	6	5	5	3	4	3	3	3	2
5	6	6	6	6	3	3	2	5	4	4	3
6	5	3	4	5	3	3	2	4	3	3	2
4	5	6	6	5	5	5	4	3	3	3	2
5	6	6	6	5	4	5	4	3	3	3	2
4	4	6	5	4	3	3	2	3	2	2	2
6	5	6	6	6	3	3	2	5	4	5	3
5	6	6	6	6	5	5	4	5	4	4	3
5	5	6	6	6	5	5	4	3	4	4	2
6	5	6	6	5	4	4	3	3	3	3	2
5	6	6	6	6	4	2	3	5	4	4	3
3	4	3	4	4	4	3	3	2	2	2	1
5	6	6	5	6	4	4	3	4	4	4	3
5	6	6	6	6	5	5	4	4	4	4	3
3	3	2	2	4	2	4	4	4	4	4	4
5	5	5	5	5	4	6	5	5	6	5	4
4	5	5	5	5	4	5	5	5	6	5	5
4	5	3	4	5	4	5	5	5	6	5	4
4	5	3	2	4	4	6	6	4	5	4	4
5	5	2	2	5	3	6	6	5	6	5	4
3	4	4	3	4	2	4	4	4	5	4	3

4	3	5	5	5	4	6	6	5	6	5	5
4	5	5	5	5	2	4	4	5	6	5	5
5	5	4	3	3	2	4	4	4	4	4	4
4	5	5	4	5	4	6	6	5	6	5	5
5	3	2	3	4	4	6	6	4	5	4	4
3	3	3	2	2	2	4	4	4	3	4	4
5	5	3	3	4	3	6	6	4	5	4	5
5	4	3	3	4	3	5	5	4	5	4	4
3	3	2	3	4	3	5	5	4	5	4	4
4	3	2	3	4	4	6	6	4	5	4	4
5	4	2	2	5	3	6	6	5	6	5	4
4	4	2	3	4	3	6	6	4	5	4	4
5	5	2	3	5	2	4	4	5	6	5	6
2	1	2	1	3	2	5	5	3	4	3	3
1	2	2	2	2	2	4	4	2	3	2	3
2	1	2	2	4	1	3	3	4	5	4	2
2	2	2	2	2	3	5	4	3	3	3	3
1	1	1	1	3	3	5	4	3	4	3	4
3	4	2	2	3	1	3	3	3	4	3	3
1	2	2	2	3	3	5	5	3	4	3	3
2	2	1	2	2	4	5	4	3	3	2	3
1	1	1	1	2	2	3	3	3	3	3	4
1	3	2	2	3	3	3	3	3	4	3	4
1	3	2	3	2	2	4	4	3	3	3	3
2	2	2	3	4	2	4	4	4	5	4	3
3	2	2	2	2	2	5	5	3	3	3	3
3	2	1	2	2	1	3	3	4	3	4	4
2	3	3	2	4	3	5	5	4	5	4	4
4	4	3	2	3	3	5	5	3	4	3	4

4	3	3	4	3	3	5	4	3	4	3	3
2	3	3	3	4	3	5	4	4	5	4	4
3	3	3	4	3	3	5	4	3	4	3	3
4	3	3	1	4	3	5	3	4	5	4	4
3	3	4	5	5	3	3	3	3	3	2	3
4	3	4	5	6	3	3	3	3	4	3	4
6	5	5	5	6	4	4	4	3	4	3	4
5	5	5	5	6	4	4	4	3	4	3	3
6	5	5	4	6	4	2	2	3	4	3	2
6	5	5	4	6	4	4	4	3	4	3	3
4	3	5	3	5	4	4	4	2	3	2	2
5	4	5	3	5	4	4	3	3	3	3	2
3	3	5	3	6	4	4	3	3	4	3	3
3	3	5	3	6	4	4	3	3	4	3	2
4	3	5	3	5	4	4	3	2	3	2	3
5	5	5	5	6	4	3	2	3	4	3	3
6	4	5	5	6	4	4	2	3	4	3	3
3	3	5	3	4	4	2	2	1	2	1	2
4	3	5	2	6	4	4	4	3	4	3	2
6	2	3	3	4	2	2	2	1	2	1	2
6	5	5	3	6	4	4	4	3	4	3	2
6	3	4	2	4	3	3	3	1	3	2	1
4	3	4	4	4	3	1	1	1	2	1	2
4	3	3	3	5	2	2	2	2	3	2	4
4	4	4	4	5	3	6	5	5	5	5	4
4	4	4	4	5	3	6	4	5	5	5	3
5	4	4	3	5	3	5	4	5	5	5	3
5	4	4	4	5	3	5	4	5	5	5	5
5	2	4	2	4	3	5	3	4	4	5	3

3	2	3	2	3	2	6	3	4	3	4	3
3	2	2	1	4	1	4	3	4	4	4	4
3	4	4	2	5	3	6	5	5	5	5	4
2	2	2	2	4	1	4	3	5	4	5	4
5	4	5	3	5	4	6	5	6	5	6	5
5	4	4	2	5	3	6	5	5	5	5	4
5	4	4	2	5	3	6	5	5	5	5	4
4	4	4	1	4	3	6	5	4	4	4	4
3	2	4	1	5	3	6	5	5	5	5	4
3	3	3	1	4	2	3	2	4	4	4	4
5	2	5	2	5	4	6	5	5	5	5	3
3	4	5	1	5	4	6	5	5	5	5	4
5	4	5	2	5	4	6	5	5	5	5	3
3	3	3	1	5	2	5	4	5	5	5	4
3	4	4	2	4	3	6	5	5	5	5	3

JS 1	JS 2	JS 3	JS 4	JS 5	OC 1	OC 2	OC 3	OC 4	OC 5	OC 6	OC 7
6	4	5	5	6	2	4	3	3	3	3	2
6	5	5	5	6	2	4	3	4	3	4	4
5	5	5	3	6	2	1	3	4	3	3	4
6	5	5	3	6	2	2	2	4	4	3	4
6	5	5	4	6	2	2	2	4	3	4	4
6	5	5	5	6	2	4	2	4	3	4	4
4	5	5	4	6	2	4	3	4	2	4	4
6	5	5	2	6	4	4	4	4	2	2	2
6	5	5	4	6	3	2	3	1	3	4	3
6	5	5	5	6	2	4	3	4	3	3	3
6	5	5	3	6	2	4	3	4	4	1	3
6	4	5	5	6	2	4	2	3	2	1	3
6	4	5	5	6	4	2	4	3	3	2	4
6	4	3	3	4	4	2	4	3	4	2	3
6	4	4	3	5	2	4	4	4	4	1	2
5	3	4	4	5	2	4	3	4	2	3	2
6	3	5	3	6	4	4	4	4	3	3	3
6	4	4	3	5	1	1	2	1	3	3	1
6	4	5	3	6	3	4	4	4	2	2	3
6	4	4	5	5	3	4	4	4	3	2	3
5	3	4	3	5	4	3	5	2	5	4	4
5	4	4	3	5	5	5	6	4	5	4	4
5	3	4	2	5	5	5	6	5	5	4	4
5	4	4	2	5	5	2	6	3	4	3	3
5	4	4	2	5	4	4	4	3	5	5	3
5	4	4	3	5	4	5	5	2	5	5	3
5	4	4	2	5	3	4	4	4	6	5	5

5	4	4	3	5	5	5	5	5	5	4	4
5	2	4	4	5	5	5	5	5	4	4	2
5	4	4	4	5	4	3	4	4	5	4	4
5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5
5	3	4	3	5	4	4	4	3	4	4	4
5	2	4	2	5	4	2	4	5	4	5	3
5	3	4	3	5	5	4	4	3	6	5	5
5	4	4	4	4	4	4	4	3	5	5	4
5	4	4	2	5	4	4	4	3	5	4	2
5	2	4	4	5	4	4	4	2	5	5	4
5	3	4	4	5	4	5	5	4	5	4	4
5	4	4	1	5	4	4	4	5	5	5	4
5	4	4	3	5	6	5	5	5	5	5	4
6	5	5	4	6	3	3	3	1	3	3	2
6	4	5	5	6	3	2	2	2	4	5	2
6	6	5	4	6	2	4	4	1	4	3	3
6	5	5	5	6	3	2	3	1	5	2	3
6	6	5	6	6	4	3	3	4	5	3	4
6	5	5	4	6	3	3	3	3	5	4	2
6	6	5	5	6	3	3	3	2	3	2	2
6	6	5	6	6	3	2	2	1	3	3	3
6	6	5	6	6	4	2	3	4	3	3	2
6	6	5	5	6	4	3	3	2	3	3	2
6	6	6	6	6	4	2	4	1	5	5	3
4	4	6	4	6	4	2	4	3	5	5	3
4	5	5	5	6	5	2	5	3	5	5	3
5	5	6	4	6	3	1	3	2	5	5	3
5	6	5	6	6	5	3	5	1	5	5	4
4	4	4	3	6	5	3	5	4	5	5	3



5	6	6	5	6	4	3	5	3	5	5	2
6	6	6	5	6	4	3	5	3	5	5	3
5	6	6	4	6	4	3	5	4	5	5	2
6	6	5	5	6	3	3	5	3	5	5	3
5	5	3	3	5	5	4	5	6	6	6	4
5	5	3	4	4	5	4	5	6	6	5	5
5	3	3	2	5	6	5	6	6	6	6	4
5	5	5	5	3	6	5	6	6	6	4	5
5	5	3	2	5	4	5	4	6	6	6	4
5	5	2	3	5	6	5	6	6	6	6	5
4	5	3	3	3	6	5	6	5	6	4	6
5	4	5	5	5	5	5	6	6	6	6	5
5	5	4	5	3	5	5	6	4	6	4	4
5	5	4	4	3	5	5	6	5	6	4	4
5	4	4	5	3	5	5	6	4	6	4	5
5	5	4	5	5	4	5	5	5	6	6	4
5	4	5	5	4	4	5	6	5	6	5	5
4	4	4	5	3	4	5	4	4	6	4	5
4	5	5	5	3	6	5	6	6	5	4	5
5	4	4	5	3	4	3	4	4	5	4	5
5	3	5	4	3	6	5	6	4	5	4	4
4	5	3	3	3	5	4	5	4	5	4	4
5	5	5	5	4	3	4	3	3	4	5	5
5	4	5	4	3	4	3	4	5	5	4	5
4	4	2	2	2	5	4	5	3	3	3	3
4	4	4	2	3	4	4	5	5	4	4	3
4	4	4	4	3	4	4	4	5	3	4	4
3	4	4	3	4	4	4	4	4	3	5	4
1	2	4	4	3	3	4	4	5	3	4	4

2	1	2	2	2	3	3	5	4	3	3	5
4	4	4	3	3	3	2	3	3	5	4	4
3	2	2	3	2	5	4	5	4	5	3	3
2	2	3	2	3	3	2	3	3	5	4	4
2	2	2	3	2	5	5	5	5	3	3	4
3	3	3	2	3	5	4	5	3	3	4	3
4	4	4	3	4	5	4	5	4	3	5	4
4	3	1	2	2	5	4	5	3	3	3	4
4	4	2	1	3	5	4	5	4	4	4	3
4	4	2	2	4	2	3	2	4	5	5	4
2	2	1	2	3	5	5	5	5	5	4	4
3	3	1	2	2	5	5	5	5	5	3	4
4	4	4	4	2	5	5	5	4	5	3	4
2	2	2	1	4	4	3	4	2	5	5	3
1	2	1	2	3	5	4	5	3	5	4	4

EP1	EP2	EP3	EP4	EP5
6	5	6	5	6
6	5	6	5	6
3	3	4	2	4
4	2	4	3	3
4	3	4	3	4
6	4	5	5	5
6	5	5	5	6
6	5	6	5	6
4	2	4	3	3
6	4	6	5	5
6	5	6	5	6
6	5	6	5	6
4	3	4	3	4
4	5	6	3	6
6	5	6	5	6
6	4	6	5	5
6	5	6	5	6
3	2	3	2	3
6	4	5	5	5
6	4	5	5	5
4	2	4	3	3
6	5	6	5	6
6	5	6	5	6
3	5	5	2	6
3	3	3	2	4
4	3	3	3	4
3	2	3	2	3
6	5	6	5	6

6	5	6	5	6
5	2	4	4	3
6	4	5	5	5
5	2	4	4	3
6	4	5	5	5
4	2	4	3	3
5	4	6	4	5
3	2	3	2	3
3	3	4	2	4
5	2	4	4	3
5	5	5	4	6
6	5	6	5	6
3	2	3	2	3
3	2	3	2	3
5	2	4	4	3
4	3	3	3	4
5	4	5	4	5
5	5	6	4	6
5	2	4	4	3
4	2	4	3	3
5	4	6	4	5
3	3	4	2	4
3	2	4	2	4
4	3	3	3	3
6	4	5	4	5
3	4	5	4	5
3	3	6	3	6
6	5	6	5	6
6	5	6	5	6

3	3	5	3	5
5	4	6	4	6
6	5	6	5	6
3	2	3	2	3
4	3	3	3	3
5	5	5	5	5
6	4	5	4	5
5	5	6	5	6
6	5	6	5	6
4	3	4	3	4
6	4	5	4	5
3	2	3	2	3
4	2	3	2	3
4	3	4	3	4
6	4	6	4	6
6	5	6	5	6
3	2	3	2	3
3	3	4	3	4
5	5	5	5	5
6	5	6	5	6
3	5	5	5	5
4	3	3	3	3
5	3	4	3	4
6	4	5	4	5
6	4	5	4	5
6	5	6	5	6
6	5	6	5	6
6	5	6	5	6
4	3	3	3	3

3	3	4	3	4
3	3	4	3	4
3	2	3	2	3
6	5	6	5	6
6	5	5	5	5
5	5	6	5	6
6	4	4	4	4
4	3	5	3	5
4	3	4	3	4
4	5	6	5	6
4	3	4	3	4
6	5	6	5	6
5	3	5	3	5
6	3	6	3	6

Lampiran 3. Output Uji Validitas dan Reabilitas

**Correlations**

	L1	L2	L3	L4	L5	L6	TL
Pearson Correlation	1	.684**	.601**	.514**	.641**	.443**	.793**
L1 Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000	.000
N	100	100	100	100	100	100	100
Pearson Correlation	.684**	1	.650**	.688**	.599**	.539**	.851**
L2 Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.000	.000
N	100	100	100	100	100	100	100
Pearson Correlation	.601**	.650**	1	.705**	.722**	.653**	.886**
L3 Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.000	.000
N	100	100	100	100	100	100	100
Pearson Correlation	.514**	.688**	.705**	1	.527**	.553**	.829**
L4 Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.000	.000
N	100	100	100	100	100	100	100
Pearson Correlation	.641**	.599**	.722**	.527**	1	.550**	.811**
L5 Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000		.000	.000
N	100	100	100	100	100	100	100
Pearson Correlation	.443**	.539**	.653**	.553**	.550**	1	.737**
L6 Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000		.000
N	100	100	100	100	100	100	100
Pearson Correlation	.793**	.851**	.886**	.829**	.811**	.737**	1
TL Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
N	100	100	100	100	100	100	100

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

### Correlations

		JM1	JM2	JM3	JM4	JM5	JM6	TJM
JM1	Pearson Correlation	1	.837**	.590**	.633**	.645**	.466**	.837**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	100	100	100	100	100	100	100
JM2	Pearson Correlation	.837**	1	.490**	.661**	.551**	.512**	.812**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.000	.000
	N	100	100	100	100	100	100	100
JM3	Pearson Correlation	.590**	.490**	1	.771**	.954**	.632**	.865**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.000	.000
	N	100	100	100	100	100	100	100
JM4	Pearson Correlation	.633**	.661**	.771**	1	.820**	.708**	.899**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.000	.000
	N	100	100	100	100	100	100	100
JM5	Pearson Correlation	.645**	.551**	.954**	.820**	1	.639**	.901**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000		.000	.000
	N	100	100	100	100	100	100	100
JM6	Pearson Correlation	.466**	.512**	.632**	.708**	.639**	1	.764**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000		.000
	N	100	100	100	100	100	100	100
TJM	Pearson Correlation	.837**	.812**	.865**	.899**	.901**	.764**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	100	100	100	100	100	100	100

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



### Correlations

	JS1	JS2	JS3	JS4	JS5	TJS
Pearson Correlation	1	.621**	.654**	.463**	.703**	.842**
JS1 Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000
N	100	100	100	100	100	100
Pearson Correlation	.621**	1	.599**	.555**	.515**	.801**
JS2 Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.000
N	100	100	100	100	100	100
Pearson Correlation	.654**	.599**	1	.653**	.687**	.881**
JS3 Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.000
N	100	100	100	100	100	100
Pearson Correlation	.463**	.555**	.653**	1	.354**	.743**
JS4 Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.000
N	100	100	100	100	100	100
Pearson Correlation	.703**	.515**	.687**	.354**	1	.807**
JS5 Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000		.000
N	100	100	100	100	100	100
Pearson Correlation	.842**	.801**	.881**	.743**	.807**	1
TJS Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	
N	100	100	100	100	100	100

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

### Correlations

	OC1	OC2	OC3	OC4	OC5	OC6	OC7	TOC
OC1 Pearson Correlation	1	.490**	.833**	.415**	.529**	.383**	.390**	.804**

	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	100	100	100	100	100	100	100	100
	Pearson Correlation	.490**	1	.593**	.584**	.297**	.164	.408**	.702**
OC2	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.003	.103	.000	.000
	N	100	100	100	100	100	100	100	100
	Pearson Correlation	.833**	.593**	1	.462**	.529**	.330**	.386**	.822**
OC3	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.001	.000	.000
	N	100	100	100	100	100	100	100	100
	Pearson Correlation	.415**	.584**	.462**	1	.291**	.244*	.498**	.703**
OC4	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.003	.014	.000	.000
	N	100	100	100	100	100	100	100	100
	Pearson Correlation	.529**	.297**	.529**	.291**	1	.604**	.468**	.734**
OC5	Sig. (2-tailed)	.000	.003	.000	.003		.000	.000	.000
	N	100	100	100	100	100	100	100	100
	Pearson Correlation	.383**	.164	.330**	.244*	.604**	1	.349**	.606**
OC6	Sig. (2-tailed)	.000	.103	.001	.014	.000		.000	.000
	N	100	100	100	100	100	100	100	100
	Pearson Correlation	.390**	.408**	.386**	.498**	.468**	.349**	1	.677**
OC7	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000
	N	100	100	100	100	100	100	100	100
	Pearson Correlation	.804**	.702**	.822**	.703**	.734**	.606**	.677**	1
TOC	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	100	100	100	100	100	100	100	100

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

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

### Correlations

		EP1	EP2	EP3	EP4	EP5	TEP
EP1	Pearson Correlation	1	.673**	.717**	.853**	.647**	.854**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000
	N	100	100	100	100	100	100
EP2	Pearson Correlation	.673**	1	.837**	.808**	.916**	.928**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.000
	N	100	100	100	100	100	100
EP3	Pearson Correlation	.717**	.837**	1	.799**	.928**	.938**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.000
	N	100	100	100	100	100	100
EP4	Pearson Correlation	.853**	.808**	.799**	1	.725**	.917**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.000
	N	100	100	100	100	100	100
EP5	Pearson Correlation	.647**	.916**	.928**	.725**	1	.924**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000		.000
	N	100	100	100	100	100	100
TEP	Pearson Correlation	.854**	.928**	.938**	.917**	.924**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	100	100	100	100	100	100

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

### Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	100	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0

Total	100	100.0
-------	-----	-------

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

### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.898	6

### Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
L1	18.5600	29.522	.691	.886
L2	18.7900	28.895	.777	.872
L3	18.6700	26.890	.817	.865
L4	19.1900	27.347	.725	.883
L5	18.0600	30.946	.734	.880
L6	19.2800	33.113	.653	.893

### Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	100	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0

Total	100	100.0
-------	-----	-------

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

### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.919	6

### Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
JM1	18.5100	21.869	.747	.909
JM2	19.0300	22.575	.716	.913
JM3	19.2100	22.774	.803	.900
JM4	18.8400	22.277	.850	.894
JM5	19.2600	22.275	.853	.894
JM6	19.6500	24.614	.675	.917

### Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	100	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	100	100.0

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

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.871	5

**Item-Total Statistics**

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
JS1	16.5400	16.190	.747	.832
JS2	17.2000	16.747	.688	.846
JS3	17.2600	15.790	.806	.818
JS4	17.7300	16.886	.589	.871
JS5	16.7100	15.764	.674	.851

**Case Processing Summary**

	N	%
Valid	100	100.0
Cases Excluded <sup>a</sup>	0	.0
Total	100	100.0

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

### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.845	7

### Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
OC1	23.5400	24.130	.710	.807
OC2	23.8100	25.873	.581	.827
OC3	23.2400	24.043	.738	.803
OC4	23.7700	24.785	.559	.832
OC5	23.1000	25.141	.617	.822
OC6	23.5200	27.040	.458	.845
OC7	23.9000	27.020	.569	.829

### Case Processing Summary

	N	%
Valid	100	100.0
Cases Excluded <sup>a</sup>	0	.0
Total	100	100.0

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

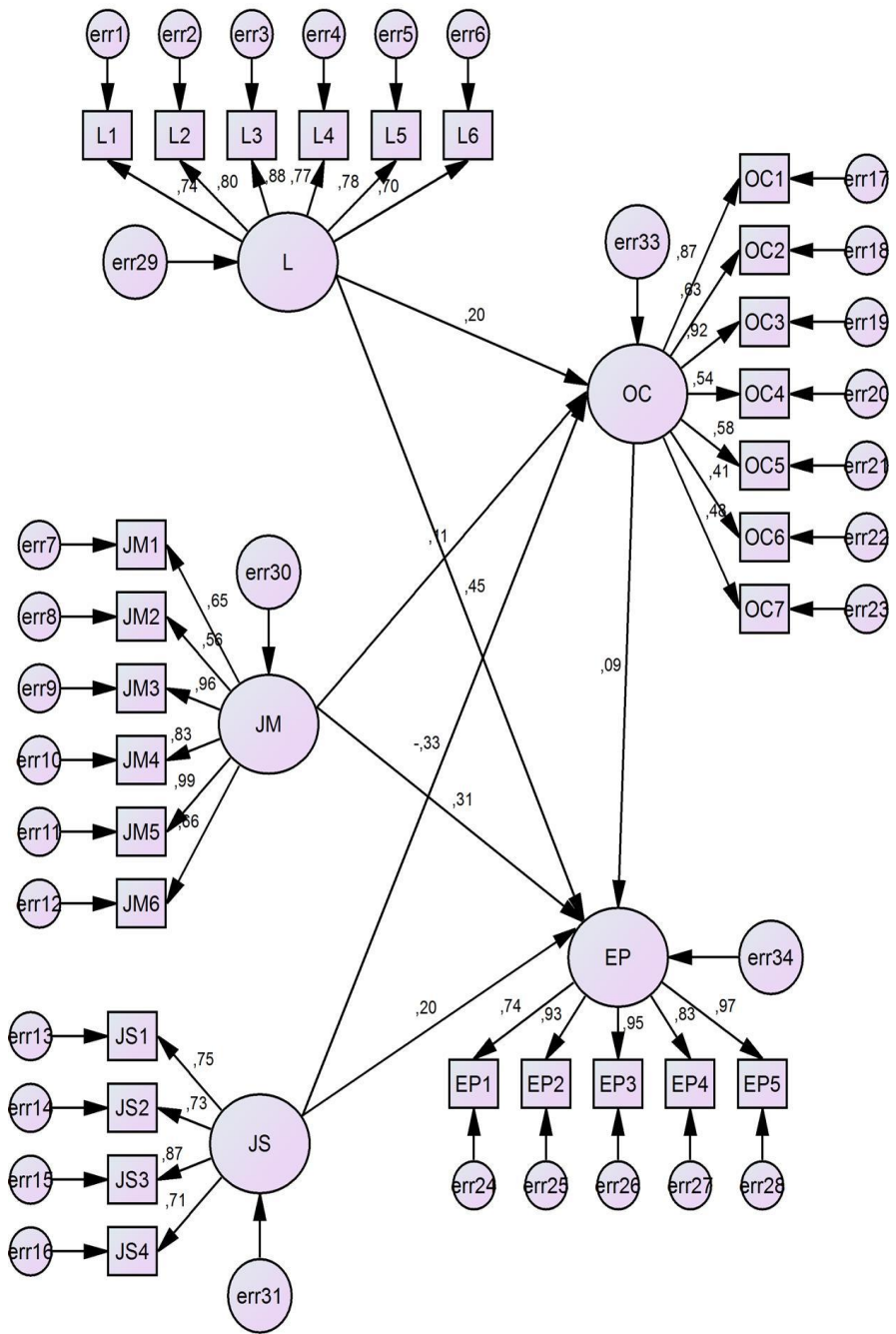
### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.949	5

### Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
EP1	16.9300	18.470	.770	.953
EP2	18.0000	17.818	.885	.932
EP3	16.9100	18.042	.902	.930
EP4	17.8900	18.261	.870	.935
EP5	16.9900	17.687	.878	.934





## **Lampiran 5. Output Structural Equation Modelling (SEM)**

### **Notes for Model (Default model)**

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

Number of distinct sample moments:	100
Number of distinct parameters to be estimated:	5
Degrees of freedom (406 - 63):	95

#### **Result (Default model)**

Minimum was achieved  
Chi-square = 114,651  
Degrees of freedom = 95  
Probability level = ,000

### Assessment of normality (Group number 1)

Variable	min	max	skew	c.r.	kurtosis	c.r.
JS1	1,000	6,000	-1,298	-5,298	1,555	3,173
JS2	1,000	6,000	-,392	-1,601	-,247	-,505
JS3	1,000	6,000	-,884	-3,607	,508	1,037
JS4	1,000	6,000	-,055	-,225	-,920	-1,878
JM1	1,000	6,000	-,366	-1,495	-,703	-1,434
JM2	1,000	6,000	-,133	-,545	-,495	-1,010
JM3	1,000	6,000	-,328	-1,341	-,243	-,496
JM4	2,000	6,000	-,072	-,294	-,676	-1,379
JM5	1,000	6,000	-,244	-,997	-,512	-1,046
JM6	1,000	6,000	,051	,209	-,421	-,858
EP1	3,000	6,000	-,284	-1,158	-1,475	-3,011
EP2	2,000	5,000	-,170	-,694	-1,440	-2,940
EP3	3,000	6,000	-,279	-1,140	-1,313	-2,681
EP4	2,000	5,000	-,270	-1,103	-1,349	-2,754
EP5	3,000	6,000	-,258	-1,052	-1,440	-2,939
OC7	1,000	6,000	-,193	-,788	-,402	-,821
OC6	1,000	6,000	-,461	-1,883	-,013	-,027
OC5	2,000	6,000	-,355	-1,449	-,999	-2,040
OC4	1,000	6,000	-,328	-1,341	-,270	-,552
OC3	2,000	6,000	-,241	-,982	-,764	-1,559
OC2	1,000	5,000	-,539	-2,201	-,648	-1,322
OC1	1,000	6,000	-,292	-1,193	-,637	-1,300
L6	1,000	5,000	-,286	-1,168	-,349	-,712
L5	2,000	6,000	-,533	-2,178	-,341	-,697
L4	1,000	6,000	,346	1,414	-1,001	-2,043
L3	1,000	6,000	-,121	-,493	-1,129	-2,305
L2	1,000	6,000	-,040	-,163	-,750	-1,531
L1	1,000	6,000	-,395	-1,612	-,507	-1,034
Multivariate					24,242	2,957

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

Observation number	Mahalanobis d-squared	p1	p2
86	51,311	,005	,369
78	48,992	,008	,204
43	47,788	,011	,105
100	47,199	,013	,042
13	46,805	,014	,015
24	41,621	,047	,331
52	41,231	,051	,251
33	41,013	,054	,168
7	40,097	,065	,200
60	38,594	,088	,380
55	38,197	,095	,348
44	37,880	,101	,305
4	36,204	,137	,630
49	36,145	,139	,532
61	35,641	,152	,565
14	35,402	,158	,525
30	35,242	,163	,466
85	34,823	,175	,489
54	34,689	,179	,428
15	34,368	,189	,429
48	33,223	,228	,700
80	32,989	,236	,685
26	32,898	,240	,626
96	32,669	,248	,613
12	32,470	,256	,591
76	32,186	,267	,601
5	31,923	,278	,605
93	31,766	,284	,574
3	31,573	,292	,557
37	31,539	,294	,482
45	31,417	,299	,441
11	31,401	,300	,363
29	30,841	,324	,488

Observation number	Mahalanobis d-squared	p1	p2
99	30,724	,329	,449
27	30,404	,344	,489
9	30,399	,344	,408
6	30,147	,356	,424
17	29,630	,381	,547
42	29,619	,382	,469
75	29,529	,386	,424
94	29,363	,394	,411
34	29,145	,405	,418
50	29,078	,409	,367
38	29,007	,412	,320
68	28,497	,438	,445
8	28,457	,440	,383
53	28,203	,454	,409
18	28,112	,459	,370
41	28,043	,462	,323
65	27,846	,473	,327
77	27,646	,483	,332
39	27,345	,500	,379
95	26,922	,523	,481
62	26,696	,535	,500
46	26,669	,536	,432
32	26,384	,552	,477
21	26,020	,572	,557
40	25,754	,587	,595
79	25,714	,589	,533
51	25,562	,597	,520
89	25,520	,599	,457
74	25,298	,612	,475
28	25,072	,624	,495
1	24,720	,643	,570
88	24,280	,667	,680
59	23,952	,684	,737
63	23,926	,685	,674
25	23,085	,729	,885

Observation number	Mahalanobis d-squared	p1	p2
90	22,520	,757	,950
47	22,494	,758	,926
16	22,386	,763	,912
57	21,748	,793	,969
91	21,545	,802	,969
10	21,523	,803	,952
23	21,306	,812	,954
73	21,165	,818	,946
72	21,015	,825	,938
19	20,472	,847	,972
66	20,413	,849	,958
31	20,348	,851	,939
81	19,976	,865	,956
98	19,974	,865	,925
20	19,808	,871	,913
67	19,774	,873	,869
97	19,631	,878	,840
84	19,453	,884	,816
56	19,305	,888	,778
36	19,282	,889	,686
58	19,210	,892	,599
35	18,711	,907	,672
92	18,522	,912	,618
87	18,169	,922	,619
82	17,881	,929	,585
70	17,759	,932	,477
64	17,318	,942	,475
69	17,305	,942	,310
83	16,880	,951	,271
2	16,838	,952	,133
71	16,369	,960	,087
22	13,994	,987	,277

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

	JS	JM	L	OC	EP
OC	-,367	,175	,205	,000	,000
EP	,219	,584	,539	,109	,000
JS1	,979	,000	,000	,000	,000
JS2	,940	,000	,000	,000	,000
JS3	1,121	,000	,000	,000	,000
JS4	1,000	,000	,000	,000	,000
JM1	,000	1,266	,000	,000	,000
JM2	,000	1,049	,000	,000	,000
JM3	,000	1,598	,000	,000	,000
JM4	,000	1,396	,000	,000	,000
JM5	,000	1,665	,000	,000	,000
JM6	,000	1,000	,000	,000	,000
EP1	,169	,449	,414	,084	,769
EP2	,207	,550	,507	,102	,942
EP3	,203	,540	,498	,101	,924
EP4	,176	,469	,433	,087	,803
EP5	,219	,584	,539	,109	1,000
OC7	-,168	,080	,094	,459	,000
OC6	-,166	,079	,093	,453	,000
OC5	-,244	,116	,136	,665	,000
OC4	-,253	,121	,141	,689	,000
OC3	-,377	,180	,210	1,027	,000
OC2	-,253	,121	,141	,690	,000
OC1	-,367	,175	,205	1,000	,000
L6	,000	,000	,684	,000	,000
L5	,000	,000	,881	,000	,000
L4	,000	,000	1,185	,000	,000
L3	,000	,000	1,279	,000	,000
L2	,000	,000	1,035	,000	,000
L1	,000	,000	1,000	,000	,000

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

	JS	JM	L	OC	EP
OC	-,328	,112	,204	,000	,000
EP	,169	,322	,465	,094	,000
JS1	,754	,000	,000	,000	,000
JS2	,733	,000	,000	,000	,000
JS3	<a href="#">.869</a>	,000	,000	,000	,000
JS4	,714	,000	,000	,000	,000
JM1	,000	,654	,000	,000	,000
JM2	,000	,565	,000	,000	,000
JM3	,000	,959	,000	,000	,000
JM4	,000	,829	,000	,000	,000
JM5	,000	,992	,000	,000	,000
JM6	,000	,655	,000	,000	,000
EP1	,126	,239	,345	,070	,742
EP2	,158	,300	,433	,087	,931
EP3	,161	,306	,441	,089	,949
EP4	,140	,266	,384	,078	,826
EP5	,164	,311	,449	,091	,967
OC7	-,157	,053	,098	,479	,000
OC6	-,133	,045	,083	,405	,000
OC5	-,191	,065	,119	,580	,000
OC4	-,177	,060	,110	,539	,000
OC3	-,301	,103	,188	,917	,000
OC2	-,207	,070	,129	,630	,000
OC1	-,287	,098	,179	,874	,000
L6	,000	,000	,697	,000	,000
L5	,000	,000	,782	,000	,000
L4	,000	,000	,770	,000	,000
L3	,000	,000	,877	,000	,000
L2	,000	,000	,799	,000	,000
L1	,000	,000	,745	,000	,000



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

	JS	JM	L	OC	EP
OC	-,367	,175	,205	,000	,000
EP	,259	,565	,516	,109	,000
JS1	,979	,000	,000	,000	,000
JS2	,940	,000	,000	,000	,000
JS3	1,121	,000	,000	,000	,000
JS4	1,000	,000	,000	,000	,000
JM1	,000	1,266	,000	,000	,000
JM2	,000	1,049	,000	,000	,000
JM3	,000	1,598	,000	,000	,000
JM4	,000	1,396	,000	,000	,000
JM5	,000	1,665	,000	,000	,000
JM6	,000	1,000	,000	,000	,000
EP1	,000	,000	,000	,000	,769
EP2	,000	,000	,000	,000	,942
EP3	,000	,000	,000	,000	,924
EP4	,000	,000	,000	,000	,803
EP5	,000	,000	,000	,000	1,000
OC7	,000	,000	,000	,459	,000
OC6	,000	,000	,000	,453	,000
OC5	,000	,000	,000	,665	,000
OC4	,000	,000	,000	,689	,000
OC3	,000	,000	,000	1,027	,000
OC2	,000	,000	,000	,690	,000
OC1	,000	,000	,000	1,000	,000
L6	,000	,000	,684	,000	,000
L5	,000	,000	,881	,000	,000
L4	,000	,000	1,185	,000	,000
L3	,000	,000	1,279	,000	,000
L2	,000	,000	1,035	,000	,000
L1	,000	,000	1,000	,000	,000

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

	JS	JM	L	OC	EP
OC	-,328	,112	,204	,000	,000
EP	,200	,312	,445	,094	,000
JS1	,754	,000	,000	,000	,000
JS2	,733	,000	,000	,000	,000
JS3	,869	,000	,000	,000	,000
JS4	,714	,000	,000	,000	,000
JM1	,000	,654	,000	,000	,000
JM2	,000	,565	,000	,000	,000
JM3	,000	,959	,000	,000	,000
JM4	,000	,829	,000	,000	,000
JM5	,000	,992	,000	,000	,000
JM6	,000	,655	,000	,000	,000
EP1	,000	,000	,000	,000	,742
EP2	,000	,000	,000	,000	,931
EP3	,000	,000	,000	,000	,949
EP4	,000	,000	,000	,000	,826
EP5	,000	,000	,000	,000	,967
OC7	,000	,000	,000	,479	,000
OC6	,000	,000	,000	,405	,000
OC5	,000	,000	,000	,580	,000
OC4	,000	,000	,000	,539	,000
OC3	,000	,000	,000	,917	,000
OC2	,000	,000	,000	,630	,000
OC1	,000	,000	,000	,874	,000
L6	,000	,000	,697	,000	,000
L5	,000	,000	,782	,000	,000
L4	,000	,000	,770	,000	,000
L3	,000	,000	,877	,000	,000
L2	,000	,000	,799	,000	,000
L1	,000	,000	,745	,000	,000

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

	JS	JM	L	OC	EP
OC	,000	,000	,000	,000	,000
EP	-,040	,019	,022	,000	,000
JS1	,000	,000	,000	,000	,000
JS2	,000	,000	,000	,000	,000
JS3	,000	,000	,000	,000	,000
JS4	,000	,000	,000	,000	,000
JM1	,000	,000	,000	,000	,000
JM2	,000	,000	,000	,000	,000
JM3	,000	,000	,000	,000	,000
JM4	,000	,000	,000	,000	,000
JM5	,000	,000	,000	,000	,000
JM6	,000	,000	,000	,000	,000
EP1	,169	,449	,414	,084	,000
EP2	,207	,550	,507	,102	,000
EP3	,203	,540	,498	,101	,000
EP4	,176	,469	,433	,087	,000
EP5	,219	,584	,539	,109	,000
OC7	-,168	,080	,094	,000	,000
OC6	-,166	,079	,093	,000	,000
OC5	-,244	,116	,136	,000	,000
OC4	-,253	,121	,141	,000	,000
OC3	-,377	,180	,210	,000	,000
OC2	-,253	,121	,141	,000	,000
OC1	-,367	,175	,205	,000	,000
L6	,000	,000	,000	,000	,000
L5	,000	,000	,000	,000	,000
L4	,000	,000	,000	,000	,000
L3	,000	,000	,000	,000	,000
L2	,000	,000	,000	,000	,000
L1	,000	,000	,000	,000	,000

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

	JS	JM	L	OC	EP
OC	,000	,000	,000	,000	,000
EP	-,031	,010	,019	,000	,000
JS1	,000	,000	,000	,000	,000
JS2	,000	,000	,000	,000	,000
JS3	,000	,000	,000	,000	,000
JS4	,000	,000	,000	,000	,000
JM1	,000	,000	,000	,000	,000
JM2	,000	,000	,000	,000	,000
JM3	,000	,000	,000	,000	,000
JM4	,000	,000	,000	,000	,000
JM5	,000	,000	,000	,000	,000
JM6	,000	,000	,000	,000	,000
EP1	,126	,239	,345	,070	,000
EP2	,158	,300	,433	,087	,000
EP3	,161	,306	,441	,089	,000
EP4	,140	,266	,384	,078	,000
EP5	,164	,311	,449	,091	,000
OC7	-,157	,053	,098	,000	,000
OC6	-,133	,045	,083	,000	,000
OC5	-,191	,065	,119	,000	,000
OC4	-,177	,060	,110	,000	,000
OC3	-,301	,103	,188	,000	,000
OC2	-,207	,070	,129	,000	,000
OC1	-,287	,098	,179	,000	,000
L6	,000	,000	,000	,000	,000
L5	,000	,000	,000	,000	,000
L4	,000	,000	,000	,000	,000
L3	,000	,000	,000	,000	,000
L2	,000	,000	,000	,000	,000
L1	,000	,000	,000	,000	,000

## Model Fit Summary

### CMIN

Model	NPAR	CMIN	DF	P	CMIN/DF
Default model	63	183,541	95	,000	1,932
Saturated model	406	,000	0		
Independence model	28	3181,881	378	,000	8,418

### RMR, GFI

Model	RMR	GFI	AGFI	PGFI
Default model	,844	,842	,858	,858
Saturated model	,000	1,000		
Independence model	,864	,845	,889	,828

### Baseline Comparisons

Model	NFI Delta1	RFI rho1	IFI Delta2	TLI rho2	CFI
Default model	,876	,833	,846	,855	,841
Saturated model	1,000		1,000		1,000
Independence model	,000	,000	,000	,000	,000

### Parsimony-Adjusted Measures

Model	PRATIO	PNFI	PCFI
Default model	,907	,823	,882
Saturated model	,000	,000	,000
Independence model	1,000	,000	,000

### NCP

Model	NCP	LO 90	HI 90
Default model	1005,651	896,516	1122,328
Saturated model	,000	,000	,000

Model	NCP	LO 90	HI 90
Independence model	2803,881	2627,538	2987,600

### FMIN

Model	FMIN	F0	LO 90	HI 90
Default model	13,623	10,158	9,056	11,337
Saturated model	,000	,000	,000	,000
Independence model	32,140	28,322	26,541	30,178

### RMSEA

Model	RMSEA	LO 90	HI 90	PCLOSE
Default model	,072	,162	,182	,000
Independence model	,274	,265	,283	,000

### AIC

Model	AIC	BCC	BIC	CAIC
Default model	1474,651	1526,851	1638,777	1701,777
Saturated model	812,000	1148,400	1869,699	2275,699
Independence model	3237,881	3261,081	3310,825	3338,825

### ECVI

Model	ECVI	LO 90	HI 90	MECVI
Default model	14,895	13,793	16,074	15,423
Saturated model	8,202	8,202	8,202	11,600
Independence model	32,706	30,925	34,562	32,940

### HOELTER

Model	HOELTER .05	HOELTER .01
Default model	29	30
Independence model	14	14

