

DAFTAR ISI

Halaman

HALAMAN JUDUL	
PERNYATAAN KEASLIAN KARYA TUGAS AKHIR.....	ii
PERSETUJUAN DOSEN PEMBIMBING TUGAS AKHIR.....	iii
PERSETUJUAN TIM PENGUJI TUGAS AKHIR	iv
PERNYATAAN PERSETUJUAN UNGGAH TUGAS AKHIR.....	v
ABSTRAK	vii
ABSTRACT.....	viii
KATA PENGANTAR.....	ix
DAFTAR ISI.....	xi
DAFTAR GAMBAR.....	xvi
DAFTAR TABEL	xviii
DAFTAR LAMPIRAN	xviii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Pertanyaan Penelitian	7
1.3 Tujuan Penelitian.....	9
1.4 Manfaat Penelitian.....	10
1.4.1 Manfaat Teoritis.....	10
1.4.2 Manfaat Praktis.....	11
1.5 Sistematika Penelitian	11
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	13
2.1 Variabel <i>Organizational Culture</i>	14
2.1.1 Definisi <i>Organizational Culture</i>	14
2.1.2 Manfaat <i>Organizational Culture</i>	15
2.1.3 Dimensi <i>Organizational Culture</i>	16
2.2 Variabel <i>Perceived Organizational Support</i>	17
2.2.1 Definisi <i>Perceived Organizational Support</i>	17
2.2.2 Manfaat <i>Perceived Organizational Support</i>	17
2.2.3 Dimensi <i>Perceived Organizational Support</i>	19

2.3 Variabel <i>Organizational Commitment</i>	20
2.3.1 Definisi <i>Organizational Commitment</i>	20
2.3.2 Manfaat <i>Organizational Commitment</i>	21
2.3.3 Dimensi <i>Organizational Commitment</i>	22
2.4 Variabel <i>Job Satisfaction</i>	23
2.4.1 Definisi <i>Job Satisfaction</i>	23
2.4.2 Manfaat <i>Job Satisfaction</i>	24
2.4.3 Dimensi <i>Job Satisfaction</i>	25
2.5 Variabel <i>Employee Performance</i>	27
2.5.1 Definisi <i>Employee Performance</i>	27
2.5.2 Manfaat <i>Employee Performance</i>	27
2.5.3 Dimensi <i>Employee Performance</i>	29
2.6 Hubungan Antar Variabel	30
2.6.1 Pengaruh <i>Organizational Culture</i> Dengan <i>Employee Performance</i> ...	30
2.6.2 Pengaruh <i>Perceived Organizational Support</i> Dengan <i>Employee Performance</i>	30
2.6.3 Pengaruh <i>Organizational Culture</i> Dengan <i>Organizational Commitment</i>	31
2.6.4 Pengaruh <i>Organizational Culture</i> Dengan <i>Job Satisfaction</i>	32
2.6.5 Pengaruh <i>Perceived Organizational Support</i> Dengan <i>Organizational Commitment</i>	33
2.6.6 Pengaruh <i>Perceived Organizational Support</i> Dengan <i>Job Satisfaction</i>	33
2.6.7 Pengaruh <i>Organizational Commitment</i> Dengan <i>Employee Performance</i>	34
2.6.8 Pengaruh <i>Job Satisfaction</i> Dengan <i>Employee Performance</i>	35
2.6.9 Pengaruh <i>Organizational Culture</i> Dengan <i>Employee Performance</i> Yang Dimediasi Oleh <i>Organizational Commitment</i>	36
2.6.10 Pengaruh <i>Organizational Culture</i> Dengan <i>Employee Performance</i> Yang Dimediasi Oleh <i>Job Satisfaction</i>	36
2.6.11 Pengaruh <i>Perceived Organizational Support</i> Dengan <i>Employee Performance</i> Yang Dimediasi Oleh <i>Organizational Commitment</i>	37

2.6.12 Pengaruh <i>Perceived Organizational Support</i> Dengan <i>Employee Performance</i> Yang Dimediasi Oleh <i>Job Satisfaction</i>	38
2.7 Penelitian Terdahulu	38
2.8 Model Penelitian Sebelumnya	47
2.9 Model Penelitian (Rangka Konseptual).....	56
BAB III METODE PENELITIAN	58
3.1 Subjek dan Objek Penelitian	58
3.2 Unit Analisis	58
3.3 Tipe Penelitian.....	58
3.4 Pengukuran Variabel.....	59
3.4.1 Skala Pengukuran Variabel	60
3.4.2 Definisi Konseptual dan Operasional	61
3.5 Populasi dan Sampel	62
3.5.1 Populasi Penelitian.....	62
3.5.2 Responden Penelitian.....	63
3.6 Metode Pengumpulan Data	63
3.7 Metode Analisis Data	64
3.7.1 Model pada PLS-SEM.....	65
3.7.1.1 Outer Model	66
3.7.1.2 Inner Model	66
BAB IV HASIL ANALISA DAN PEMBAHASAN	69
4.1 Profil Responden	69
4.2 Analisis Deskriptif Responden	71
4.2.1 Variabel <i>Organizational Culture</i>	72
4.2.2 Variabel <i>Perceived Organizational Support</i>	76
4.2.3 Variabel <i>Organizational Commitment</i>	79
4.2.4 Variabel <i>Job Satisfaction</i>	83
4.2.5 Variabel <i>Employee Performance</i>	86
4.3 Analisis Inferensial	89
4.3.1 <i>Outer Model</i>	91
4.3.1.1 Pengujian Indicator Reliability.....	91

4.3.1.2 Construct Reliability	95
4.3.1.3 Construct Validity.....	96
4.3.1.4 Discriminant Validity	97
4.3.2 <i>Inner Model</i>	99
4.3.2.1 Multikolinearitas	100
4.3.2.2 Koefisien Determinan (R-squared)	101
4.3.2.3 Effect Size (f-squared).....	103
4.3.2.4 Predictive Relevance (Q-squared).....	105
4.3.2.5 Hasil Uji Hipotesis dan Koefisien Jalur	107
4.3.2.5.1 Pengaruh <i>Organizational Culture</i> terhadap <i>Employee Performance</i>	108
4.3.2.5.2 Pengaruh <i>Perceived Organizational Support</i> terhadap <i>Employee Performance</i>	109
4.3.2.5.3 Pengaruh <i>Organizational Culture</i> terhadap <i>Organizational Commitment</i>	110
4.3.2.5.4 Pengaruh <i>Organizational Culture</i> terhadap <i>Job Satisfaction</i> ..	110
4.3.2.5.5 Pengaruh <i>Perceived Organizational Support</i> terhadap <i>Organizational Commitment</i>	111
4.3.2.5.6 Pengaruh <i>Perceived Organizational Support</i> terhadap <i>Job Satisfaction</i>	112
4.3.2.5.7 Pengaruh <i>Organizational Commitment</i> terhadap <i>Employee Performance</i>	113
4.3.2.5.8 Pengaruh <i>Job Satisfaction</i> terhadap <i>Employee Performance</i> .	113
4.3.2.5.9 Pengaruh <i>Organizational Culture</i> yang dimediasi oleh <i>Organizational Commitment</i> terhadap <i>Employee Performance</i>	114
4.3.2.5.10 Pengaruh <i>Organizational Culture</i> yang dimediasi oleh <i>Job Satisfaction</i> terhadap <i>Employee Performance</i>	115
4.3.2.5.11 Pengaruh <i>Perceived Organizational Support</i> yang dimediasi oleh <i>Organizational Commitment</i> terhadap <i>Employee Performance</i>	116
4.3.2.5.12 Pengaruh <i>Perceived Organizational Support</i> yang dimediasi oleh <i>Job Satisfaction</i> terhadap <i>Employee Performance</i>	117
4.3.2.6 Analisis Importance-Performance.....	117
4.3.3 Pembahasan	124

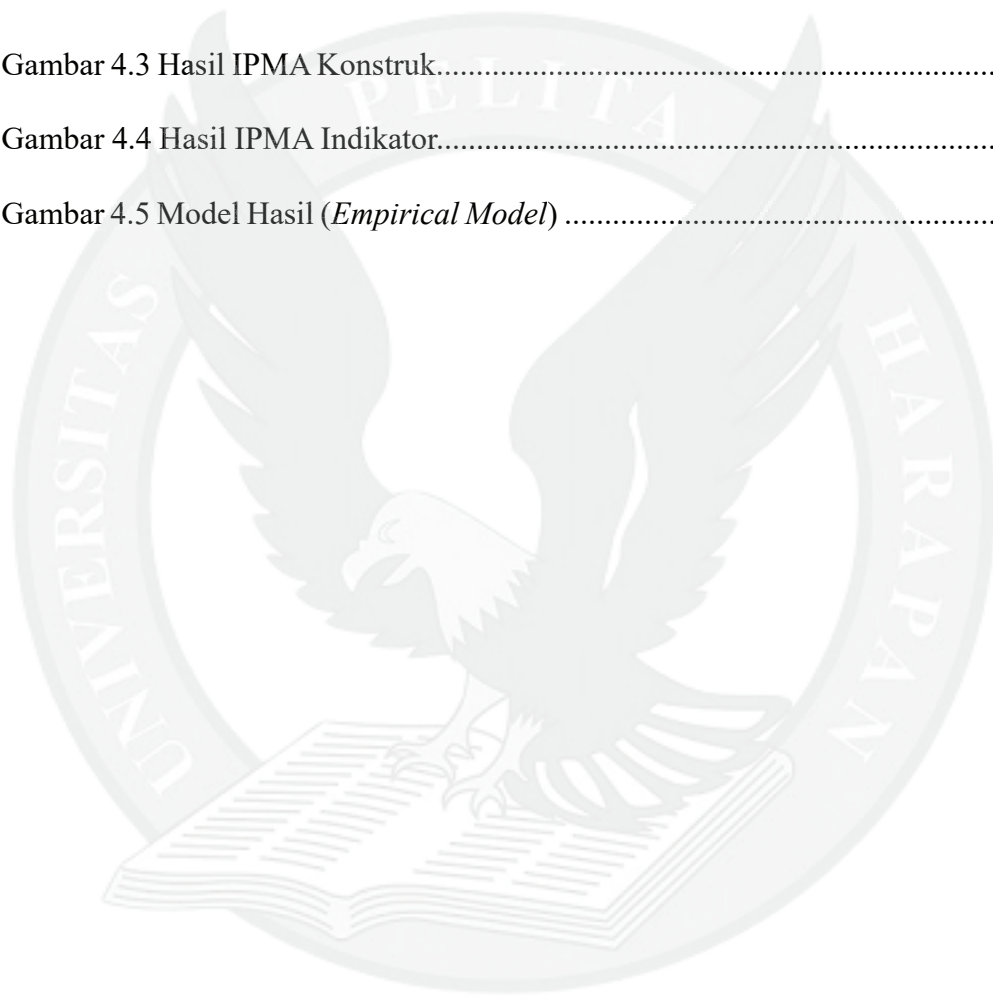
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	128
5.1 Kesimpulan.....	128
5.2 Implikasi Manajerial.....	129
5.3 Keterbatasan Penelitian dan Saran untuk Penelitian Selanjutnya	131
DAFTAR PUSTAKA.....	133
LAMPIRAN	



DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1 Model Penelitian Sebelumnya (Aranki et al., 2019)	50
Gambar 2.2 Model Penelitian Sebelumnya (Yuen et al., 2018)	50
Gambar 2.3 Model Penelitian Sebelumnya (Eliyana et al.,2019)	51
Gambar 2.4 Model Penelitian Sebelumnya (Dewi et al., 2020)	51
Gambar 2.5 Model Penelitian Sebelumnya (Bakan et al., 2014)	51
Gambar 2.6 Model Penelitian Sebelumnya (Rachman & Ardini, 2020)	52
Gambar 2.7 Model Penelitian Sebelumnya (Maan et al., 2020)	52
Gambar 2.8 Model Penelitian Sebelumnya (Thevanes & Saranraj, 2018)	52
Gambar 2.9 Model Penelitian Sebelumnya (Premesti & Yuniningsi, 2023)	53
Gambar 2.10 Model Penelitian Sebelumnya (Mali et al., 2022)	53
Gambar 2.11 Model Penelitian Sebelumnya (Misnan et al., 2023)	53
Gambar 2.12 Model Penelitian Sebelumnya (Artatanaya et al., 2023)	54
Gambar 2.13 Model Penelitian Sebelumnya (Hakro et al., 2023)	54
Gambar 2.14 Model Penelitian Sebelumnya (Arshadi, 2011)	55
Gambar 2.15 Model Penelitian Sebelumnya (Kayani, 2023)	55
Gambar 2.16 Model Penelitian Sebelumnya (Artha & Temaluru, 2022)	55
Gambar 2.17 Model Penelitian Sebelumnya (Tsai, 2011)	56
Gambar 2.18 Model Penelitian Sebelumnya (Zumrah & Boyle, 2015)	56
Gambar 2.19 Model Penelitian Sebelumnya (Hngoi et al., 2024)	56
Gambar 2.20 Model Penelitian Sebelumnya (Jigjiddorj et al., 2021)	57
Gambar 2.21 Model Penelitian Sebelumnya (Nurudeen, 2022)	57
Gambar 2.22 Model Penelitian Sebelumnya (Hsi Chi et al., 2012)	57

Gambar 2.23 Model Penelitian Sebelumnya (Dirdjo et al., 2023)	58
Gambar 2.24 Model Penelitian Sebelumnya (Altaş, 2019)	58
Gambar 2.25 Model Penelitian Sebelumnya (Imran, 2019)	58
Gambar 2.26 Rangka Konseptual Penelitian.....	59
Gambar 4.1 Hasil Outer Model Penelitian.....	95
Gambar 4.2 Hasil Inner Model Penelitian.....	103
Gambar 4.3 Hasil IPMA Konstruk.....	126
Gambar 4.4 Hasil IPMA Indikator.....	128
Gambar 4.5 Model Hasil (<i>Empirical Model</i>)	130

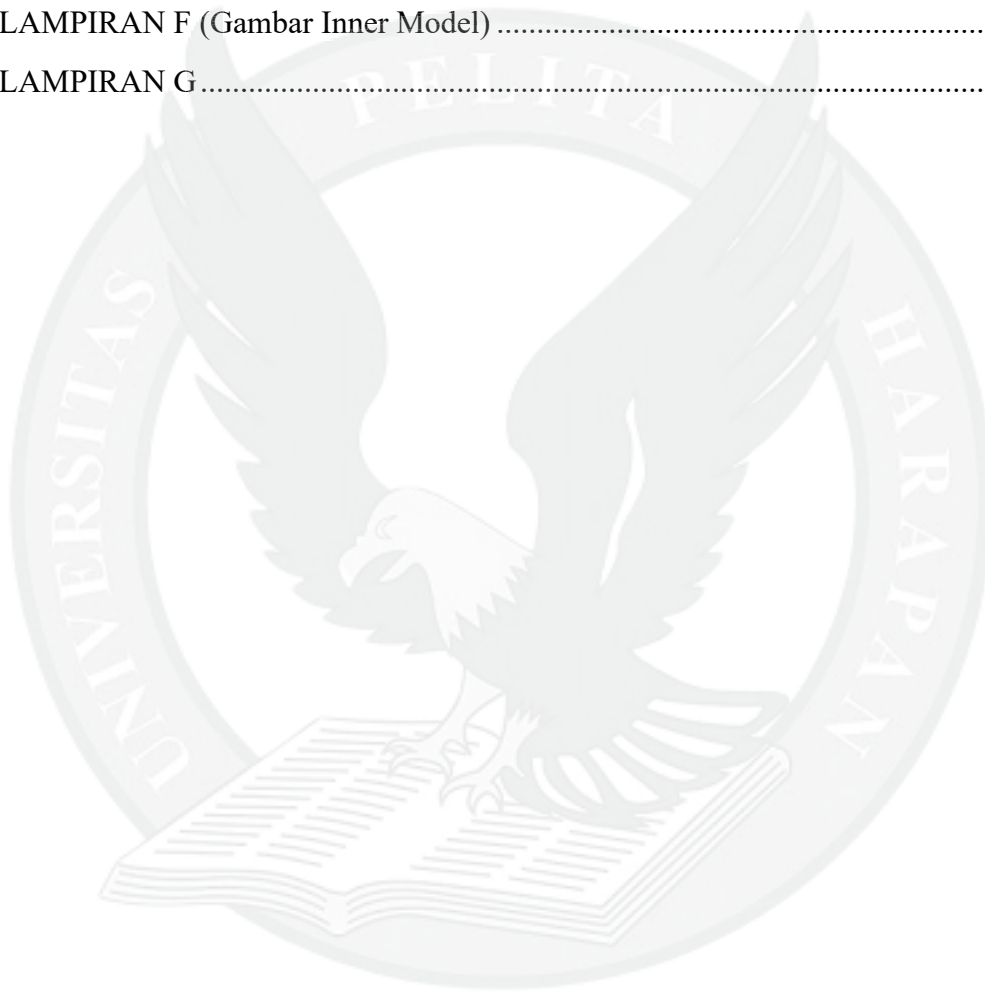


DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 1.1 Hasil Survei Pendahuluan.....	3
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu.....	40
Tabel 3.1 Definisi Konseptual dan Operasional Variabel.....	64
Tabel 4.1 Profil Demografi Responden.....	73
Tabel 4.2 Kategori Jawaban.....	76
Tabel 4.3 Analisis Deskriptif Variabel Organizational Culture.....	77
Tabel 4.4 Analisis Deskriptif Variabel Perceived Organizational Support.....	80
Tabel 4.5 Analisis Deskriptif Variabel Organizational Commitment.....	83
Tabel 4.6 Analisis Deskriptif Variabel Job Satisfaction.....	87
Tabel 4.7 Analisis Deskriptif Variabel Employee Performance.....	90
Tabel 4.8 Indicator Reliability.....	96
Tabel 4.9 Construct Reliability.....	100
Tabel 4.10 Construct Validity.....	100
Tabel 4.11 Rasio Heterotrait-Monotrait.....	102
Tabel 4.12 Hasil Inner Variance Inflation Factor (VIF).....	104
Tabel 4.13 Nilai R-squared.....	106
Tabel 4.14 Nilai f-squared.....	108
Tabel 4.15 Nilai Q-squared.....	110
Tabel 4.16 Hasil Uji Hipotesis dan Koefisien Jalur.....	112
Tabel 4.17 Nilai IPMA Konstruksi <i>Employee Performance</i>	123
Tabel 4.18 Nilai IPMA Indikator <i>Employee Performance</i>	124

DAFTAR LAMPIRAN

	Halaman
LAMPIRAN A	150
LAMPIRAN B (Outer Model).....	157
LAMPIRAN C (Data Setting).....	158
LAMPIRAN D (Hasil Bootstrapping)	159
LAMPIRAN E (Gambar Outer Model)	160
LAMPIRAN F (Gambar Inner Model)	161
LAMPIRAN G.....	162



LAMPIRAN A

KUESIONER

Organizational Culture, Perceived Organizational Support, Organizational Commitment, Job Satisfaction, dan Employee Performance RSUD Daerah SOE

Soe, Oktober 2023

Bapak/Ibu yang terhormat,

Saat ini saya sedang melakukan tesis di perguruan tinggi swasta di Indonesia dengan topik :

"PENGARUH ORGANIZATIONAL CULTURE DAN PERCEIVED ORGANIZATIONAL SUPPORT TERHADAP ORGANIZATIONAL COMMITMENT DAN JOB SATISFACTION SERTA DAMPAKNYA PADA EMPLOYEE PERFORMANCE: STUDI PADA TENAGA KESEHATAN RUMAH SAKIT UMUM DAERAH SOE"

Sehubungan dengan hal tersebut, bersama ini dengan kerendahan hati saya mohon kerjasama dan kesediaan Bapak/Ibu, untuk kiranya dapat mengisi kuesioner di bawah ini.

Adapun pengisian kuesioner ini bersifat **sukarela** dan **anonim** serta akan digunakan hanya untuk kepentingan akademis (non-komersial).

Pengisian kuesioner ini memakan waktu sekitar sepuluh menit dengan menjawab keseluruhan pertanyaan sesuai dengan panduan.

Semoga partisipasi serta masukan dari Bapak/Ibu sekalian dapat bermanfaat bagi pengembangan ilmu pengetahuan khususnya tentang manajemen sumber daya manusia di rumah sakit. Atas perhatian dan kesediaan sukarela Bapak/Ibu mengisi kuesioner ini, saya ucapkan banyak terima kasih.

Hormat saya ,

Peneliti

Elbert

CP: 08119229360

Bila ada pertanyaan silahkan menghubungi peneliti.

Dibawah ini merupakan pertanyaan yang berhubungan dengan profil responden,
 Cara menjawab pertanyaan adalah: Pilih salah satu dari jawaban yang tersedia.

I. Profil Responden	
1.	Anda saat ini bekerja sebagai:
	<input type="checkbox"/> Dokter <input type="checkbox"/> Perawat <input type="checkbox"/> Bidan <input type="checkbox"/> Radiografer <input type="checkbox"/> Fisioterapi <input type="checkbox"/> Analis <input type="checkbox"/> Apoteker / Asisten Apoteker <input type="checkbox"/> Teknisi Transfusi Darah <input type="checkbox"/> Nutrisionis <input type="checkbox"/> Sanitarian <input type="checkbox"/> Teknisi Lingkungan <input type="checkbox"/> Elektromedis <input type="checkbox"/> Refraksionis <input type="checkbox"/> Rekam Medik
2.	Apa jenis kelamin Anda?
	<input type="checkbox"/> Laki-laki <input type="checkbox"/> Perempuan
3.	Berapa usia Anda saat ini?
	<input type="checkbox"/> 21 - 30 tahun <input type="checkbox"/> 31 - 40 tahun <input type="checkbox"/> 41 - 50 tahun <input type="checkbox"/> 51 - 60 tahun
4.	Apakah pendidikan terakhir Anda?
	<input type="checkbox"/> Diploma <input type="checkbox"/> S1 <input type="checkbox"/> S2 <input type="checkbox"/> Spesialis (Dokter)
5.	Berapa lama anda sudah bekerja?
	<input type="checkbox"/> 1 - 3 tahun <input type="checkbox"/> 3 - 5 tahun <input type="checkbox"/> 5 - 7 tahun <input type="checkbox"/> 7 - 9 tahun <input type="checkbox"/> > 9 tahun

Dibawah ini merupakan pertanyaan yang berhubungan dengan *Organizational Culture*, *Perceived Organizational Support*, *Organizational Commitment*, *Job Satisfaction*, dan *Employee Performance* terhadap pekerjaan yang Anda jalani.

Cara mengisi kuesioner adalah : pilih salah satu yang paling sesuai menurut Anda :

1. Sangat tidak setuju
2. Tidak setuju
3. Netral
4. Setuju
5. Sangat setuju

A.	<i>Organizational Culture</i> ¹	Skala Pengukuran				
		1	2	3	4	5
1	Saya merasa organisasi tempat saya bekerja mendukung inovasi dan perubahan.					
2	Saya merasa organisasi tempat saya bekerja memiliki visi yang jelas dan strategi yang baik.					
3	Saya merasa organisasi tempat saya bekerja merespons dengan cepat terhadap perubahan di lingkungannya.					
4	Saya merasa inovasi dan eksperimen dihargai di organisasi tempat saya bekerja.					
5	Saya merasa organisasi tempat saya bekerja memprioritaskan kualitas produk/jasa yang diberikan.					
6	Saya merasa pelayanan kepada pelanggan dianggap sebagai hal yang sangat penting di organisasi tempat saya bekerja.					
7	Saya merasa organisasi tempat saya bekerja mendorong karyawan untuk mengambil inisiatif pribadi.					
8	Saya merasa kolaborasi dan kerja tim dianggap sebagai hal yang penting di organisasi tempat saya bekerja.					
9	Saya merasa organisasi saya menilai kinerja karyawan secara objektif dan adil.					
10	Saya merasa karyawan di organisasi tempat saya bekerja merasa diakui dan dihargai atas kontribusi mereka.					

¹ Cameron, K. S., & Quinn, R. E. (2011). *Diagnosing and Changing Organizational Culture: Based on the Competing Values Framework*. Wiley;
Hofstede, G. (2011). Dimensionalizing Cultures: The Hofstede Model in Context. *Online Readings in Psychology and Culture*, 2(1).

B.	<i>Perceived Organizational Support</i> ²	Skala Pengukuran				
		1	2	3	4	5
1	Saya merasa organisasi saya menghargai kontribusi saya.					
2	Saya merasa organisasi saya tidak akan mencari orang lain dengan gaji lebih rendah untuk menggantikan saya meskipun ada kesempatan.					
3	Saya merasa organisasi saya menghargai usaha tambahan yang saya lakukan.					
4	Saya merasa organisasi saya memperhatikan tujuan dan nilai-nilai yang saya miliki.					
5	Saya merasa organisasi saya memperhatikan keluhan saya.					
6	Saya merasa organisasi saya mempertimbangkan kepentingan terbaik saya saat membuat keputusan yang terkait dengan saya atau mempengaruhi saya.					
7	Saya merasa adanya bantuan dari organisasi saya ketika saya mengalami masalah.					
8	Saya merasa organisasi saya peduli dengan kesejahteraan saya.					
9	Saya merasa organisasi saya bersedia membantu saya untuk melakukan pekerjaan sebaik mungkin.					
10	Saya merasa organisasi saya memperhatikan hasil terbaik yang saya capai.					
11	Saya merasa organisasi saya bersedia membantu saya jika saya membutuhkan bantuan khusus.					
12	Saya merasa organisasi saya peduli dengan kepuasan kerja saya secara umum.					
13	Saya merasa organisasi saya akan mencoba membujuk saya untuk bertahan apabila saya memutuskan untuk berhenti.					
14	Saya merasa organisasi saya cukup memperhatikan saya.					
15	Saya merasa organisasi saya bekerja peduli dengan pendapat saya.					

² Eisenberger, R., Huntington, R., Hutchison, S., & Sowa, D. (1986). Perceived organizational support. *Journal of Applied Psychology*, 71(3), 500–507.

C.	<i>Organizational Commitment</i> ³	Skala Pengukuran				
		1	2	3	4	5
1	Saya akan sangat senang menghabiskan sisa karir saya di organisasi saya.					
2	Saya benar-benar merasa bahwa permasalahan organisasi saya adalah permasalahan saya sendiri.					
3	Saya merasa organisasi saya ini menjadi bagian dari keluarga saya.					
4	Saya merasa terikat secara emosional dengan organisasi saya.					
5	Saya merasa organisasi saya ini mempunyai arti pribadi yang besar bagi saya.					
6	Saya merasakan adanya rasa memiliki yang kuat terhadap organisasi saya.					
7	Saya merasa sangat sulit untuk meninggalkan pekerjaan saya di organisasi ini saat ini meskipun saya menginginkannya.					
8	Saya merasa banyak hal dalam hidup saya yang akan terganggu jika saya meninggalkan organisasi saya.					
9	Saya merasa bangga akan kontribusi saya di organisasi saya.					
10	Saya merasa saya mempunyai sangat sedikit pilihan untuk mempertimbangkan meninggalkan organisasi ini.					
11	Saya merasa konsekuensi dari meninggalkan pekerjaan saya di organisasi ini adalah langkanya opsi yang ada di tempat lain.					
12	Saya merasa salah satu alasan utama saya terus bekerja di organisasi ini adalah karena keluar dari organisasi ini memerlukan pengorbanan pribadi yang besar.					
13	Saya merasa memiliki kewajiban untuk tetap berada di organisasi saya.					
14	Saya merasa tidaklah benar jika saya pergi dari organisasi ini, sekalipun itu menguntungkan saya.					
15	Saya merasa bersalah jika meninggalkan organisasi ini sekarang.					
16	Saya merasa organisasi ini pantas mendapatkan kesetiaan saya.					
17	Saya tidak akan meninggalkan organisasi saya saat ini karena					

³ Allen, N. J., & Meyer, J. P. (1990). The measurement and antecedents of affective, continuance and normative commitment to the organization. *Journal of Occupational Psychology*, 63(1), 1-18.

	saya merasa memiliki kewajiban terhadap organisasi tersebut.					
18	Saya merasa berhutang banyak pada organisasi ini.					

D.	<i>Job Satisfaction</i> ⁴	Skala Pengukuran				
		1	2	3	4	5
1	Saya merasa puas dengan pekerjaan saat ini karena sesuai dengan pendidikan/pengalaman kerja.					
2	Saya merasa puas dengan karakteristik pekerjaan saat ini.					
3	Saya merasa puas dengan pekerjaan saat ini karena sesuai dengan kemampuan/keahlian sendiri.					
4.	Saya merasa puas karena atasan mendengarkan saran, kritik dan pendapat karyawan bawahannya.					
5.	Saya merasa puas karena atasan membantu memberikan solusi saat karyawan sedang ada permasalahan kerja.					
6.	Saya merasa puas karena atasan memperlakukan karyawan bawahannya dengan baik.					
7.	Saya merasa puas karena adanya jalinan komunikasi yang baik antara rekan kerja.					
8.	Saya merasa puas karena rekan kerja memberikan dukungan dan membantu apabila mengalami kesulitan dalam bekerja.					
9.	Saya merasa puas karena adanya kesempatan promosi jabatan.					
10.	Saya merasa puas karena adanya tingkat kemajuan karir karyawan.					
11.	Saya merasa puas karena penghasilan dari pekerjaan saat ini dapat mencukupi kebutuhan hidup setiap hari.					
12.	Saya merasa puas karena tempat kerja sudah memberikan gaji karyawan sesuai dengan standar yang berlaku.					

⁴ Weiss, D. J., Dawis, R. V., England, G. W., & Lofquist, L. H. (2012). Minnesota Satisfaction Questionnaire--Short Form. *PsycTESTS Dataset*.

E.	<i>Employee Performance</i> ⁵	Skala Pengukuran				
		1	2	3	4	5
1.	Saya merasa saya melakukan tugas-tugas yang diharapkan oleh organisasi saya.					
2.	Saya telah memenuhi persyaratan kinerja formal perusahaan.					
3.	Saya merasa telah aktif terlibat dalam kegiatan yang relevan dengan penilaian kinerja tahunan.					
4.	Saya merasa telah menyelesaikan tugas yang diberikan kepada saya dengan baik.					
5.	Saya merasa tidak mengambil waktu istirahat tambahan.					
6.	Saya merasa tidak keberatan bekerja melebihi jam kerja kantor meskipun tidak diminta					
7.	Saya merasa saya bukan orang yang mengeluh tentang hal-hal yang tidak penting.					
8.	Saya merasa saya bukan orang yang mencari kesalahan terhadap organisasi saya.					
9.	Saya merasa saya memperhatikan hal-hal yang positif daripada hal-hal yang negatif.					
10.	Saya merasa saya membaca dan mengikuti semua pengumuman, memo, dan informasi lain yang diberikan organisasi saya.					
11.	Saya merasa sering menghadiri pertemuan yang dianggap penting meskipun tidak diwajibkan.					
12.	Saya merasa sering membantu orang lain yang memiliki masalah dengan pekerjaan mereka.					
13.	Saya merasa sering mencoba menerapkan metode kerja baru yang lebih efektif untuk organisasi saya.					
14.	Saya merasa saya sering mencoba memberikan saran konstruktif untuk memperbaiki cara atau operasional untuk organisasi saya.					

⁵ Koopmans, L., Bernaards, C. M., Hildebrandt, V. H., van Buuren, S., van der Beek, A. J., & de Vet, H. C. W. (2014). Individual Work Performance Questionnaire. *PsycTESTS Dataset*.

LAMPIRAN B (Outer Model)

Outer Loadings	EP	JS	OCO	OCU	POS
EP1		0.956			
EP2		0.930			
EP11		0.911			
EP12		0.906			
EP13		0.939			
EP14		0.925			
EP3		0.921			
EP4		0.974			
EP5		0.941			
EP6		0.927			
EP6		0.959			
EP7		0.922			
EP8		0.940			
EP9		0.934			
JS1			0.999		
JS4			0.911		
JS11			0.841		
JS12			0.922		
JS2			0.901		
JS3			0.913		
JS4			0.854		
JS5			0.908		
JS6			0.892		
JS7			0.902		
JS8			0.901		
JS9			0.939		
OCO1				0.906	
OCO10				0.891	
OCO11				0.920	
OCO12				0.948	
OCO13				0.906	
OCO14				0.939	
OCO15				0.946	
OCO16				0.923	
OCO17				0.942	
OCO18				0.922	
OCO2				0.946	
OCO3				0.925	
OCO4				0.953	
OCO5				0.952	
OCO6				0.919	
OCO7				0.888	
OCO8				0.938	
OCO9				0.930	
OCU1					0.918
OCU10					0.929
OCU2					0.961
OCU3					0.927
OCU4					0.949
OCU5					0.926
OCU6					0.940
OCU7					0.957
OCU8					0.926
OCU9					0.924
POS1					0.911
POS10					0.959
POS11					0.914
POS12					0.938
POS13					0.902
POS14					0.943
POS15					0.917
POS2					0.917
POS3					0.951
POS4					0.903
POS5					0.923
POS6					0.922
POS7					0.902
POS8					0.907
POS9					0.933
POS9					0.943

Construct Reliability and Validity				
	Cronbach's Alpha	rho_A	Composite Reliability	Average Variance Extracted (AVE)
EP	0.980	0.990	0.992	0.991
JS	0.984	0.985	0.985	0.986
OCO	0.989	0.989	0.989	0.989
OCU	0.983	0.986	0.986	0.985
POS	0.980	0.980	0.980	0.981

Heterotrait-Monotrait Ratio (HTMT)					
	EP	JS	OCO	OCU	POS
EP					
JS	0.582				
OCO	0.702	0.718			
OCU	0.593	0.735	0.754		
POS	0.657	0.725	0.719	0.745	

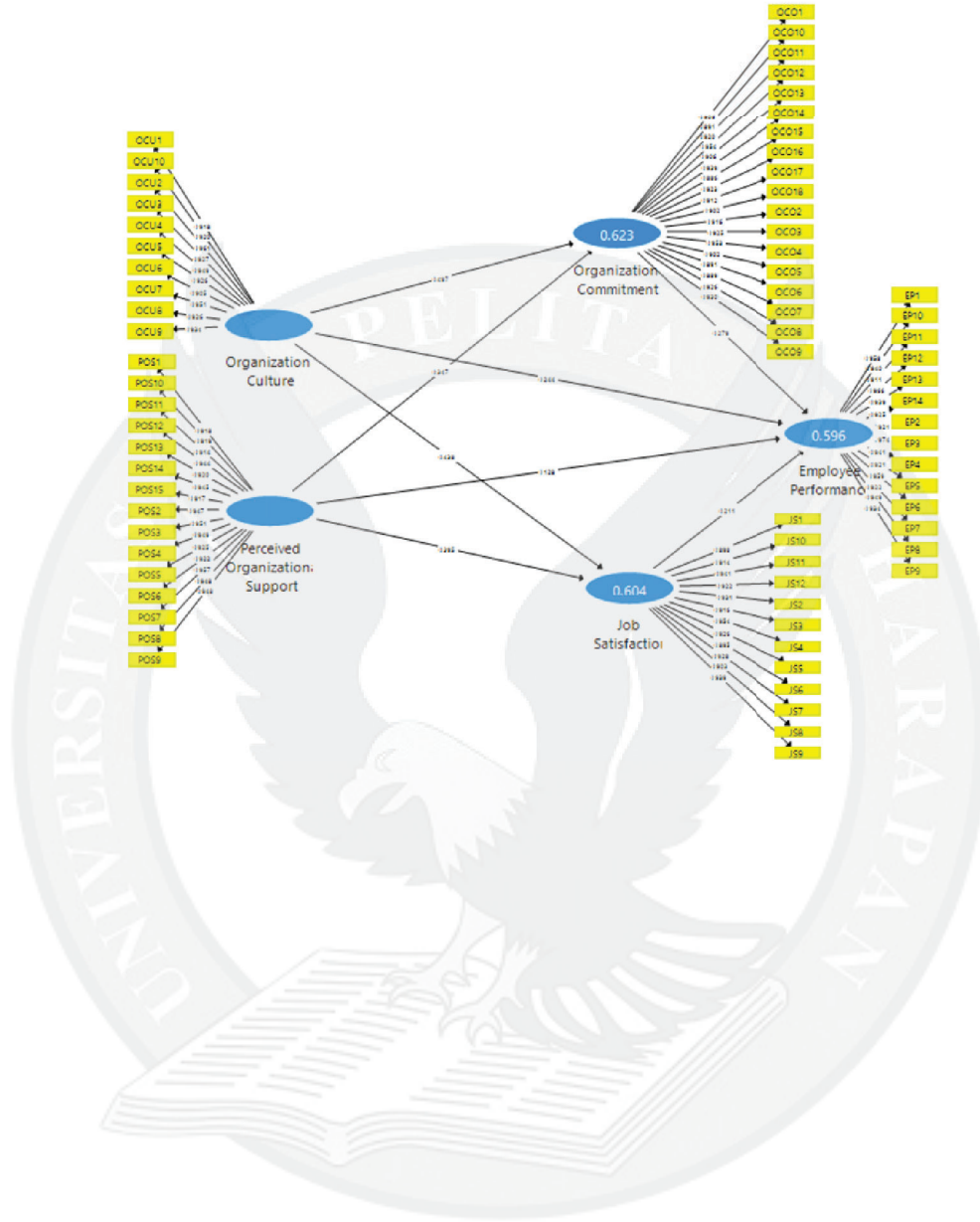
LAMPIRAN C (*Data Setting*)

Base Data	
Setting	
Data file Settings	
Data file	Thesis Elbert [180 records]
Missing value marker	none
Data Setup Settings	
Algorithm to handle missing data	None
Weighting Vector	-
PLS Algorithm Settings	
Data metric	Mean 0, Var 1
Initial Weights	1.0
Max. number of iterations	300
Stop criterion	7
Use Lohmoeller settings?	No
Weighting scheme	Path
Construct Outer Weighting Mode Settings	
EP	Automatic
JS	Automatic
OCO	Automatic
OCU	Automatic
POS	Automatic

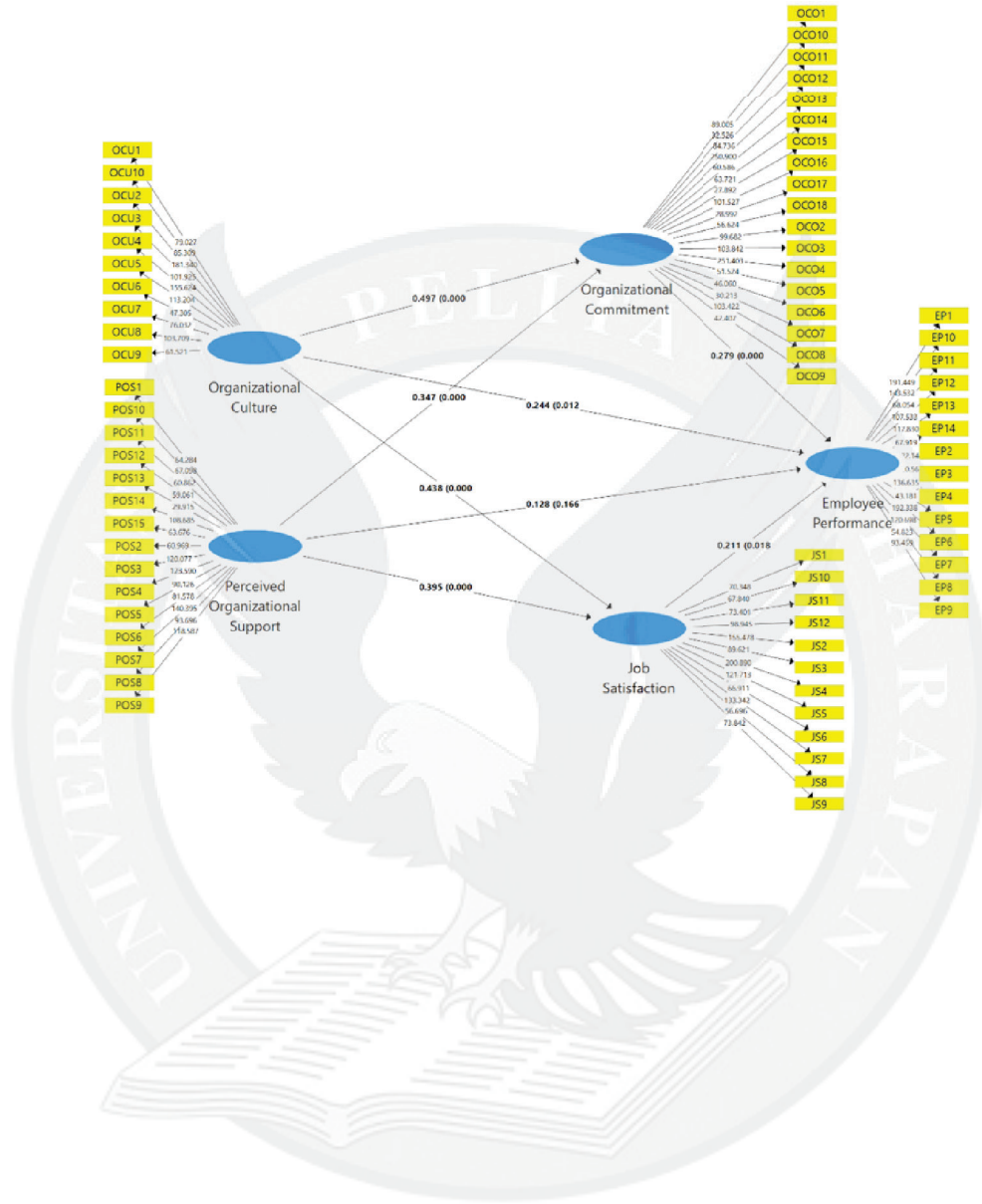
LAMPIRAN D (Hasil *Bootstrapping*)

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (S TDEV)	T Statistics (O/S TDEV)	P Values
JS → EP	0.211	0.205	0.090	2.354	0.019
OCO → EP	0.279	0.287	0.074	3.767	0.000
OCU → EP	0.244	0.249	0.095	2.570	0.010
OCU → JS	0.438	0.439	0.056	7.885	0.000
OCU → OCO	0.497	0.496	0.057	8.731	0.000
POS → EP	0.128	0.126	0.097	1.326	0.185
POS → JS	0.395	0.396	0.059	6.703	0.000
POS → OCO	0.347	0.349	0.060	5.807	0.000

LAMPIRAN E (Gambar *Outer Model*)



LAMPIRAN F (Gambar Inner Model)



LAMPIRAN G HASIL PENGUJIAN TURNITIN

01616220022_ELBERT KOW_Full Thesis revisi post defense
(1).docx

ORIGINALITY REPORT

18%	17%	6%	7%
SIMILARITY INDEX	INTERNET SOURCES	PUBLICATIONS	STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1	repository.uph.edu Internet Source	5%
2	Submitted to Universitas Pelita Harapan Student Paper	1%
3	dspace.uui.ac.id Internet Source	1%
4	repository.trisakti.ac.id Internet Source	1%
5	lib.ibs.ac.id Internet Source	<1%
6	repository.unair.ac.id Internet Source	<1%
7	eprints.mercubuana-yogya.ac.id Internet Source	<1%
8	Submitted to United International University Student Paper	<1%
9	repository.untar.ac.id Internet Source	<1%