

DAFTAR PUSTAKA

- Abu-Bader, S., & Jones, T. V. (2021). Statistical Mediation Analysis Using the Sobel Test and Hayes SPSS Process Macro. *International Journal of Quantitative and Qualitative Research Methods*, 9(1), 42–61.
- Amalia, A. R., Sentosa, E., & Effendi, M. S. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komunikasi, Dan Promosi Jabatan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Direktorat Pelayanan Kantor Pusat BPJS Ketenagakerjaan. *IKRA-ITH EKONOMIKA*, 4(3), 281-289.
- Bhatia, A., Mahajan, P., & Chander, S. (2012). Determinants of Profitability of Private sector banks in inDia. *Indian Journal of Accounting*, 42(2).
- Bukhori Muhammad. 2016. Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan reward Terhadap motivasi Kerja Serta Kinerja Karyawan Pada PT. Reza Perkasa Sidoarjo. *Jurnal JIBEKA Volume 10 Nomor 1 Februari*: 34-41 Suprpta, Made. 2015. Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja dan Kin
- Byrne, B. M. (2016). *Structural equation modeling with AMOS: Basic concepts, applications, and programming*, 3rd Edition. Routledge.
- Franco, M., & Matos, P. G. (2015). Leadership styles in SMEs: a mixed-method approach. *International Entrepreneurship and Management Journal*, 11(2). <https://doi.org/10.1007/s11365-013-0283-2>
- Güngör, P. (2011). The relationship between reward management system and employee performance with the mediating role of motivation: A quantitative study on global banks. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 24. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2011.09.029>
- Harsan, A. S. A., Ramly, M., & Sufri, M. (2020). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. TASPEN (Persero) Makassar. *PARADOKS: Jurnal Ilmu Ekonomi*, 3(4), 134-145.
- Hidayat, S., Lubis, A. R., & Majid, M. S. A. (2019). Pengaruh gaya kepemimpinan, kerjasama tim dan kompensasi terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja pada PT. Dunia Barusa Banda Aceh. *Jurnal Perspektif Ekonomi Darussalam*, 5(1), 84-98.
- Hutahayan, B., Astuti, E. S., Raharjo, K., & Hamid, D. (2019). *Praktik Kepemimpinan Transformasional Di BUMN (Kajian Empiris Karyawan PT Barata Indonesia (Persero))*. Deepublish.
- Irwan, A., Mahfudnurnajamuddin, M., Nujum, S., & Mangkona, S. (2020). The Effect of Leadership Style, Work Motivation and Organizational Culture on Employee Performance Mediated by Job Satisfaction. *International Journal of Multicultural and Multireligious Understanding*, 7(8), 642-657.

- Jannah Mukhlisotul. 2013. Pengaruh Pemberian reward Terhadap Kinerja Karyawan dosen pada Fakultas Syari'ah dan Ekonomi Islam IAIN Sultan Maulana Hasanuddin Banten
- Kamal, J. M. (2017). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, reward, Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai (Studi Pada Bappeda Kota Mataram). *Jmm Unram-Master Of Management Journal*, 6(2).
- Karami, A., Dolatabadi, H. R., & Rajaeepour, Dr. S. (2013). Analyzing the Effectiveness of Reward Management System on Employee Performance through the Mediating Role of Employee Motivation Case Study: Isfahan Regional Electric Company. *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, 3(9). <https://doi.org/10.6007/ijarbss/v3-i9/215>
- Khair, H. (2019). Pengaruh Kepemimpinan dan kompensasi terhadap kepuasan kerja melalui motivasi kerja. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 69-88.
- Leitão, M., Correia, R. J., Teixeira, M. S., & Campos, S. (2022). Effects of leadership and reward systems on employees' motivation and job satisfaction: an application to the Portuguese textile industry. *Journal of Strategy and Management*, 15(4). <https://doi.org/10.1108/JSMA-07-2021-0158>
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2010. *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung: PT Revika Aditama.
- Mera, Gracetiara (2015), "Pengaruh reward Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi (Studi Pada Karyawan Perusahaan Air Minum Kabupaten Jepara)", Abstract research, Undergraduate thesis, Fakultas Ekonomika dan Bisnis, Diponegoro University. <http://eprints.undip.ac.id/45641/>.
- Nafrizal, A dkk. (2012), "Pengaruh reward, Motivasi Kerja, Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja serta Dampaknya pada Kinerja Personil Polri pada Satuan Kerja Biro Operasi polda Aceh", *Jurnal Manajemen ISSN 2302-0199 Pascasarjana Universitas Syiah Kuala*, Vol.2, No.1, Banda Aceh.
- Octaviani, M. W., Miniawati, T., & Saptarini, V. S. V. (2017). Pengaruh reward Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan PT Bank Rakyat Indonesia (Persero), Tbk Unit Sumur Batu Cabang Teluk Betung. *VISIONIST*, 6(2).
- Prayitno, J. H., Mawung, A. S., & Syamsudin, A. (2020). Pengaruh Kompetensi, reward dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Narkotika Nasional Provinsi Kalimantan Tengah. *Journal of Environment and Management*, 1(2), 91-102.
- Rahayu, B., & Ruhamak, M. D. (2017). Pengaruh Kepemimpinan, reward, Remunerasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Pt Industri Sandang Pangan Nusantara Cilacap). *Jurnal Ekonika: Jurnal Ekonomi Universitas Kadiri*, 2(1).
- Riana, I. G., Sintaasih, D. K., & Suprpta, M. (2015). Pengaruh kepemimpinan terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan

- (studi pada Wake Bali Art Market Kuta-Bali). E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana, 4, 44744..
- Schumacker, R. E., & Lomax, R. G. (2010). A beginner's guide to structural equation modeling. Routledge.
- Siagian, T. S., & Khair, H. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 59-70.
- Sihombing, S., Astuti, E. S., al Musadieg, M., Hamied, D., & Rahardjo, K. (2018). The effect of servant leadership on rewards, organizational culture and its implication for employee's performance. *International Journal of Law and Management*, 60(2). <https://doi.org/10.1108/IJLMA-12-2016-0174>
- Simarmata, N. I. P., Kato, I., Purba, B., Purba, S., Silalahi, M., Raynonto, M. Y., ... & Djufri, I. (2021). *Kepemimpinan dan Pengambilan Keputusan*. Yayasan Kita Menulis.
- Siswatiningsih, I., Raharjo, K., & Prasetya, A. (2019). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Transaksional Terhadap Budaya Organisasi, Motivasi Kerja, Komitmen Organisasional Dan Kinerja Karyawan. *Jurnal Bisnis dan Manajemen*, 5(2).
- Soputan, G., & Runtuwarouw, R. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan reward Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Bagian Produksi PT Toarco Jaya Tora. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 5(4).
- Suranta, Sri. 2002. Dampak Motivasi Karyawan Pada Hubungan Antara Gaya Kepemimpinan Dengan Kinerja Karyawan Perusahaan Bisnis. *Empirika*. Vol 15. No 2. .
- Susvianti, A., Wicaksono, D., & Rohana, N. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Iklim Komunikasi Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Situasi Krisis Covid-19. *Jurnal Public Relations (J-PR)*, 2(2), 119-126.
- Tampubolon, L. D. (2016). Pengaruh budaya organisasi, motivasi kerja, lingkungan kerja dan reward terhadap kinerja pegawai dengan kepemimpinan sebagai variabel intervening di bank cimb semarang. *Manajemen Bisnis Kompetensi*.
- Tarigan, J., Cahya, J., Valentine, A., Hatane, S., & Jie, F. (2022). Total reward system, job satisfaction and employee productivity on company financial performance: evidence from Indonesian Generation Z workers. *Journal of Asia Business Studies*, 16(6). <https://doi.org/10.1108/JABS-04-2021-0154>
- Wardhana, I., & Sasono, A. D. (2015). Pengaruh Motivasi, reward, Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Telkomsel Grapari Pemuda Surabaya. *E-Jurnal Ilmu Manajemen Magistra*, 1(2), 2442-4315.
- Waridin dan Bambang Guritno, 2005. Pengaruh Persepsi Karyawan Mengenai Perilaku Kepemimpinan, Kepuasan Kerja, dan Motivasi Terhadap Kinerja. *JRBI*. Vol 1. No1. Hal: 63-74.

Lampiran 1 Kuesioner penelitian

Screening Question

No	Pertanyaan	Jawaban
1	EMAIL	
2	NO HANDPHONE	
3	LAMA BEKERJA DI BTN	<input type="radio"/> 0-5 TAHUN <input type="radio"/> 5-10 TAHUN <input type="radio"/> 10-15 TAHUN <input type="radio"/> 15-20 TAHUN <input type="radio"/> > 20 TAHUN
4	TAHUN KELAHIRAN	<input type="radio"/> 1965-1980 <input type="radio"/> 1981-1996 <input type="radio"/> 1997-2012
5	JENIS KELAMIN	<input type="radio"/> LAKI-LAKI <input type="radio"/> PEREMPUAN
6	STATUS KEPEGAWAIAN	<input type="radio"/> PEGAWAI TETAP <input type="radio"/> PEGAWAI TIDAK TETAP
7	WILAYAH KERJA ANDA SAAT INI	<input type="radio"/> JABODETABEK <input type="radio"/> LUAR JABODETABEK
8	UNIT KERJA ANDA SAAT INI	<input type="radio"/> KANTOR PUSAT <input type="radio"/> KANTOR WILAYAH <input type="radio"/> KANTOR CABANG

Reward System

Reward merupakan suatu bentuk motivasi bagi karyawan agar dalam diri mereka timbul semangat yang lebih besar untuk berprestasi bagi perusahaan, Hasibuan (2010).

Pada bagian ini silahkan Anda mengisi pendapat anda terkait Reward system Bank BTN.

Kriteria penilaian sebagai berikut:

- 1: Sangat Tidak Setuju
- 2: Tidak Setuju
- 3: Netral
- 4: Setuju
- 5: Sangat Setuju

1	Gaji, tunjangan dan insentif dapat meningkatkan motivasi saya	1. SANGAT TIDAK SETUJU 2. TIDAK SETUJU 3. NETRAL 4. SETUJU 5. SANGAT SETUJU
---	---	---

Lampiran 1 Kuesioner Penelitian (Lanjutan)

2	Kenaikan gaji akan meningkatkan kinerja saya	1. SANGAT TIDAK SETUJU 2. TIDAK SETUJU 3. NETRAL 4. SETUJU 5. SANGAT SETUJU
3	Tunjangan seperti sandang dan kesehatan akan meningkatkan loyalitas dan kinerja saya	1. SANGAT TIDAK SETUJU 2. TIDAK SETUJU 3. NETRAL 4. SETUJU 5. SANGAT SETUJU
4	Tunjangan hari raya dapat meningkatkan kinerja saya dalam mencapai target	1. SANGAT TIDAK SETUJU 2. TIDAK SETUJU 3. NETRAL 4. SETUJU 5. SANGAT SETUJU
5	Apresiasi dan pujian oleh atasan saya terhadap karyawan dapat meningkatkan kinerja.	1. SANGAT TIDAK SETUJU 2. TIDAK SETUJU 3. NETRAL 4. SETUJU 5. SANGAT SETUJU
6	Kegiatan seperti Gathering perusahaan, Outbound dan Hari Ulang Tahun perusahaan dapat mempererat hubungan antar karyawan dan meningkatkan kinerja karyawan	1. SANGAT TIDAK SETUJU 2. TIDAK SETUJU 3. NETRAL 4. SETUJU 5. SANGAT SETUJU
7	Penghargaan yang diberikan perusahaan akan meningkatkan inisiatif kerja karyawan.	1. SANGAT TIDAK SETUJU 2. TIDAK SETUJU 3. NETRAL 4. SETUJU 5. SANGAT SETUJU
8	Promosi dapat meningkatkan kinerja karyawan.	1. SANGAT TIDAK SETUJU 2. TIDAK SETUJU 3. NETRAL 4. SETUJU 5. SANGAT SETUJU

Lampiran 1 Kuesioner Penelitian (Lanjutan)

9	Memberi lebih banyak tanggung jawab dan kewenangan untuk karyawan yang memiliki kinerja baik, efektif untuk meningkatkan produktivitas mereka.	1. SANGAT TIDAK SETUJU 2. TIDAK SETUJU 3. NETRAL 4. SETUJU 5. SANGAT SETUJU
10	Atasan saya mengamati dan mengarahkan bakat karyawan untuk meningkatkan kinerja perusahaan	1. SANGAT TIDAK SETUJU 2. TIDAK SETUJU 3. NETRAL 4. SETUJU 5. SANGAT SETUJU
11	Keterlibatan karyawan dalam pengambilan keputusan dapat meningkatkan kinerja	1. SANGAT TIDAK SETUJU 2. TIDAK SETUJU 3. NETRAL 4. SETUJU 5. SANGAT SETUJU
<p>Transformational Leadership</p> <p>Transformational Leadership merupakan hubungan Leader - Follower di mana pemimpin “mengambil inisiatif dalam menggerakkan orang untuk berpartisipasi dalam proses perubahan, mendorong rasa identitas kolektif dan efektivitas kelompok, yang pada akhirnya akan menguatkan perasaan percaya diri dan motivasi” ke dalam pekerjaan dan kehidupan orang. Burns (2003, p. 26). Pada bagian ini silahkan Anda mengisi pendapat anda terkait Transformational Leadership di Bank BTN.</p> <p>Kriteria penilaian sebagai berikut: 1: Sangat Tidak Setuju 2: Tidak Setuju 3: Netral 4: Setuju 5: Sangat Setuju</p>		
1	Saya bangga terhadap atasan saya	1. SANGAT TIDAK SETUJU 2. TIDAK SETUJU 3. NETRAL 4. SETUJU 5. SANGAT SETUJU
2	Atasan saya mampu mengutamakan kepentingan dan kesejahteraan kelompok	1. SANGAT TIDAK SETUJU 2. TIDAK SETUJU 3. NETRAL 4. SETUJU 5. SANGAT SETUJU

Lampiran 1 Kuesioner Penelitian (Lanjutan)

3	Saya menghormati perilaku atasan saya	1. SANGAT TIDAK SETUJU 2. TIDAK SETUJU 3. NETRAL 4. SETUJU 5. SANGAT SETUJU
4	Atasan saya dapat memberikan motivasi dan kepercayaan diri kepada saya	1. SANGAT TIDAK SETUJU 2. TIDAK SETUJU 3. NETRAL 4. SETUJU 5. SANGAT SETUJU
5	Atasan saya memberikan motivasi tentang nilai-nilai perusahaan	1. SANGAT TIDAK SETUJU 2. TIDAK SETUJU 3. NETRAL 4. SETUJU 5. SANGAT SETUJU
6	Atasan saya menunjukkan pentingnya memiliki rasa tanggungjawab	1. SANGAT TIDAK SETUJU 2. TIDAK SETUJU 3. NETRAL 4. SETUJU 5. SANGAT SETUJU
7	Atasan saya selalu mempertimbangkan konsekuensi etika dan moral dari setiap keputusannya	1. SANGAT TIDAK SETUJU 2. TIDAK SETUJU 3. NETRAL 4. SETUJU 5. SANGAT SETUJU
8	Atasan saya menekankan pentingnya memiliki satu misi yang sama	1. SANGAT TIDAK SETUJU 2. TIDAK SETUJU 3. NETRAL 4. SETUJU 5. SANGAT SETUJU
9	Atasan saya selalu optimis perihal pekerjaan jangka panjang	1. SANGAT TIDAK SETUJU 2. TIDAK SETUJU 3. NETRAL 4. SETUJU 5. SANGAT SETUJU

Lampiran 1 Kuesioner Penelitian (Lanjutan)

10	Atasan saya antusias membicarakan pekerjaan yang harus dilakukan	1. SANGAT TIDAK SETUJU 2. TIDAK SETUJU 3. NETRAL 4. SETUJU 5. SANGAT SETUJU
11	Atasan saya selalu memotivasi dan memiliki visi masa depan yang positif	1. SANGAT TIDAK SETUJU 2. TIDAK SETUJU 3. NETRAL 4. SETUJU 5. SANGAT SETUJU
12	Atasan saya optimis dalam mencapai target	1. SANGAT TIDAK SETUJU 2. TIDAK SETUJU 3. NETRAL 4. SETUJU 5. SANGAT SETUJU
13	Atasan saya selalu aktif menanyakan kendala dalam pekerjaan	1. SANGAT TIDAK SETUJU 2. TIDAK SETUJU 3. NETRAL 4. SETUJU 5. SANGAT SETUJU
14	Atasan saya memberikan solusi untuk memecahkan masalah	1. SANGAT TIDAK SETUJU 2. TIDAK SETUJU 3. NETRAL 4. SETUJU 5. SANGAT SETUJU
15	Atasan saya melihat permasalahan dari sudut pandang yang berbeda	1. SANGAT TIDAK SETUJU 2. TIDAK SETUJU 3. NETRAL 4. SETUJU 5. SANGAT SETUJU
16	Atasan saya memberikan alternatif solusi dalam menyelesaikan pekerjaan	1. SANGAT TIDAK SETUJU 2. TIDAK SETUJU 3. NETRAL 4. SETUJU 5. SANGAT SETUJU

Lampiran 1 Kuesioner Penelitian (Lanjutan)

17	Atasan saya selalu meluangkan waktu untuk berdiskusi bersama karyawan	1. SANGAT TIDAK SETUJU 2. TIDAK SETUJU 3. NETRAL 4. SETUJU 5. SANGAT SETUJU
18	Atasan saya menghargai saya lebih dari sekedar karyawan	1. SANGAT TIDAK SETUJU 2. TIDAK SETUJU 3. NETRAL 4. SETUJU 5. SANGAT SETUJU
19	Atasan saya beranggapan bahwa setiap karyawan memiliki kebutuhan, keterampilan, dan aspirasi yang berbeda	1. SANGAT TIDAK SETUJU 2. TIDAK SETUJU 3. NETRAL 4. SETUJU 5. SANGAT SETUJU
20	Atasan membantu saya untuk mengembangkan potensi dalam diri saya	1. SANGAT TIDAK SETUJU 2. TIDAK SETUJU 3. NETRAL 4. SETUJU 5. SANGAT SETUJU
<p>Job satisfaction & Employee Performance</p> <p>Job satisfaction adalah persepsi individu tentang kondisi kerja dan lingkungan kerjanya, serta pengalaman emosional yang terkait dengan pekerjaan tersebut (Weiss, H. M, 2002)</p> <p>Employee performance adalah kemampuan karyawan untuk mencapai tujuan organisasi dengan cara yang efektif dan efisien. (Armstrong, M, 2006)</p> <p>Pada bagian ini silahkan Anda mengisi pendapat anda terkait Job Satisfaction & Employee Performance di Bank BTN.</p> <p>Kriteria penilaian sebagai berikut: 1: Sangat Tidak Setuju 2: Tidak Setuju 3: Netral 4: Setuju 5: Sangat Setuju</p>		

Lampiran 1 Kuesioner Penelitian (Lanjutan)

1	Saya tertarik (suka) dengan pekerjaan saya saat ini	1. SANGAT TIDAK SETUJU 2. TIDAK SETUJU 3. NETRAL 4. SETUJU 5. SANGAT SETUJU
2	Saya memiliki kesempatan untuk bekerja secara mandiri	1. SANGAT TIDAK SETUJU 2. TIDAK SETUJU 3. NETRAL 4. SETUJU 5. SANGAT SETUJU
3	Tunjangan yang diberikan perusahaan sudah cukup baik	1. SANGAT TIDAK SETUJU 2. TIDAK SETUJU 3. NETRAL 4. SETUJU 5. SANGAT SETUJU
4	Saya merasa gaji yang diberikan perusahaan saat ini lebih baik dibandingkan dengan perusahaan lain	1. SANGAT TIDAK SETUJU 2. TIDAK SETUJU 3. NETRAL 4. SETUJU 5. SANGAT SETUJU
5	Perusahaan memberikan kesempatan promosi yang sama bagi seluruh karyawan	1. SANGAT TIDAK SETUJU 2. TIDAK SETUJU 3. NETRAL 4. SETUJU 5. SANGAT SETUJU
6	Perusahaan memberikan promosi bagi karyawan dengan kinerja yang baik	1. SANGAT TIDAK SETUJU 2. TIDAK SETUJU 3. NETRAL 4. SETUJU 5. SANGAT SETUJU
7	Atasan memberikan dukungan kepada setiap karyawan	1. SANGAT TIDAK SETUJU 2. TIDAK SETUJU 3. NETRAL 4. SETUJU 5. SANGAT SETUJU

Lampiran 1 Kuesioner Penelitian (Lanjutan)

8	Atasan saya memiliki motivasi kerja yang tinggi	1. SANGAT TIDAK SETUJU 2. TIDAK SETUJU 3. NETRAL 4. SETUJU 5. SANGAT SETUJU
9	Saya dapat meminta bantuan kepada rekan kerja untuk menyelesaikan suatu pekerjaan	1. SANGAT TIDAK SETUJU 2. TIDAK SETUJU 3. NETRAL 4. SETUJU 5. SANGAT SETUJU
10	Saya senang bekerja dengan rekan kerja saya	1. SANGAT TIDAK SETUJU 2. TIDAK SETUJU 3. NETRAL 4. SETUJU 5. SANGAT SETUJU
11	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan saya tepat waktu	1. SANGAT TIDAK SETUJU 2. TIDAK SETUJU 3. NETRAL 4. SETUJU 5. SANGAT SETUJU
12	Saya disiplin terhadap waktu masuk dan pulang kerja	1. SANGAT TIDAK SETUJU 2. TIDAK SETUJU 3. NETRAL 4. SETUJU 5. SANGAT SETUJU
13	Saya bersedia bekerja lembur untuk menyelesaikan pekerjaan tepat waktu	1. SANGAT TIDAK SETUJU 2. TIDAK SETUJU 3. NETRAL 4. SETUJU 5. SANGAT SETUJU
14	Saya dapat mencapai target kerja yang telah ditetapkan oleh atasan	1. SANGAT TIDAK SETUJU 2. TIDAK SETUJU 3. NETRAL 4. SETUJU 5. SANGAT SETUJU

Lampiran 1 Kuesioner Penelitian (Lanjutan)

15	Saya mampu mengerjakan tugas tambahan dari atasan saya	1. SANGAT TIDAK SETUJU 2. TIDAK SETUJU 3. NETRAL 4. SETUJU 5. SANGAT SETUJU
16	Atasan saya membagi jumlah pekerjaan agar tidak menumpuk	1. SANGAT TIDAK SETUJU 2. TIDAK SETUJU 3. NETRAL 4. SETUJU 5. SANGAT SETUJU
17	Saya bertanggung jawab untuk setiap tugas yang diberikan oleh atasan	1. SANGAT TIDAK SETUJU 2. TIDAK SETUJU 3. NETRAL 4. SETUJU 5. SANGAT SETUJU
18	Saya mampu bekerja dengan cermat	1. SANGAT TIDAK SETUJU 2. TIDAK SETUJU 3. NETRAL 4. SETUJU 5. SANGAT SETUJU
19	Saya pekerja keras	1. SANGAT TIDAK SETUJU 2. TIDAK SETUJU 3. NETRAL 4. SETUJU 5. SANGAT SETUJU
20	Saya sangat teliti dalam bekerja	1. SANGAT TIDAK SETUJU 2. TIDAK SETUJU 3. NETRAL 4. SETUJU 5. SANGAT SETUJU
21	Saya bekerja sesuai dengan standar operasional prosedur perusahaan	1. SANGAT TIDAK SETUJU 2. TIDAK SETUJU 3. NETRAL 4. SETUJU 5. SANGAT SETUJU

Lampiran 2 *Output Uji Validitas dan Reliabilitas dengan SPSS*

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X1.1	45,5000	15,707	0,455	0,854
X1.2	45,5333	14,671	0,627	0,843
X1.3	45,5000	15,569	0,407	0,857
X1.4	45,5000	15,500	0,426	0,856
X1.5	45,8000	14,579	0,418	0,861
X1.6	45,7333	13,306	0,739	0,831
X1.7	45,6333	13,551	0,776	0,829
X1.8	45,5000	14,948	0,695	0,841
X1.9	46,1000	14,990	0,363	0,864
X1.10	45,9000	14,093	0,644	0,840
X1.11	45,9667	13,895	0,643	0,840

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X2.1	85,3000	82,286	0,784	0,975
X2.2	85,2333	82,944	0,699	0,975
X2.3	85,2000	81,821	0,729	0,975
X2.4	85,2333	80,944	0,903	0,973
X2.5	85,2667	81,306	0,875	0,974
X2.6	85,1000	81,128	0,884	0,974
X2.7	85,0667	83,375	0,756	0,975
X2.8	85,0333	83,620	0,741	0,975
X2.9	85,1000	82,576	0,838	0,974
X2.10	85,1333	82,878	0,702	0,975
X2.11	85,2000	80,303	0,870	0,974
X2.12	85,1333	82,395	0,852	0,974
X2.13	85,1667	81,592	0,830	0,974
X2.14	85,1333	81,223	0,870	0,974
X2.15	85,2000	81,614	0,830	0,974
X2.16	85,1333	81,913	0,908	0,974
X2.17	85,1333	81,499	0,841	0,974
X2.18	85,3000	81,183	0,737	0,975
X2.19	85,3000	80,562	0,791	0,975
X2.20	85,3000	80,562	0,791	0,975

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Z1.1	38,2333	20,116	0,576	0,855
Z1.2	38,3000	20,769	0,527	0,859
Z1.3	38,7667	18,668	0,566	0,859
Z1.4	38,6667	18,713	0,716	0,843

Lampiran 2 *Output Uji Validitas dan Reliabilitas dengan SPSS (lanjutan)*

Z1.5	38,4333	19,840	0,475	0,866
Z1.6	38,4000	19,628	0,654	0,849
Z1.7	38,2667	20,409	0,646	0,851
Z1.8	38,1667	21,109	0,560	0,857
Z1.9	38,2667	20,616	0,606	0,854
Z1.10	38,2000	20,510	0,613	0,853
Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Y1.1	44,2000	22,579	0,625	0,920
Y1.2	44,2000	21,131	0,922	0,907
Y1.3	44,4000	20,317	0,668	0,922
Y1.4	44,3000	21,390	0,721	0,916
Y1.5	44,3333	20,506	0,821	0,911
Y1.6	44,3000	22,700	0,719	0,917
Y1.7	44,1333	22,257	0,790	0,914
Y1.8	44,2000	23,062	0,611	0,921
Y1.9	44,2667	20,478	0,808	0,911
Y1.10	44,2667	23,168	0,519	0,925
Y1.11	44,0667	23,306	0,571	0,922

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
0,859	11

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
0,976	20

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
0,867	10

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
0,924	11