

## DAFTAR PUSTAKA

- Afful-Broni, A. (2012). Relationship between motivation and job performance at the University of Mines and Technology, Tarkwa, Ghana: Leadership Lessons. *Creative education*, 3(03), 309.
- Aisah, S. N. (2020). Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan. *Bulletin of Management and Business*, 1(2), 42–50.
- Amar, M. Y., Syariati, A., & Rahim, F. R. (2019). Enhancing hotel industry performance through service based resources and strategic entrepreneurship (Case Study At Hotel Industries In Indonesia). *Academy of Entrepreneurship Journal*, 25(3), 1–10.
- Armantari, N. L. I., Sugianingrat, I. A. P. W., & Mashyuni, I. A. (2021). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja Pada CV. Duta Niaga Bali Denpasar. *WidyaAmrita: Jurnal Manajemen, Kewirausahaan dan Pariwisata*, 1(1), 275–289.
- Armstrong, M., & Brown, D. (1998). Relating competencies to pay: The UK experience. *Compensation & Benefits Review*, 30(3), 28–39.
- Aulia Maya, U. (2020). *PENGARUH PROMOSI JABATAN TERHADAP KEPUASAN KERJA DAN PRESTASI KERJA PEGAWAI DINAS SOSIAL KAB. BREBES*. Universitas Pancasakti Tegal.
- Bernardin, H.J. & Russel, J. E. . (1993). Human Resource Management an experiental approach. *Mc Graw-Hill, Inc*.
- Çetin, M., & Elif, A. (2012). İlköğretim okullarında görev yapan kadın okul yöneticilerinin “cam tavan” a ilişkin algılarının incelenmesi. *Marmara Üniversitesi Atatürk Eğitim Fakültesi Eğitim Bilimleri Dergisi*, 35(35), 123–136.
- Devanna, M. A., Fombrun, C., Tichy, N., & Warren, L. (1982). Strategic

planning and human resource management. *Human Resource Management*, 21(1), 11–17.

Dizgah, M. R., Chegini, M. G., & Bisokhan, R. (2012). Relationship between job satisfaction and employee job performance in Guilan public sector. *Journal of Basic and Applied Scientific Research*, 2(2), 1735–1741.

Dong, W. X., & Loang, O. K. (2023). The influence of salary compensation on employee performance in Shengshitongda: a qualitative investigation. *The Influence of Salary Compensation on Employee Performance in Shengshitongda: A Qualitative Investigation*, 8(53), 100–113.

Fahmi, sri winda. (2022). Pengaruh Kompensasi Finansial Dan Non Finansial Terhadap Kinerja Pegawai BPDAS Wampu Sei Ular. *JURNAL MANAJEMEN DAN BISNIS*, 1(2).

Fauzi, A., Latief, F., & Bahasoan, S. (2023). Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Pegawai Pada Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kota Makassar. *Jurnal Manuver: Akuntansi dan Manajemen*, 1(1), 1–14.

Gibson, I. (n.d.). Donnally, 1997. *Organisasi dan Manajemen Perilaku Struktur Proses, Edisi V, Erlangga, Jakarta*.

Gomez-Mejia, L. R., & Balkin, D. B. (1992). Determinants of faculty pay: An agency theory perspective. *Academy of Management journal*, 35(5), 921–955.

Gunawan, H. (2019). Assesment of the Readiness of Micro, Small and Medium Enterprises in Using E-Money Using the Unified Theory of Acceptance and Use of Technology (UTAUT) Method. *Procedia Computer Science*, 161, 316–323.

Hannah, S. T., Avolio, B. J., Luthans, F., & Harms, P. D. (2008). Leadership

efficacy: Review and future directions. *The Leadership Quarterly*, 19(6), 669–692.

Hasibuan, E. A., & Afrizal, A. (2019). Analisis pengaruh kompetensi, lingkungan kerja, dan kompensasi terhadap kepuasan kerja dan implikasinya terhadap kinerja aparatur sipil negara. *JEM Jurnal Ekonomi Dan Manajemen*, 5(1), 22–41.

Hendry, C., & Pettigrew, A. (1990). Human resource management: an agenda for 1990's. *International Journal of Human Resource Management*, 1(1), 17–44.

Herman, B. (2020). *PENGARUH KOMPENSASI FINANSIAL, NON FINANSIAL DAN FLEKSIBILITAS KERJA TERHADAP KINERJA DRIVER OJEK ONLINE DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA GOJEK DI MAKASSAR*. Universitas Hasanuddin.

Herman, B., Bashir, S., Syahnur, K. N. F., Haslindah, H., & Absah, Y. (2024). Transformation of SMEs: Strengthening Entrepreneurship and Product Innovation as Key Drivers of Business Evolution. *Hasanuddin Economics and Business Review*, 7(3), 126–136.

Hermingsih, A., & Purwanti, D. (2020). Pengaruh kompensasi dan beban kerja terhadap kepuasan kerja dengan motivasi kerja sebagai variabel pemoderasi. *Jurnal Dimensi*, 9(3), 574–597.

Hidayah, F. N. (2021). *PENGARUH KOMPENSASI DAN JAM KERJA FLEKSIBEL TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL MODERASI PADA KARYAWAN STORE BURGER KING AMBARRUKMO PLAZA*. Universitas Mercu Buana Yogyakarta.

Jiputra, J. A. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Partisipatif, Kepuasan Kerja Dan Motivasi Kerja, Terhadap Kinerja Karyawan Pada Divisi

Penjualanpt Rembaka. *Agora*, 7(1).

Kadir, A. R., & Sobarsyah, M. (2023). THE INFLUENCE OF THE MARKETING MIX ON CUSTOMER SATISFACTION AT KOPI KENANGAN RATU INDAH MALL, MAKASSAR. *Management Dynamics Conference 8*, 8(1), 255–265.

Kadir, N., Kadir, A. R., & Dewi, A. R. S. (2023). Determinant Factors of MSME Activities on the Implementation of the Business Model Canvas (BMC) in Realizing the Independence and Strength of MSMEs in Wajo District. *Migration Letters*, 20(7), 728–740.

Khan, W. and E. O. M. (2012). Effect of Compensation on Motivating Employees in Public and Private Banks of Peshawar (BOK and UBL). *Journal of Basic and Applied Scientific Research.*, 2(5).

Lestari, M., Akbar, D. A., & Maulana, C. Z. (2021). *The influence of Human Resource Development and Religiosity on Employee Performance with Job Satisfaction as Intervening Variables. SALAM: Jurnal Sosial Dan Budaya Syar-I*, 8 (1), 109–126.

Locke, J. (1976). *The Correspondence of John Locke*.

Ludin, I., Mukti, S., & Rohman, I. S. (2023). Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus Pada Pegawai Desa di Kecamatan Plered). *Value: Journal of Management and Business*, 8(1), 11–26.

Malik, F., & Abdulajid, S. (2023). Penerapan Prinsip Good Governance Terhadap Kualitas Pelayanan Publik Pada Instansi Pemerintah Sebagai Upaya Pencegahan Tindak Pidana Korupsi (Studi Pada Dinas Kependudukan Catatan Sipil, Dan Badan Pertanahan Nasional/Tata Ruang Kota Ternate). *Jurnal Pendidikan Kewarganegaraan Undiksha*, 11(3), 20–37.

Mardiani, I. N., & Anafi, R. (2024). Mendorong Kinerja Tinggi: Sinergi

- Strategi Disiplin Karyawan dan Kompensasi. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis Digital*, 1(3), 456–464.
- Mardius, M. (2021). Rancang Bangun Aplikasi E-aduan Layanan Masyarakat Kecamatan Kuantan Mudik (Studi Kasus: Polisi Sektor Kuantan Mudik). *Jurnal Perencanaan, Sains, Teknologi, dan Komputer*, 4(1), 879–884.
- Marjaya, I., & Pasaribu, F. (2019). Pengaruh kepemimpinan, motivasi, dan pelatihan terhadap kinerja pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 129–147.
- Mary, S. P. R. dan, & Coulter. (2010). *Manajemen* (10 ed.). Erlangga.
- Mukmin, S., & Prasetyo, I. (2021). Pengaruh gaya kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja karyawan sebagai variabel intervening. *Jurnal Manajerial Bisnis*, 4(2), 123–136.
- Muktamar, A., & Pinto, J. (2023). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dalam Meningkatkan Kinerja Organisasi Pendidikan. *Journal of International Multidisciplinary Research*, 1(2).
- Murtani, A. (2019). Pengaruh Pengembangan Karyawan Dan Fasilitas Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Di PT. Bank Sumut Syariah Cabang Medan. *Jurnal Al-Qasd Islamic Economic Alternative*, 1(2), 177–188.
- Nasution, D. A. D., Supraja, G., & Damanik, A. F. (2022). *Implementasi Surat Perintah Membayar Berbasis Kinerja pada Sektor Publik di Indonesia*.
- Nohong, M., Sobarsyah, M., Alamzah, N., Sylvana, A., & Herman, B. (2024). Green Financial Management and its Impact on Small Medium Enterprises (SMEs): An Empirical Study in Indonesia. *Journal of Environmental Assessment Policy and Management*, 2450001.

- Nuralita, W., & Nugraha, J. T. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Sistem Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Kecamatan Tegalrejo. *JMAN jurnal mahasiswa Administrasi negara*, 2(1), 96–104.
- Prahendratno, A., Samsuddin, H., Paringsih, P., Wartono, T., Octadyla, M. M., Nurmala, R., Zafar, T. S., Endrasprihatin, R., Riswanto, A., & Desi, D. E. (2023). *MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA: Pendekatan Praktis Untuk Keberhasilan Organisasi*. PT. Sonpedia Publishing Indonesia.
- Prayudi, A. (2020). Pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan dengan motivasi kerja sebagai variabel intervening (studi pada karyawan pd. Pembangunan kota binjai). *Jurnal Manajemen*, 1(2), 63–72.
- Priyono, M. I., & Perkasa, D. H. (2024). DETERMINAN FAKTOR PENGEMBANGAN KARIR KARYAWAN: PENGALAMAN KERJA, TINGKAT PENDIDIKAN DAN KARAKTERISTIK INDIVIDU. *Jurnal Bina Bangsa Ekonomika*, 17(2), Irfan-Priyono.
- Putra, I. N. S. K., & Mujiati, N. W. (2022). The effect of compensation, work environment, and work motivation on employee productivity. *European Journal of Business and Management Research*, 7(2), 212–215.
- Radiansyah, A., Baroroh, N., Fatmah, F., Hulu, D., Syamil, A., Siswanto, A., Violin, V., Purnomo, I. C., & Nugroho, F. (2023). *MANAJEMEN RISIKO PERUSAHAAN: Teori & Studi Kasus*. PT. Sonpedia Publishing Indonesia.
- Ramlall, S. (2004). A review of employee motivation theories and their implications for employee retention within organizations. *Journal of American academy of business*, 5(1/2), 52–63.
- Robbins, M., Judge, A., Liang, L., McClintock, K., Yaworski, E., & MacLachlan, I. (2007). 2'-O-methyl-modified RNAs act as TLR7

antagonists. *Molecular Therapy*, 15(9), 1663–1669.

Rohayatin, T., Warsito, T., Pribadi, U., Nurmandi, A., Kumorotmo, W., & Suranto, S. (2017). Faktor Penyebab Belum Optimalnya Kualitas Penyelenggaraan Pelayanan Publik dalam Birokrasi Pemerintahan. *Caraka Prabu: Jurnal Ilmu Pemerintahan*, 1(01), 22–36.

Rompas<sup>1</sup>, G. A. C., Tewal, B., & Dotulong, L. O. H. (2018). Pengaruh gaya kepemimpinan, pengawasan, dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan Kabupaten Minahasa Tenggara. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 6(4).

Roni, F., Sitasi, C., & Roni, F. (2019). Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Transaksional Serta Dampaknya Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Sekertari dan Manajemen*, 3(01).

Santika, I. P., Mustika, I. K., Iswari, I. P., & Budiasa, I. K. (2023). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Sebagai Pemediasi Di PT Bank Mandiri KCP Kerobokan. *Relasi: Jurnal Ekonomi*, 19(1), 146–157.

Shah, M. J., Akhtar, G., Zafar, H., & Riaz, A. (2012). Job satisfaction and motivation of teachers of public educational institutions. *International Journal of Business and Social Science*, 3(8).

Simeon, F. E. V. O. dan K. K. (2012). Strategic Human Resource Management (SHRM) Practices and Performance of Hotels in Kenya. *Business and Management Research Journal*, 1(3).

Sofyan, B., Nawawi, J., & Rusdi, M. (2022). The Role of Local Government in Tourism Management in Sidereng Rappang Regency. *Res Militaris*, 12(4), 2258–2262.

Sonnentag, S., & Frese, M. (2002). Performance Concepts and Performance Theory. *Psychological Management of Individual*

*Performance.*

- Standing, D., Knox, O. G. G., Mullins, C. E., Killham, K. K., & Wilson, M. J. (2006). Influence of nematodes on resource utilization by bacteria—an in vitro study. *Microbial ecology*, 52, 444–450.
- Sudiyatno, B., Puspitasari, E., Nurhayati, I., & Rijanti, T. (2021). The relationship between profitability and firm value: evidence from manufacturing industry in Indonesia. *International Journal of Financial Research*, 12(3), 466.
- Sukidi, S., & Wajdi, F. (2017). Pengaruh motivasi, kompensasi, dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening. *Jurnal Manajemen Daya Saing*, 18(2), 79–91.
- Suryanegara, A. H. (2019). Reformasi Birokrasi dan Pemenuhan Hak Warga dalam Mengakses Pelayanan Publik melalui Mal Pelayanan Publik. *Volksgeist: Jurnal Ilmu Hukum dan Konstitusi*, 189–205.
- Sutanty, M., Dianti, W., & Kamaruddin, K. (2022). PENGARUH KOMPENSASI NON FINANSIAL TERHADAP EFEKTIFITAS KINERJA PEGAWAI (Studi Pada Pegawai BKPP Kabupaten Sumbawa). *Samalewa: Jurnal Riset & Kajian Manajemen*, 2(2), 264–272.
- Sutrisno, S., Herdiyanti, H., Asir, M., Yusuf, M., & Ardianto, R. (2022). Dampak Kompensasi, motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Perusahaan: Review Literature. *Management Studies and Entrepreneurship Journal (MSEJ)*, 3(6), 3476–3482.
- Syahputra, M. D., & Tanjung, H. (2020). Pengaruh Kompetensi, Pelatihan Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(2), 283–295.
- Wahab, A. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Dan Kecerdasan Emosional Terhadap Loyalitas Pegawai Pada Sekretariat Dewan Perwakilan



- Rakyat Daerah (DPRD) Kabupaten Donggala. *Jurnal Ekonomi Trend*, 8(1), 1–13.
- Wahyudi, W. D., & Tupti, Z. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 31–44.
- Wanggol, A., Hasyim, A. M., & Janiar, U. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Iklim Organisasi Terhadap Semangat Kerja Pegawai Dengan Motivasi Sebagai Variabel Moderasi. *Jurnal Manajemen*, 4(2), 166–177.
- Werther, B. (1996). William, and Keith Davis. 1996. *Human Resources and Personnel Management*.
- Yuliantari Dewi, N. K., & Ardana, I. K. (2022). *Peran Motivasi Kerja Dalam Memediasi Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Kayawan*. Udayana University.
- Yunita, Y., Sedarmayanti, S., & Lusiana, L. (2024). Determinasi kepemimpinan transformasional terhadap kepuasan kerja melalui kompensasi sebagai pemediasi. *JPPI (Jurnal Penelitian Pendidikan Indonesia)*, 10(1), 635–643.

## KUESIONER PENELITIAN

Kepada  
Yth. Bapak/Ibu Responden  
Di Tempat

Salam hormat,

Pada kesempatan ini perkenalkan saya:

Nama : **ACHMAD SUHAELY**  
NIM : **A033212009**  
Program Studi : Manajemen  
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis, Universitas Hasanuddin

bermaksud akan melaksanakan penelitian sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Doktor, dengan judul disertasi ***ANALISIS KINERJA PEGAWAI PELAYANAN PUBLIK DI KOTA TANGERANG: Berbasis Pendekatan Hard & Soft.***

Sehubungan dengan hal tersebut, Kami mohon kiranya kesedian Bapak/Ibu untuk membantu mengisi kuesioner ini dengan sebenar-benarnya sesuai dengan pendapat dan persepsi saat ini. Tentunya sesuai dengan kaidah ilmiah, jawaban yang diberikan akan **DIRAHASIAKAN** dan hanya akan digunakan untuk kepentingan akademis.

Demikian atas perkenannya, Kami sampaikan terima kasih yang sebesar-besarnya.

Hormat Kami  
ACHMAD SUHAELY

**A. Identitas Responden****Petunjuk A:** Isilah titik-titik dibawah ini.

Nama : .....

Jenis Kelamin

Pria : .....

Wanita : .....

Lama Bekerja : ..... Bulan/Tahun

Jabatan : .....

Pendidikan

S2 : .....

S1 : .....

Diploma : .....

SLTA : .....

**Petunjuk B:**

Berilah tanda silang (X) pada pilihan jawaban yang sesuai dengan pengetahuan atau pengalaman berdasarkan keterangan jawaban pilihan seperti di bawah ini:

STS	:	Sangat Tidak Setuju
TS	:	Tidak Setuju
KS	:	Kurang Setuju
S	:	Setuju
SS	:	Sangat Setuju

**Kompensasi**

No.	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
1.	Saya setuju bahwa tingkat kompensasi yang baik dapat meningkatkan motivasi untuk bekerja lebih keras.					
2.	Saya setuju bahwa pemberian insentif atau bonus berdasarkan kinerja dapat meningkatkan produktivitas pegawai.					
3.	Saya setuju bahwa kenaikan gaji yang adil akan memotivasi pegawai untuk meningkatkan kualitas kerja.					

4.	Saya setuju bahwa sistem penghargaan dan pengakuan atas prestasi kerja dalam meningkatkan semangat kerja.					
5.	Saya setuju bahwa kompensasi yang sesuai dengan kontribusi kerja dapat meningkatkan loyalitas pegawai terhadap perusahaan.					
6.	Hubungan antara pengakuan finansial (bonus, insentif) dengan peningkatan hasil kerja secara keseluruhan di lingkungan kerja.					

### Pengembangan Pegawai

No.	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
1.	Program pengembangan pegawai telah membantu meningkatkan pemahaman dan penguasaan saya atas keterampilan yang relevan.					
2.	Saya merasa lebih percaya diri dalam mengaplikasikan keterampilan teknis yang saya pelajari melalui program pengembangan pegawai dalam pekerjaan sehari-hari saya.					
3.	Program ini membantu saya memahami kebijakan, regulasi, atau prosedur kerja yang relevan dengan pekerjaan saya.					
4.	Saya merasa program pengembangan pegawai telah meningkatkan tingkat kepercayaan diri saya dalam menjalankan tugas-tugas pekerjaan saya.					
5.	Materi yang diajarkan dalam program pengembangan pegawai sangat relevan dengan pekerjaan saya dan membantu saya dalam pekerjaan sehari-hari.					

### Gaya Kepemimpinan

No.	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
1.	Saya merasa pekerjaan saya dipengaruhi oleh visi dan tujuan seorang pemimpin ideal.					
2.	Atasan saya mempertimbangkan kebutuhan individu dan pendapat anggota tim ketika mengambil keputusan.					
3.	Saya merasa termotivasi oleh atasan saya untuk mencapai tujuan organisasi.					
4.	Atasan saya mengajak saya berpikir kritis dan mengeksplorasi ide-ide baru.					

5.	Atasan saya memberikan penghargaan dan apresiasi kepada anggota tim yang berprestasi.					
6.	Atasan saya terlibat secara aktif dalam menyelesaikan masalah dan konflik dalam tim.					
7.	Atasan saya memberikan kebebasan kepada tim untuk mengambil keputusan sendiri.					

### Kepuasan Kerja

No.	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
1.	Saya merasa pemerintah sudah memberikan gaji sesuai dengan aturan yang berlaku.					
2.	Saya merasa pemerintah sudah memberikan gaji yang dapat mencukupi kebutuhan hidup keluarga.					
3.	Saya merasa nyaman dalam lingkungan kerja saat ini.					
4.	Saya merasa puas dengan kerjasama antar sesama rekan kerja.					
5.	Saya merasa puas dengan kinerja saya dalam pekerjaan saat ini.					
6.	Saya merasa puas atas kehadiran saya dalam lingkungan pekerjaan saat ini.					

### Motivasi

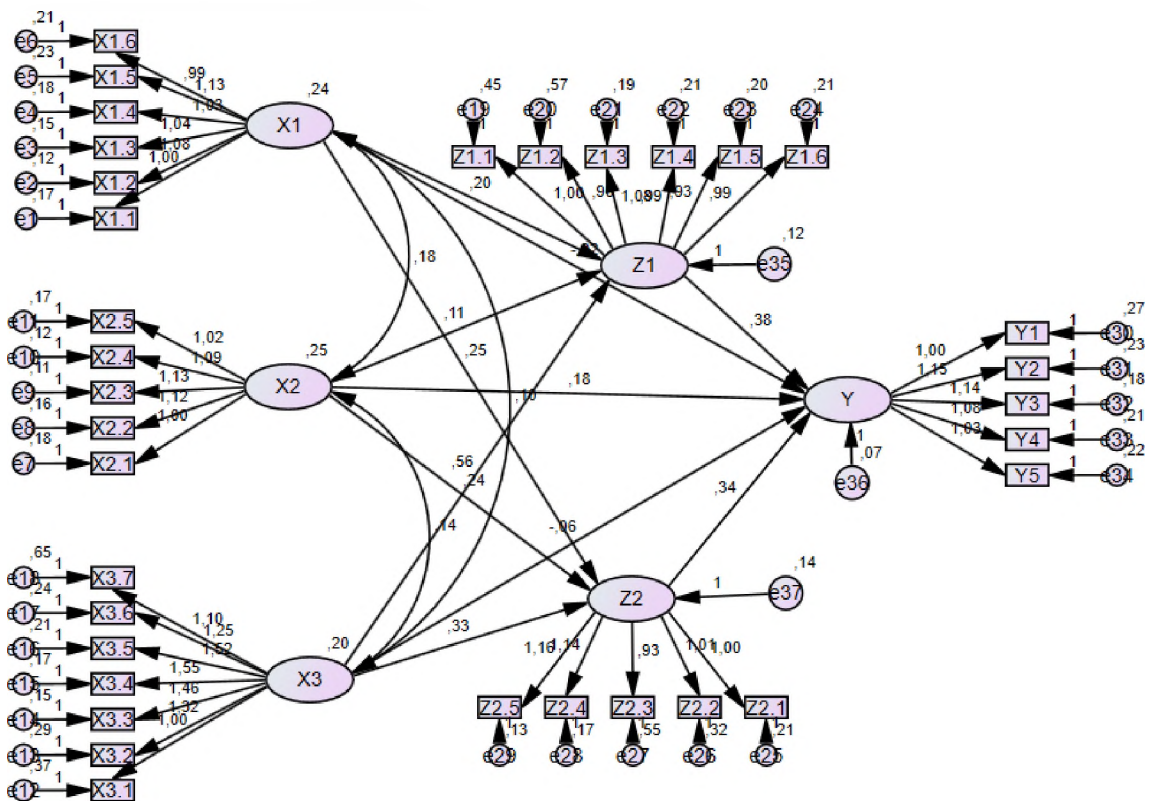
No.	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
1.	Saya selalu berusaha keras untuk mencapai tujuan-tujuan kerja saya.					
2.	Saya memiliki visi yang jelas mengenai apa yang ingin saya capai dalam karier saya di masa depan.					
3.	Saya memiliki ambisi yang tinggi dalam mencapai sukses dalam pekerjaan saya.					
4.	Saya merasa termotivasi ketika saya memiliki tugas-tugas yang jelas dan bermakna dalam pekerjaan saya.					
5.	Saya selalu berusaha keras untuk mencapai tujuan-tujuan kerja saya.					

### Kinerja

No.	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
1.	Saya merasa puas dengan kualitas kerja saya.					
2.	Saya yakin bahwa kualitas kerja saya telah memenuhi standar kinerja yang ditetapkan.					

3.	Saya merasa telah mencapai target yang telah ditetapkan dalam pekerjaan.					
4.	Saya merasa dapat menghadapi kendala-kendala yang dihadapi dalam untuk meningkatkan kinerja.					
5.	Saya merasa termotivasi untuk memberikan kinerja terbaik pada setiap pekerjaan.					

## OUTPUT SEM AMOS



## Goodness Of Fit

UKURAN	ACC FIT	HASIL
CMIN/DF	< 3	1,358
GFI	>0,9	0,916
CFI	>0,9	0,98
PCFI	>0,9	0,978
FMIN	Mendekati 0	1,605
RMSEA	<0,05	0,031

**CMIN**

Model	NPAR	CMIN	DF	P	CMIN/DF
Default model	147	608,356	448	0	1,358
Saturated model	595	0	0		
Independence model	34	8734,016	561	0	15,569

**GFI**

Model	RMR	GFI	AGFI	PGFI
Default model	0,022	0,916	0,888	0,69
Saturated model	0	1		
Independence model	0,191	0,168	0,118	0,158

**CFI**

Model	NFI	RFI	IFI	TLI	CFI
	Delta1	rho1	Delta2	rho2	
Default model	0,93	0,913	0,981	0,975	0,98
Saturated model	1		1		1
Independence model	0	0	0	0	0

**PCFI**

Model	PRATIO	PNFI	PCFI
Default model	0,979	0,974	0,978
Saturated model	0	0	0
Independence model	1	0	0

**FMIN**

Model	FMIN	F0	LO 90	HI 90
Default model	1,605	0,423	0,263	0,604
Saturated model	0	0	0	0
Independence model	23,045	21,565	20,775	22,371



**RMSEA**

Model	RMSEA	LO 90	HI 90	PCLOSE
Default model	0,031	0,024	0,037	1
Independence model	0,196	0,192	0,2	0

**HASIL REGRESI :**

			Estimate	S.E.	C.R.	P	Label
Z1	<--	X1	0.23	0.072	3.208	0.001	
Z1	<--	X2	0.054	0.081	0.663	0.507	
Z1	<--	X3	0.359	0.059	6.059	***	
Z2	<--	X1	0.172	0.077	2.24	0.025	
Z2	<--	X2	0.345	0.09	3.813	***	
Z2	<--	X3	0.193	0.045	4.245	***	
Y	<--	X1	0.116	0.054	2.166	0.03	
Y	<--	X2	0.085	0.061	1.388	0.045	
Y	<--	X3	0.01	0.033	0.29	0.772	
Y	<--	Z2	0.357	0.057	6.302	***	
Y	<--	Z1	0.253	0.066	3.813	***	

**TOTAL EFFECT**

	X3	X2	X1	Z2	Z1	Y
Z2	0,193	0,345	0,172	0	0	0
Z1	0,359	0,054	0,23	0	0	0
Y	0,169	0,222	0,236	0,357	0,253	0

**DIRECT EFFECT**

	X3	X2	X1	Z2	Z1	Y
Z2	0,193	0,345	0,172	0	0	0
Z1	0,359	0,054	0,23	0	0	0
Y	0,01	0,085	0,116	0,357	0,253	0

## INDIRECT EFFECT

	X3	X2	X1	Z1	Y
Z1	0	0	0	0	0
Y	0,296	0,061	0,103	0	0

	X3	X2	X1	Z2	Y
Z2	0	0	0	0	0
Y	0,148	0,141	0,129	0	0

## UJI VALIDITAS SPSS

R TABEL = 0,113

**Correlations**

		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1
X1.1	Pearson Correlation	1	.674**	.650**	.535**	.559**	.543**	.802**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	380	380	380	380	380	380	380
X1.2	Pearson Correlation	.674**	1	.736**	.625**	.613**	.567**	.855**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.000	.000
	N	380	380	380	380	380	380	380
X1.3	Pearson Correlation	.650**	.736**	1	.566**	.588**	.538**	.827**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.000	.000
	N	380	380	380	380	380	380	380
X1.4	Pearson Correlation	.535**	.625**	.566**	1	.634**	.639**	.816**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.000	.000
	N	380	380	380	380	380	380	380
X1.5	Pearson Correlation	.559**	.613**	.588**	.634**	1	.580**	.819**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000		.000	.000
	N	380	380	380	380	380	380	380
X1.6	Pearson Correlation	.543**	.567**	.538**	.639**	.580**	1	.790**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000		.000
	N	380	380	380	380	380	380	380
X1	Pearson Correlation	.802**	.855**	.827**	.816**	.819**	.790**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	380	380	380	380	380	380	380

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

## Correlations

		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2
X2.1	Pearson Correlation	1	.642**	.667**	.609**	.555**	.815**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000
	N	380	380	380	380	380	380
X2.2	Pearson Correlation	.642**	1	.688**	.677**	.633**	.858**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.000
	N	380	380	380	380	380	380
X2.3	Pearson Correlation	.667**	.688**	1	.733**	.669**	.881**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.000
	N	380	380	380	380	380	380
X2.4	Pearson Correlation	.609**	.677**	.733**	1	.700**	.871**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.000
	N	380	380	380	380	380	380
X2.5	Pearson Correlation	.555**	.633**	.669**	.700**	1	.834**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000		.000
	N	380	380	380	380	380	380
X2	Pearson Correlation	.815**	.858**	.881**	.871**	.834**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	380	380	380	380	380	380

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

## Correlations

		X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5	X3.6	X3.7	X3
X3.1	Pearson Correlation	1	.493**	.506**	.498**	.425**	.409**	.368**	.670**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	380	380	380	380	380	380	380	380
X3.2	Pearson Correlation	.493**	1	.669**	.610**	.565**	.550**	.459**	.794**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	380	380	380	380	380	380	380	380
X3.3	Pearson Correlation	.506**	.669**	1	.758**	.717**	.601**	.417**	.849**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000
	N	380	380	380	380	380	380	380	380
X3.4	Pearson Correlation	.498**	.610**	.758**	1	.744**	.643**	.385**	.844**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000
	N	380	380	380	380	380	380	380	380
X3.5	Pearson Correlation	.425**	.565**	.717**	.744**	1	.715**	.439**	.841**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000
	N	380	380	380	380	380	380	380	380
X3.6	Pearson Correlation	.409**	.550**	.601**	.643**	.715**	1	.470**	.799**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000
	N	380	380	380	380	380	380	380	380
X3.7	Pearson Correlation	.368**	.459**	.417**	.385**	.439**	.470**	1	.668**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000
	N	380	380	380	380	380	380	380	380
X3	Pearson Correlation	.670**	.794**	.849**	.844**	.841**	.799**	.668**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	380	380	380	380	380	380	380	380

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

## Correlations

		Z1.1	Z1.2	Z1.3	Z1.4	Z1.5	Z1.6	Z1
Z1.1	Pearson Correlation	1	.729**	.504**	.371**	.304**	.348**	.766**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	380	380	380	380	380	380	380
Z1.2	Pearson Correlation	.729**	1	.428**	.323**	.288**	.267**	.729**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.000	.000
	N	380	380	380	380	380	380	380
Z1.3	Pearson Correlation	.504**	.428**	1	.605**	.502**	.538**	.789**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.000	.000
	N	380	380	380	380	380	380	380
Z1.4	Pearson Correlation	.371**	.323**	.605**	1	.561**	.541**	.736**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.000	.000
	N	380	380	380	380	380	380	380
Z1.5	Pearson Correlation	.304**	.288**	.502**	.561**	1	.679**	.712**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000		.000	.000
	N	380	380	380	380	380	380	380
Z1.6	Pearson Correlation	.348**	.267**	.538**	.541**	.679**	1	.730**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000		.000
	N	380	380	380	380	380	380	380
Z1	Pearson Correlation	.766**	.729**	.789**	.736**	.712**	.730**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	380	380	380	380	380	380	380

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

## Correlations

		Z2.1	Z2.2	Z2.3	Z2.4	Z2.5	Z2
Z2.1	Pearson Correlation	1	.611**	.322**	.550**	.639**	.778**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000
	N	380	380	380	380	380	380
Z2.2	Pearson Correlation	.611**	1	.400**	.549**	.522**	.785**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.000
	N	380	380	380	380	380	380
Z2.3	Pearson Correlation	.322**	.400**	1	.458**	.444**	.701**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.000
	N	380	380	380	380	380	380
Z2.4	Pearson Correlation	.550**	.549**	.458**	1	.712**	.825**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.000
	N	380	380	380	380	380	380
Z2.5	Pearson Correlation	.639**	.522**	.444**	.712**	1	.832**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000		.000
	N	380	380	380	380	380	380
Z2	Pearson Correlation	.778**	.785**	.701**	.825**	.832**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	380	380	380	380	380	380

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

**Correlations**

		Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y
Y1	Pearson Correlation	1	.600**	.526**	.394**	.393**	.753**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000
	N	380	380	380	380	380	380
Y2	Pearson Correlation	.600**	1	.612**	.479**	.429**	.808**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.000
	N	380	380	380	380	380	380
Y3	Pearson Correlation	.526**	.612**	1	.643**	.476**	.835**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.000
	N	380	380	380	380	380	380
Y4	Pearson Correlation	.394**	.479**	.643**	1	.523**	.777**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.000
	N	380	380	380	380	380	380
Y5	Pearson Correlation	.393**	.429**	.476**	.523**	1	.720**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000		.000
	N	380	380	380	380	380	380
Y	Pearson Correlation	.753**	.808**	.835**	.777**	.720**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	380	380	380	380	380	380

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

## RELIABILITY

### X1

#### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.900	6

### X2

#### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.905	5

**X3****Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.890	7

**Z1****Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.833	6

**Z2****Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.835	5

**Y****Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.837	5