

DAFTAR PUSTAKA

- Abstein, A., Heidenreich, S., & Spieth, P. (2014). Innovative Work Behaviour: The Impact of Comprehensive HR System Perceptions and the Role of Work-Life Conflict. *Industry and Innovation*, 21(2), 91–116. <https://doi.org/10.1080/13662716.2014.896159>
- Ahdiyana, M. (2019). Dimensi OCB dalam kinerja organisasi. *Jurnal Management Industri*, 10(1), 1–10.
- Al-qaisi, A. M. G. (2022). *Enhancing Innovative Work Behavior Through Quality Of Work Life*. 6(6), 7685–7693.
- Al-shami, S. A., Al mamun, A., Rashid, N., & Cheong, C. B. (2023). Happiness at workplace on innovative work behaviour and organisation citizenship behaviour through moderating effect of innovative behaviour. *Heliyon*, 9(5). <https://doi.org/10.1016/j.heliyon.2023.e15614>
- Allison, B. J., Voss, R. S., & Dryer, S. (2001). Student Classroom and Career Success: The Role of Organizational Citizenship Behavior. *Journal of Education for Business*, 76(5), 282–288. <https://doi.org/10.1080/08832320109599650>
- Ari Wibowo, S. (2017). Pengaruh Quality of Work Life (Qwl) Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Kecamatan Di Kabupaten Kulonprogo D.I Yogyakarta. *JBTI: Jurnal Bisnis Teori Dan Implementasi*, 8(1), 84–96. <https://doi.org/10.18196/bti.81085>
- Ashworth, P. D., & Saxton, J. (1990). On 'Competence.' *Journal of Further and Higher Education*, 14(2), 3–25. <https://doi.org/10.1080/0309877900140201>
- Astuti, T. P., Sitawati, R., & Tukijan. (2019). Pengaruh Kreativitas dan Perilaku Inovatif Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi (Studi Pada Hotel Pandanaran Semarang). *Jurnal Ekonomi Manajemen Dan Akuntansi*, 47, 53–64.
- Ayu Magdalena, Adya Hermawati, Z. (2022). *ANALISIS PENGARUH QUALITY OF WORK LIFE TERHADAP KINERJA YANG DI MEDIASI ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR (Studi Pada Pegawai Kantor Kecamatan Sukun Kota Malang)*. 2(3).
- Basalamah et all. (2019). *Pengaruh Kompetensi, Kedisiplinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai BKD Pemerintah Kota Makassar*. 51–58.

- Basher Rubel, M. R., & Kee, D. M. H. (2014). Quality of work life and employee performance: Antecedent and outcome of job satisfaction in partial least square (PLS). *World Applied Sciences Journal*, 31(4), 456–467. <https://doi.org/10.5829/idosi.wasj.2014.31.04.142>
- Bircan, İ., & Gençler, F. (2015). Analysis of Innovation-Based Human Resources for Sustainable Development. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 195, 1348–1354. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2015.06.321>
- Birdi, K., Leach, D., & Magadley, W. (2016a). The Relationship of Individual Capabilities and Environmental Support with Different Facets of Designers' Innovative Behavior. *Journal of Product Innovation Management*, 33(1), 19–35. <https://doi.org/10.1111/jpim.12250>
- Birdi, K., Leach, D., & Magadley, W. (2016b). *The relationship of individual capabilities and environmental support with different facets of designers' innovative behaviour.*
- Bouckaert, G., & Walle, S. Van De. (2001). *Kinerja dan Kepercayaan Pemerintah Pemerintah.*
- Bratton, J., & Gold, J. (2012). Human resource management theory & Practice. *Human Resource Management*. <https://doi.org/10.4324/9780203417881-7>
- Bustomi, A., Sanusi, I., & Herman, H. (2020). Pengaruh Organizational Citizenship Behavior (OCB) Terhadap Kinerja Pegawai Kementerian Agama Kota Bandung. *Tadbir: Jurnal Manajemen Dakwah*, 5(1), 1–16. <https://doi.org/10.15575/tadbir.v5i1.2002>
- Carmeli, A., Reiter-Palmon, R., & Ziv, E. (2010). Inclusive leadership and employee involvement in creative tasks in the workplace: The mediating role of psychological safety. *Creativity Research Journal*, 22(3), 250–260. <https://doi.org/10.1080/10400419.2010.504654>
- Chiemeke, K. C., Bt Ashari, H., & Bt Muktar, S. N. (2019). Investigating the Impact of Organizational Policy Towards Quality of Work Life on Employee Engagement in Manufacturing Company Nigeria. *European Journal of Economics and Business Studies*, 4(2), 141–152. <https://doi.org/10.2478/ejes-2018-0047>
- Christianus, I. (2020). Pengaruh Qwl Dan Keadilan Organisasi Pada Ocb dengan komitmen Organisasional sebagai variabel mediasi. *Kekuatan Hukum Lembaga Jaminan Fidusia Sebagai Hak Kebendaan*, 21(2).

- Ciobanu, A., & Androniceanu, A. (2015). Civil Servants Motivation and Work Performance in Romanian Public Institutions. *Procedia Economics and Finance*, 30(15), 164–174. [https://doi.org/10.1016/s2212-5671\(15\)01280-0](https://doi.org/10.1016/s2212-5671(15)01280-0)
- Darmaileny, D., Adriani, Z., Fitriaty, F., Jambi, U., & Penulis, K. (2022). Pengaruh tata kelola dan kompetensi terhadap kinerja organisasi dimediasi perilaku inovatif pada badan usaha milik desa (bum desa) dalam wilayah Kabupaten Tanjung Jabung Barat. *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi*, 3(6), 599–612.
- De Jong, J., & Den Hartog, D. (2010). Measuring innovative work behaviour. *Creativity and Innovation Management*, 19(1), 23–36. <https://doi.org/10.1111/j.1467-8691.2010.00547.x>
- Dennis W. Organ, Philip M. Podsakoff, S. B. M. (2006). *Organizational Citizenship Behavior Its Nature, Antecedents and Consequences*. Sage Publications.
- Dessler, G. (2017). Human Resources Management 15th Ed. *Fortune*, 290.
- Elshifa, A., Dwi Anjarini, A., & Jamaludin Kharis, A. (2019). PENGARUH QUALITY OF WORK LIFE DAN PENGGUNAAN TEKNOLOGI INFORMASI TERHADAP PERILAKU KERJA INOVATIF DOSEN YANG DIMEDIASI KOMITMEN ORGANISASI (Studi pada Dosen Politeknik Pusmanu Pekalongan). *Economicus*, 13(2), 189–200. <https://doi.org/10.47860/economicus.v13i2.177>
- Fauth, R., Bevan, S., & Mills, P. (2009). Employee performance in the knowledge economy: Capturing the keys to success. *Psychology Research and Behavior Management*, 2, 1–12. <https://doi.org/10.2147/PRBM.S4216>
- Fitrio, T., Budiyanto, & Agustedi. (2020). The rule of organizational citizenship behavior and innovative work behavior in mediating the influence of organizational commitment and culture to employee performance. *Accounting*, 6(7), 1351–1360. <https://doi.org/10.5267/j.ac.2020.8.014>
- Gardenia, Y. (2014). Metode Structural Equation Model (Sem) Pada Pengukuran Kualitas Website Pemesanan Makanan Online. *Jurnal Sistem Informasi Universitas Suryadarma*, 5(2), 24. <https://doi.org/10.35968/jsi.v5i2.238>
- Hafizh, M. A., Luh, N., & Hariastuti, P. (2021). Pengaruh Quality of Work Life dan Burnout terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Moderasi (Studi Kasus: CV. XYZ). *Prosiding SENASTITAN: Seminar Nasional Teknologi Industri Berkelanjutan*, 1(1), 89. <https://ejurnal.itats.ac.id/senastitan/article/view/1653>

- Hasibuan, E. A., & Afrizal. (2019). Analisis Pengaruh Kompetensi, Lingkungan Kerja, Dan. *JEM: Jurnal Ekonomi Dan Manajemen STIE Pertiba Pangkalpinang*, 5(1), 22–41.
- Hastati, H., Remmang, H., & Cahyono, C. (2020). Pengaruh Kepemimpinan, Kepuasan Kerja, Quality of Work Life Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Perilaku Di Hotel Dinasti Kota Makassar. *Indonesian Journal of Business and Management*, 2(1), 35–40. <https://doi.org/10.35965/jbm.v2i1.176>
- Helmiatin. (2012). Implementasi Kualitas Kehidupan Kerja (Quality Of Work Life) dalam Mempertahankan Karyawan dan Meningkatkan Produktivitas. *Semnas Fekon*, 13.
- Inceng, P., Hamzah, D., & Umar, F. (2019). The Quality of Work Life (QWL) as a Determining Factor for Employee Performance of LPP TVRI South Sulawesi through Organizational Citizenship Behavior (OCB) Variables. *International Journal of Innovative Science and Research Technology*, 4(11), 693–698.
- Islam, S. (2009). Quality of work life and organizational performance: Empirical evidence from Dhaka Export Processing Zone. Paper presented at the ILO Conference on 'Regulating for Decent Work', held at the International Labour Office. Geneva, 1–19. https://www.academia.edu/download/48034193/Quality_of_work_life_and_organizational_20160813-11465-nanxmn.pdf
- Janssen, O. (2000). Job demands, perceptions of effort-reward fairness and innovative work behavior. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 287–302.
- Jong, J. P. DE. (2003). *DETERMINAN INOVATIF REKAN KERJA PERILAKU : SEBUAH INVESTIGASI KE. 7(2)*.
- Kagaari, J. R. K., & Munene, J. C. (2007). Engineering lecturers' competencies and organisational citizenship behaviour (OCB) at Kyambogo University. *Journal of European Industrial Training*, 31(9), 706–726. <https://doi.org/10.1108/03090590710846675>
- Ketelaar, A., Manning, N., & Turkisch, E. (2006). *OECD Working Papers on Public Governance No . 5 Arrangements for Senior Civil Servants OECD and other Country Experiences. 5*.

- Kristiawan, D. (2022). *Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompetensi, Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Organizational Citizenship Behavior (Ocb) Sebagai Variabel Intervening Di Bni Kantor Cabang Banyuwangi.*
- Le Deist, F. D., & Winterton, J. (2005). What is competence? *Human Resource Development International*, 8(1), 27–46. <https://doi.org/10.1080/1367886042000338227>
- Lee, H. S., & Hong, S. A. (2014). Factors affecting hospital employees' knowledge sharing intention and behavior, and innovation behavior. *Osong Public Health and Research Perspectives*, 5(3), 148–155. <https://doi.org/10.1016/j.phrp.2014.04.006>
- Leitao, J., Pereira, D., & Goncalves, A. (2019). Quality of work life and organizational performance: workers' feelings of contributing, or not, to the organization's productivity. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 16(20), 1–18. <https://doi.org/10.3390/ijerph16203803>
- Lestari, E. R., & Ghaby, N. K. F. (2018). The Influence of Organizational Citizenship Behavior (OCB) on Employee's Job Satisfaction and Performance. *Industria: Jurnal Teknologi Dan Manajemen Agroindustri*, 7(2), 116–123. <https://doi.org/10.21776/ub.industria.2018.007.02.6>
- Liukineviciene, L., & Buivydiene, L. (2016). Assessment of Civil Servants' General Competencies while Implementing the Civil Service Competency Model in Lithuanian Municipalities. *Socialiniai Tyrimai*, 39(2), 16–27. <https://doi.org/10.21277/sr.v39i2.73>
- Logahan, J. M., Indrajaya, A., & Proborini, A. W. (2014). Analisis Pengaruh Perilaku Inovatif dan Self – Esteem terhadap Organizational Citizenship Behavior di PT. Stannia Binekajasa. *Binus Business Review*, 5(1), 396. <https://doi.org/10.21512/bbr.v5i1.1261>
- Luthans, F. (2009). Organizational Behavior. In *Hospital Administration*. https://doi.org/10.5005/jp/books/10358_23
- Maharani, D. A. (2022). *Peningkatan Kinerja Organisasi Melalui Inovasi Sebagai Variabel Intervening.*
- Manullang, A. K., Puspa, T., & Wardini, A. K. (2020). Pengaruh Kompetensi Dan Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil di Kabupaten Tapanuli Tengah. *Jurnal Makro Manajemen*, 5(2), 107–119.

- Marini. (2012). Kajian Penggunaan Software AMOS / LISREL berdasarkan Pendekatan Technology Acceptance Model. *Seminar Nasional Aplikasi Teknologi Informasi*, 1(Snati), 15–16.
- Markóczy, L., & Xin, K. (2004). *Keutamaan kelalaian dalam Organisasi*.
- Miller & Listhaug (1999). Political Performance and Institutional Trust. Oxford Scholarship Online. <https://doi.org/10.1093/0198295685.003.0010>
- Mohammed. Al Qaisi. (2022). Meningkatkan Perilaku Kerja Inovatif Asn. *PROCEEDING IAIN Batusangkar*, 1(1), 82–87.
- Morrison, E. W. (1994). Role Definitions and Organizational Citizenship Behavior: The Importance of the Employee's Perspective 07:07:24 AM All use subject to JSTOR Terms and Conditions. *Source: The Academy of Management Journal*, 37(6), 1543–1567.
- Murdiastuti, H., Suhariadi, F., Airlangga, U., Studi, P., Psikologi, M., Semarang, U., Kulon, T., & Semarang, K. (2021). Perilaku Inovatif Aparatur Sipil Negara : Sebuah Studi Pustaka the Innovative Behavior of State Civil Apparatus : *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 4, 61–70.
- Murgianto, Sulasmi, S. (2016). The Effects of Commitment, Competence, Work Satisfaction on Motivation, and Performance of Employees. *International Journal of Advanced Research*, 3, 378–396.
- Muslikun, B. (2021). *PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL, PENGEMBANGAN SDM, IKLIM ORGANISASI DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP PERILAKU KERJA INOVATIF DAN PENINGKATAN KINERJA KARYAWAN PADA PT BPR BANKBOYOLALI (PERSERODA) JURNAL*. 1–114.
- Nadler, D. A., & Lawler, E. E. (1983). Quality of work life: perspectives and directions. *Organizational Dynamics*, 11(3), 20–30. [https://doi.org/10.1016/0090-2616\(83\)90003-7](https://doi.org/10.1016/0090-2616(83)90003-7)
- Nair, G. S. S. (2013). *STUDI PENGARUH QUALITY OF WORK LIFE (QWL) TERHADAP ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR (OCB) - Dengan*. 6(1), 34–46.
- Nayak, T., & Sahoo, C. K. (2015). Quality of Work Life and Organizational Performance: The Mediating Role of Employee Commitment. *Journal of Health Management*, 17(3), 263–273. <https://doi.org/10.1177/0972063415589236>

- Nugraha, I. P. S., & Adnyani, I. G. A. D. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi, Dan Kompetensi Terhadaporganizational Citizenship Behaviour Pada Setda Kota Denpasar. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 7(1), 1–28.
- Nurbiyati, T. (2014). Pengaruh quality of work life (qwl) terhadap kinerja pegawai dengan disiplin dan kepuasan kerja sebagai variabel intervening. *Jurnal Siasat Bisnis*, 18(2), 246–256. <https://doi.org/10.20885/jsb.vol18.iss2.art10>
- Ojeda-Nahuelcura, R., Carter-Thuillier, B., López-Pastor, V., & Fuentes-Nieto, T. (2023). Impact of generic or transversal competences on the performance of specialists in physical education and sports sciences: A systematic review. *Journal of Hospitality, Leisure, Sport and Tourism Education*, 32(August 2022). <https://doi.org/10.1016/j.jhlste.2023.100418>
- Organ, D. W. (2018). Organizational citizenship behavior: Recent trends and developments. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 5, 295–306. <https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-032117-104536>
- Pamungkas, A., Wahyono, G. B., & Kurniawan, M. Y. (2022). Pengaruh Perilaku Inovatif, Iklim Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Bri Cabang Mojokerto. *Journal Riset Mahasiswa Manajemen (JRMM)*, 8(1), 1–8. <https://ejournal.unikama.ac.id/index.php/JRMM/article/view/7165>
- Paryanti, D., & Rasmansyah, R. (2020). Pengaruh Kompetensi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pt Antam Tbk Ubpp Logam Mulia. *Jurnal Ekonomi Dan Industri*, 21(2), 21–29. <https://doi.org/10.35137/jei.v21i2.432>
- Pasalong H. (2022). Manajemen Talenta Aparatur Sipil Negara. Depok. PT. Rajagrafindo Persada
- Priyono, B. Su., Soliha, E., Rijanti, T., & Gusman, R. (2016). The influence of competency and motivation to employee performance with organizational citizenship behavior as moderating variabel. *International Conference of Banking, Accounting, Management and Economics & Call For Papers (ICOBAME)*, 290–302.
- Ramstad, E. (2009). Developmental evaluation framework for innovation and learning networks: Integration of the structure, process and outcomes. *Journal of Workplace Learning*, 21(3), 181–197. <https://doi.org/10.1108/13665620910943924>
- Robbins, & Judge, T. (2013). *ORGANIZATIONAL BEHAVIOUR*.

- Robbins & Judge, T. (2015). *Perilaku Organisasi*. Edisi 16. Jakarta. Salemba Empat.
- Rosman. (2014). Analisis Kinerja Pegawai Dalam Penyelenggaraan Pemerintahan Dikecamatan Sambaliung Kabupaten Berau. *EJournal Ilmu Pemerintahan* , 2(2), 2753–2766.
- Ross, S. C. (2021). Organizational Behavior Today. In *Organizational Behavior Today*. <https://doi.org/10.4324/9781003142119>
- Saleem, S., & Amin, S. (2013). The Impact of Organizational Support for Career Development and Supervisory Support on Employee Performance: An Empirical Study from Pakistani Academic Sector. *European Journal of Business and Management*, 5(5), 194–207.
- Sanchez, J. I., & Levine, E. L. (2009). What is (or should be) the difference between competency modeling and traditional job analysis? *Human Resource Management Review*, 19(2), 53–63. <https://doi.org/10.1016/j.hrmr.2008.10.002>
- Santosa, R. D., & Indrawati, K. R. (2020). Pengaruh trait kepribadian dan kualitas kehidupan kerja terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) pada Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Bali. *Jurnal Psikologi Udayana*, 1, 12–24.
- Serang, Jamil, B. (2022). Pengaruh Motivasi, Kompetensi, dan Etos Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Kesyahbandaran Utama Makassar. *Journal of Management Science (JMS)*, 3(1), 51–61. <file:///C:/Users/maunj/Downloads/816-Article Text-3410-1-10-20220326.pdf>
- Serim, H., Demirbag, O., & Yozgat, U. (2014). The Effects of Employees' Perceptions of Competency Models on Employability Outcomes and Organizational Citizenship Behavior and the Moderating Role of Social Exchange in this Effect. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 150, 1101–1110. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2014.09.125>
- Siregar, Z. M. E. (2019). PENGARUH KOMPETENSI, EFIKASI DIRI, MOTIVASI, DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP PERILAKU KERJA INOVATIF APARATUR DI KABUPATEN LABUHANBATU PROVINSI SUMATERA UTARA DISERTASI. *Disertasi Ilmu Manajemen Universitas Pendidikan Indonesia*, 1, 1–8.
- Soebardi, R. (2020). Perilaku inovatif. *Jurnal Psikologi Ulayat*, 1(1), 57–74. <https://doi.org/10.24854/jpu4>
- Soetjipto, H. N. (2017). Quality Work of Life. In *Buku Referensi, K-Media*.

- Somech, A., & Oplatka, I. (2014). Organizational Citizenship Behavior in Schools. In *Organizational Citizenship Behavior in Schools*. <https://doi.org/10.4324/9781315866956>
- Sudiyani, N. N., Sawitri, N. P. Y. R., & Fitriandari, M. (2021). Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja: Perilaku Inovasi Sebagai Mediasi. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Equilibrium*, 7(2), 217–230. https://doi.org/10.47329/jurnal_mbe.v7i2.749
- Sumiati, I Dewa ketut Raka Ardiana, A. I. P. (2018). *PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI, QUALITY OF WORK LIFE (QWL) TERHADAP ORGANIZATION CITIZENSHIP BEHAVIOR (OCB) DAN KINERJA PEGAWAI PADA DINAS KEPENDUDUKAN DAN PENCATATAN SIPIL KABUPATEN BANGKALAN MADURA JAWA TIMUR*. 05(01).
- Suprijo. (2020). Pengaruh Kompetensi dan Keadilan Distributif terhadap Kinerja Manajer Konstruksi dengan Perilaku Inovatif Sebagai Mediator. *Pengaruh Kompetensi Dan Keadilan Distributif Terhadap Kinerja Manajer Konstruksi Dengan Perilaku Inovatif Sebagai Mediator*, 212.
- Suriyana, N., Wijaya, R. A., & Kumbara, V. B. (2020). PENGARUH TINGKAT QUALITY OF WORK LIFE (QWL), DAN KNOWLEDGE MANAGEMENT TERHADAP ORGANIZING CITIZENSHIP BEHAVIOR (OCB) DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA PT. GRAINDO MEDIATAMA. *Jurnal Manajemen Pendidikan Dan Ilmu Sosial*, 1(2), 506–515. <https://doi.org/10.38035/JMPIS>
- Suswati, E., Alhasani, I., & Wahyono, G. B. (2021). Pengaruh Kompetensi dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Organizational Citizenship Behaviour (OCB) sebagai Mediasi. *Jurnal Sosial Teknologi*, 1(9), 106–120. <https://doi.org/10.36418/jurnalsostech.v1i9.206>
- Suwardi, W. Z. (2021). EFEK INFLASI, PENGELUARAN PEMERINTAH, KREDIT PERBANKAN, DAN UPAH MINIMUM TERHADAP PENYERAPAN TENAGA KERJA DI INDONESIA (2000-2020). In *PROGRAM DOKTOR ILMU EKONOMI FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS UNIVERSITAS HASANUDDIN MAKASSAR*. HASSANUDDIN UNIVERSITY.
- Swanson, E., Kim, S., Lee, S. M., Yang, J. J., & Lee, Y. K. (2020). The effect of leader competencies on knowledge sharing and job performance: Social capital theory. *Journal of Hospitality and Tourism Management*, 42(September 2019), 88–96. <https://doi.org/10.1016/j.jhtm.2019.11.004>

Taba, M. I. (2010). Pengaruh Komitmen Organisasi, Prestasi Kerja, dan Sistem Imbalan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Perusahaan Perbankan di Sulawesi Selatan). In *Jurnal Aplikasi Manajemen* (Vol. 8, Issue 4, pp. 1098–1104).

Tjahyanti, S. (2009). Pengaruh Quality of Work Life. *Media Bisnis*.

Verdian, E. (2019). *Analisis faktor yang merupakan intensi perpindahan merk transportasi online di Surabaya*. 7(1).

Vila, L. E., Perez, P. J., & Coll-Serrano, V. (2014). Innovation at the workplace: Do professional competencies matter? *Journal of Business Research*, 67(5), 752–757. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2013.11.039>

Widiyasari, R., & Mutiarani, M. (2017). Penggunaan Metode Structural Equation Modelling Untuk Analisis Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Belajar Mahasiswa Fip Umj. *FIBONACCI: Jurnal Pendidikan Matematika Dan Matematika*, 3(2), 147. <https://doi.org/10.24853/fbc.3.2.147-160>

Yasar, M. F., Unal, O. F., & Zaim, H. (2013). Analyzing the Effects of Individual Competencies on Performance: a Field Study in Services Industries in Turkey. *Journal of Global Strategic Management*, 2(7), 67–67. <https://doi.org/10.20460/jgsm.2013715668>

Sumber dari website internet :

<https://dataindonesia.id/sektor-riil/detail/indonesia-miliki-3227-pelabuhan-pada-2021>. Sadya, Sarnita 2022. Indonesia Miliki 3.227 Pelabuhan pada 2021, Editor : Dimas Bayu, akses tanggal 19 Agustus 2023

[https://birosdm.dephub.go.id/post/read/penyusunan-rencana-pengembangan-kompetensi-pegawai-\(rpkp\)-di-lingkungan-kementerian-perhubungan](https://birosdm.dephub.go.id/post/read/penyusunan-rencana-pengembangan-kompetensi-pegawai-(rpkp)-di-lingkungan-kementerian-perhubungan), akses tanggal 19 Agustus 2023.

<https://hubla.dephub.go.id/home/post/read/5642/ditjen-hubla-ciptakan-asn-yang-berdaya-saing-dan-berintegritas-15-08-20>, Akses tanggal 19 Agustus 2023

LAMPIRAN

UJI UNIVARIAT

JENIS KELAMIN

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
PRIA	199	57.7	57.7	57.7
Valid WANITA	146	42.3	42.3	100.0
Total	345	100.0	100.0	

UMUR

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
<-20	5	1.4	1.4	1.4
21-35	105	30.4	30.4	31.9
Valid 36-50	210	60.9	60.9	92.8
>-50	25	7.2	7.2	100.0
Total	345	100.0	100.0	

PENDIDIKAN

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
SMU	40	11.6	11.6	11.6
DIPLOMA	47	13.6	13.6	25.2
Valid S1	190	55.1	55.1	80.3
S2/S3	68	19.7	19.7	100.0
Total	345	100.0	100.0	

LAMA KERJA

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
<-2	37	10.7	10.7	10.7
3-7	29	8.4	8.4	19.1
8-11	44	12.8	12.8	31.9
Valid 12-15	85	24.6	24.6	56.5
16-19	99	28.7	28.7	85.2
>-20	51	14.8	14.8	100.0
Total	345	100.0	100.0	

UJI VALIDITAS

QUALITY OF WORK LIFE (X1)

-INDIKATOR GAJI ATAU IMBALAN

Correlations

		Anda merasa puas dengan gaji yang anda peroleh saat ini	Anda merasa puas dengan Tunjangan yang anda peroleh saat ini	Kantor anda memberikan kompensasi pembayaran diluar gaji seperti biaya perjalanan dinas, dsb.	Kantor anda telah menyelenggarakan system penggajian dan tunjangan dengan baik	TOTAL_GAJI
Anda merasa puas dengan gaji yang anda peroleh saat ini	Pearson Correlation	1	.658**	.346**	.418**	.818**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000
	N	345	345	345	345	345
Anda merasa puas dengan Tunjangan yang anda peroleh saat ini	Pearson Correlation	.658**	1	.380**	.454**	.843**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000
	N	345	345	345	345	345
Kantor anda memberikan kompensasi pembayaran diluar gaji seperti biaya perjalanan dinas, dsb.	Pearson Correlation	.346**	.380**	1	.462**	.675**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000
	N	345	345	345	345	345
Kantor anda telah menyelenggarakan system penggajian dan tunjangan dengan baik	Pearson Correlation	.418**	.454**	.462**	1	.726**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000

baik	N	345	345	345	345	345
	Pearson	.818**	.843**	.675**	.726**	1
	Correlation					
TOTAL_GAJI	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	
	N	345	345	345	345	345

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

- INDIKATOR HUBUNGAN SOSIAL

Correlations

		Anda dengan rekan dan pimpinan kerja terjalin hubungan/komunikasi yang baik, baik untuk urusan pekerjaan maupun diluar dari pekerjaan	Tidak ada prasangka negatif antara anda dan rekan / pimpinan kerja di lingkungan kerja anda	Anda sering terlibat konflik dengan rekan / pimpinan kerja anda	Anda dapat membuka diri untuk menerima pendapat dan kritik dari rekan / pimpinan kerja	TOTAL_HUB_SOS
Anda dengan rekan dan pimpinan kerja terjalin hubungan/komunikasi yang baik, baik untuk urusan pekerjaan maupun diluar dari pekerjaan	Pearson Correlation	1	.405**	-.257**	.298**	.577**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000
	N	345	345	345	345	345
Tidak ada prasangka negatif antara anda dan	Pearson Correlation	.405**	1	-.223**	.302**	.634**

rekan / pimpinan kerja di lingkungan kerja anda	Sig. (2- tailed) N Pearson	.000 345 -.257**	.000 345 -.223**	.000 345 1	.000 345 -.243**	.000 345 .355**
Anda sering terlibat konflik dengan rekan / pimpinan kerja anda	Correlati on Sig. (2- tailed) N Pearson	.000 345 .298**	.000 345 .302**	.000 345 -.243**	.000 345 1	.000 345 .508**
Anda dapat membuka diri untuk menerima pendapat dan kritik dari rekan / pimpinan kerja	Correlati on Sig. (2- tailed) N Pearson	.000 345 .577**	.000 345 .634**	.000 345 .355**	.000 345 .508**	.000 345 1
TOTAL_HUB_SOS	Sig. (2- tailed) N	.000 345	.000 345	.000 345	.000 345	.000 345

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

- INDIKATOR KEAMANAN

Correlations

	Kantor memiliki program keamanan dan perlindungan kerja untuk karyawan/pega wai seperti asuransi kecelakaan, bimtek keselamatan kerja, dsb	Anda merasa bahwa pekerjaa n anda beresiko dari kecelaka an kerja	Anda mera sa aman deng an kondi si kerja saat ini	Anda merasa puas dengan kebijakan kantor anda saat ini mengenai perlindungan kerja karyawan/pega wai	TOTAL_KEAMA NAN
--	---	---	---	---	--------------------

Kantor memiliki program keamanan dan perlindungan kerja untuk karyawan/pegawai seperti asuransi kecelakaan, bimtek keselamatan kerja, dsb	Pearson Correlation	1	.136*	.258**	.558**	.744**
	Sig. (2-tailed)		.012	.000	.000	.000
	N	345	345	345	345	345
Anda merasa bahwa pekerjaan anda beresiko dari kecelakaan kerja	Pearson Correlation	.136*	1	-.025	-.007	.570**
	Sig. (2-tailed)	.012		.647	.897	.000
	N	345	345	345	345	345
Anda merasa aman dengan kondisi kerja saat ini	Pearson Correlation	.258**	-.025	1	.495**	.542**
	Sig. (2-tailed)	.000	.647		.000	.000
	N	345	345	345	345	345
Anda merasa puas dengan kebijakan kantor anda saat ini mengenai perlindungan kerja karyawan/pegawai	Pearson Correlation	.558**	-.007	.495**	1	.711**
	Sig. (2-tailed)	.000	.897	.000		.000
	N	345	345	345	345	345
TOTAL_KEAMA	Pearson Correlation	.744**	.570**	.542**	.711**	1
NAN	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	
	N	345	345	345	345	345

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

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

- **INDIKATOR FASILITAS KANTOR**

		Correlations				
		Kantor anda memberikan fasilitas untuk mendukung pekerjaan anda sehari-hari seperti Komputer, ATK, dsb.	Fasilitas kantor selalu tersedia, tidak pernah kurang dan fasilitasnya selalu mengikuti perkembangan teknologi	Kantor menyediakan fasilitas perjalanan, kendaraan untuk mobilisasi pekerjaan anda seperti kendaraan dinas, tiket perjalanan dinas, dsb.	Anda merasa puas dan cukup dengan fasilitas kantor saat ini.	TOTAL_FAS
Kantor anda memberikan fasilitas untuk mendukung pekerjaan anda sehari-hari seperti Komputer, ATK, dsb.	Pearson Correlation Sig. (2- tailed) N	1	.564**	.599**	.565**	.808**
			.000	.000	.000	.000
		345	345	345	345	345
Fasilitas kantor selalu tersedia, tidak pernah kurang dan fasilitasnya selalu mengikuti perkembangan teknologi	Pearson Correlation Sig. (2- tailed) N	.564**	1	.535**	.624**	.858**
		.000		.000	.000	.000
		345	345	345	345	345
Kantor menyediakan fasilitas perjalanan,	Pearson Correlation Sig. (2- tailed)	.599**	.535**	1	.542**	.788**
		.000	.000		.000	.000

kendaraan untuk mobilisasi pekerjaan anda seperti kendaraan dinas, tiket perjalanan dinas, dsb.	N	345	345	345	345	345
Anda merasa puas dan cukup dengan fasilitas kantor saat ini.	Pearson Correlation	.565**	.624**	.542**	1	.834**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000
	N	345	345	345	345	345
TOTAL_FAS	Pearson Correlation	.808**	.858**	.788**	.834**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	
	N	345	345	345	345	345

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

- INDIKATOR PROMOSI

Correlations

		Kantor selalu menawarkan Kegiatan diklat/bimtek untuk pengembangan karir pegawai.	Anda pernah mengikuti bimtek dan diklat untuk pengembangan karir anda	Anda pernah ditawarkan Kantor untuk mengikuti promosi jabatan	Anda puas terhadap pola promosi dan pengembangan karir yang diterapkan di kantor anda	TOTAL_PROM OSI
Kantor selalu menawarkan Kegiatan diklat/bimtek untuk pengembangan karir pegawai.	Pearson Correlation	1	.518**	.446**	.499**	.744**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000
	N	345	345	345	345	345

Anda pernah mengikuti bimtek dan diklat untuk pengembangan karir anda	Pearson Correlation	.518**	1	.374**	.310**	.677**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000
	N	345	345	345	345	345
Anda pernah ditawarkan Kantor untuk mengikuti promosi jabatan	Pearson Correlation	.446**	.374**	1	.685**	.849**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000
	N	345	345	345	345	345
Anda puas terhadap pola promosi dan pengembangan karir yang diterapkan di kantor anda	Pearson Correlation	.499**	.310**	.685**	1	.825**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000
	N	345	345	345	345	345
TOTAL_PROM OSI	Pearson Correlation	.744**	.677**	.849**	.825**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	
	N	345	345	345	345	345

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

ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOUR (Y1)

- INDIKATOR ALTRUSM

Correlations

		Anda selalu memberikan bantuan pada rekan / pimpinan kerja anda terhadap pekerjaannya	Anda bersedia menggantikan tugas rekan kerja anda saat yang bersangkutan tidak dapat menjalankan tugasnya	Anda bersedia meluangkan waktu untuk membantu pekerjaan rekan / pimpinan kerja anda	Anda bersedia membantu pegawai baru atau mutasi yang kesulitan terhadap pekerjaannya	TOTAL_ALTRUSM
Anda selalu memberikan bantuan pada rekan / pimpinan kerja anda terhadap pekerjaannya	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	1 .569** 345	.569** 1 345	.556** .733** 345	.582** .589** 345	.790** .871** 345
Anda bersedia menggantikan tugas rekan kerja anda saat yang bersangkutan tidak dapat menjalankan tugasnya	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.569** .000 345	1 .000 345	.733** .000 345	.589** .000 345	.871** .000 345
Anda bersedia meluangkan waktu untuk membantu pekerjaan rekan / pimpinan kerja anda	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.556** .000 345	.733** .000 345	1 .000 345	.649** .000 345	.881** .000 345

Anda bersedia membantu pegawai baru atau mutasi yang kesulitan terhadap pekerjaannya	Pearson Correlation	.582**	.589**	.649**	1	.826**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000
	N	345	345	345	345	345
TOTAL_ALTRUS	Pearson Correlation	.790**	.871**	.881**	.826**	1
M	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	
	N	345	345	345	345	345

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

- INDIKATOR CONCEINTIOUSNESS

Correlations

		Anda terkadang bekerja melebihi waktu yang ditentukan oleh kantor anda	Anda bekerja sesuai dengan peraturan kantor meskipun tanpa pengawasan	Anda sering melakukan introspeksi sikap dan pekerjaan terhadap peraturan kantor anda	Berprinsip jujur dalam diri terhadap pekerjaan	TOTAL_CONCEI N
Anda terkadang bekerja melebihi waktu yang ditentukan oleh kantor anda	Pearson Correlation	1	.302**	.408**	.261**	.715**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000
	N	345	345	345	345	345
Anda bekerja sesuai dengan peraturan kantor	Pearson Correlation	.302**	1	.523**	.073	.765**

meskipun tanpa pengawasan	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.174	.000
	N	345	345	345	345	345
Anda sering melakukan introspeksi sikap dan pekerjaan terhadap peraturan kantor anda	Pearson Correlation	.408**	.523**	1	-.018	.773**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.737	.000
	N	345	345	345	345	345
Berprinsip jujur dalam diri terhadap pekerjaan	Pearson Correlation	.261**	.073	-.018	1	.390**
	Sig. (2-tailed)	.000	.174	.737		.000
	N	345	345	345	345	345
TOTAL_CONCEI	Pearson Correlation	.715**	.765**	.773**	.390**	1
N	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	
	N	345	345	345	345	345

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

- INDIKATOR CIVIC

Correlations

		Anda selalu mengikuti rapat kantor atau sosialisasi yang berhubungan dengan kepentingan kantor	Anda selalu mengikuti perkembangan informasi yang berhubungan dengan kepentingan kantor	Anda selalu hadir dalam pertemuan-pertemuan meskipun tidak penting namun dapat mengangakat image kantor anda	Anda dapat mengkondisikan diri pada perubahan-perubahan yang terjadi kantor anda seperti pergantian pimpinan, kebijakan, aturan, dsb	TOTAL_CIVIC
Anda selalu mengikuti rapat kantor atau sosialisasi yang berhubungan dengan kepentingan kantor	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	1	.735** .000 345	.525** .000 345	.441** .000 345	.842** .000 345
Anda selalu mengikuti perkembangan informasi yang berhubungan dengan kepentingan kantor	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.735** .000 345	1 .000 345	.507** .000 345	.589** .000 345	.867** .000 345
Anda selalu hadir dalam pertemuan-pertemuan	Pearson Correlation N	.525** .000 345	.507** .000 345	1 .000 345	.316** .000 345	.776** .000 345

pertemuan meskipun tidak penting namun dapat mengangkat image kantor anda	Sig. (2- tailed)	.000	.000		.000	.000
		345	345	345	345	345
Anda dapat mengkondisika n diri pada perubahan- perubahan yang terjadi kantor anda seperti pergantian pimpinan, kebijakan, aturan, dsb	Pearson Correlatio n	.441**	.589**	.316**	1	.704**
	Sig. (2- tailed)	.000	.000	.000		.000
		345	345	345	345	345
TOTAL_CIVIC	Pearson Correlatio n	.842**	.867**	.776**	.704**	1
	Sig. (2- tailed)	.000	.000	.000	.000	
	N	345	345	345	345	345

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

- **INDIKATOR COURTESY**

Correlations

		Anda selalu menjaga hubungan agar terhindar dari masalah interpersonal dengan rekan kerja dan atasan	Anda mempertimbangkan dampak atas tindakan anda terhadap pekerjaan rekan kerja atau pimpinan kerja	Anda tidak membuat permasalahan terhadap rekan atau pimpinan kerja	Anda tidak pernah melaporkan tentang sesuatu negatif rekan kerja anda pada pimpinan atau pimpinan kerja pada atasannya	TOTAL_COURTESY
Anda selalu menjaga hubungan agar terhindar dari masalah interpersonal dengan rekan kerja dan atasan	Pearson Correlation	1	.522**	.566**	.255**	.745**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000
	N	345	345	345	345	345
Anda mempertimbangkan dampak atas tindakan anda terhadap pekerjaan rekan kerja atau pimpinan kerja	Pearson Correlation	.522**	1	.365**	.197**	.702**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000
	N	345	345	345	345	345

Anda tidak membuat permasalahan terhadap rekan atau pimpinan kerja	Pearson Correlati on	.566**	.365**	1	.488**	.795**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000
	N	345	345	345	345	345
Anda tidak pernah melaporkan tentang sesuatu negatif rekan kerja anda pada pimpinan atau pimpinan kerja pada atasannya	Pearson Correlati on	.255**	.197**	.488**	1	.710**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000
	N	345	345	345	345	345
TOTAL_COURT	Pearson Correlati on	.745**	.702**	.795**	.710**	1
ESY	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	
	N	345	345	345	345	345

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

- INDIKATOR SPORTMANSHIP

Correlations

		Anda tidak suka mengeluh dalam bekerja	Anda tidak membesar-besarkan masalah dalam kantor diluar proporsinya	Anda tidak mencari – cari kesalahan atau kekurangan kantor	Anda tidak suka menginterupsi tentang masalah – masalah yang tidak penting di kantor anda	TOTAL_SPORT
	Pearson Correlation	1	.600**	.473**	.494**	.797**
Anda tidak suka mengeluh dalam bekerja	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000
	N	345	345	345	345	345
Anda tidak membesar-besarkan masalah dalam kantor diluar proporsinya	Pearson Correlation	.600**	1	.701**	.454**	.850**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000
	N	345	345	345	345	345
Anda tidak mencari – cari kesalahan atau kekurangan kantor	Pearson Correlation	.473**	.701**	1	.526**	.837**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000
	N	345	345	345	345	345
Anda tidak suka menginterupsi tentang masalah – masalah yang tidak penting di kantor anda	Pearson Correlation	.494**	.454**	.526**	1	.754**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000
	N	345	345	345	345	345
TOTAL_SPORT	Pearson Correlation	.797**	.850**	.837**	.754**	1

Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	
N	345	345	345	345	345

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

KOMPETENSI (X2)

- INDIKATOR PENGETAHUAN

		Correlations				
		Anda memiliki tingkat pengetahuan untuk pekerjaan yang anda lakukan	Anda dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai metode kerja pada kantor anda	Pengetahuan anda dapat membantu pekerjaan rekan atau pimpinan kerja di kantor anda	Pengetahuan anda yang dimiliki memberikan dampak positif terhadap kemajuan kantor anda	TOTAL_PENGETAHUAN
Anda memiliki tingkat pengetahuan untuk pekerjaan yang anda lakukan	Pearson Correlation	1	.700**	.564**	.509**	.829**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000
	N	345	345	345	345	345
Anda dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai metode kerja pada kantor anda	Pearson Correlation	.700**	1	.624**	.560**	.851**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000
	N	345	345	345	345	345
Pengetahuan anda dapat membantu pekerjaan rekan atau pimpinan kerja di kantor anda	Pearson Correlation	.564**	.624**	1	.716**	.864**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000

	N	345	345	345	345	345
Pengetahuan anda yang dimiliki memberikan dampak positif terhadap kemajuan kantor anda	Pearson Correlation	.509**	.560**	.716**	1	824**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000
	N	345	345	345	345	345
TOTAL_PENGETAHUAN	Pearson Correlation	.829**	.851**	.864**	.824**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	
	N	345	345	345	345	345

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

- INDIKATOR KETERAMPILAN

Correlations

		Anda memiliki ketrampilan diluar pengetahuan untuk mendukung pekerjaan anda seperti menguasai bahasa asing, teknologi computer atau otomatis	Anda memiliki ketrampilan sesuai keahlian yang anda miliki	Ketrampilan anda memberikan dampak positif terhadap operasional kantor diluar pekerjaan anda sehari-hari	Anda memiliki kemampuan berkomunikasi dengan baik	TOTAL_KETERAMPILAN
Anda memiliki ketrampilan diluar pengetahuan untuk	Pearson Correlation	1	.680**	.547**	.612**	860**

mendukung pekerjaan anda seperti menguasai bahasa asing, teknologi computer atau otomatis	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000
	N	345	345	345	345	345	345
Anda memiliki ketrampilan sesuai keahlian yang anda miliki	Pearson Correlation	.680**	1	.717**	.646**	.883**	
	N	345	345	345	345	345	345
Ketrampilan anda memberikan dampak positif terhadap operasional kantor diluar pekerjaan anda sehari-hari	Pearson Correlation	.547**	.717**	1	.619**	.830**	
	N	345	345	345	345	345	345
Anda memiliki kemampuan berkomunikasi dengan baik	Pearson Correlation	.612**	.646**	.619**	1	.835**	
	N	345	345	345	345	345	345
TOTAL_KETERAMPILAN	Pearson Correlation	.860**	.883**	.830**	.835**	1	
	N	345	345	345	345	345	345
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	345	345	345	345	345	345

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

- INDIKATOR SIKAP

Correlations

		Anda memiliki rasa kepercayaan diri di lingkungan kerja kantor anda	Anda mampu berkeaktifitas dalam bekerja	Anda mampu bersikap santun terhadap rekan atau pimpinan kantor sehingga mencerminkan image kantor anda	Anda memiliki jiwa kebersamaan terhadap rekan kerja dan loyalitas terhadap pimpinan kerja	TOTAL_SIKAP
Anda memiliki rasa kepercayaan diri di lingkungan kerja kantor anda	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	1 345	.708** 345	.548** 345	.516** 345	.820** 345
Anda mampu berkeaktifitas dalam bekerja	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.708** 345	1 345	.621** 345	.567** 345	.854** 345
Anda mampu bersikap santun terhadap rekan atau pimpinan kantor sehingga mencerminkan image kantor anda	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.548** 345	.621** 345	1 345	.843** 345	.878** 345

Anda memiliki jiwa kebersamaan terhadap rekan kerja dan loyalitas terhadap pimpinan kerja	Pearson Correlation	.516**	.567**	.843**	1	.854**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000
	N	345	345	345	345	345
TOTAL_SIKAP	Pearson Correlation	.820**	.854**	.878**	.854**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	
	N	345	345	345	345	345

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

- INDIKATOR MOTIVASI

Correlations

		Anda memiliki semangat kerja yang tinggi	Anda memiliki rasa tanggung jawab terhadap pekerjaan anda di kantor	Anda memiliki kemauan untuk kemajuan karir anda	Anda berkeinginan merealisasikan pencapaian kerja anda sama atau melebihi target yang ditetapkan oleh kantor anda	TOTAL_MOTIVASI
Anda memiliki semangat kerja yang tinggi	Pearson Correlation	1	.772**	.719**	.636**	.896**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000
	N	345	345	345	345	345
Anda memiliki rasa tanggung jawab terhadap	Pearson Correlation	.772**	1	.646**	.648**	.882**

pekerjaan anda di kantor	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000
	N	345	345	345	345	345
	Pearson	.719**	.646**	1	.614**	.858**
Anda memiliki kemauan untuk kemajuan karir anda	Correlation					
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000
	N	345	345	345	345	345
Anda berkeinginan merealisasikan pencapaian kerja anda sama atau melebihi target yang ditetapkan oleh kantor anda	Pearson	.636**	.648**	.614**	1	.838**
	Correlation					
TOTAL_MOTIVASI	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000
	N	345	345	345	345	345
	Pearson	.896**	.882**	.858**	.838**	1
	Correlation					
TOTAL_MOTIVASI	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000
	N	345	345	345	345	345

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

- INDIKATOR KEMANDIRIAN

Correlations

	Anda mampu menyelesaikan pekerjaan anda sendiri	Anda menanamkan rasa kemandirian dalam diri anda terhadap pekerjaan di kantor	Anda tidak tergantung pada rekan kerja atau pimpinan kerja dalam menyelesaikan pekerjaan anda	Kemandirian anda akan memberikan contoh yang positif bagi rekan atau pimpinan kerja anda	TOTAL_MANDIRI

	Pearson	1	.549**	.534**	.413**	.826**
Anda mampu menyelesaikan pekerjaan anda sendiri	Correlation Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000
	N	345	345	345	345	345
Anda menanamkan rasa kemandirian dalam diri anda terhadap pekerjaan di kantor	Pearson Correlation Sig. (2-tailed)	.549**	1	.433**	.563**	.759**
	N	345	345	345	345	345
Anda tidak tergantung pada rekan kerja atau pimpinan kerja dalam menyelesaikan pekerjaan anda	Pearson Correlation Sig. (2-tailed)	.534**	.433**	1	.475**	.821**
	N	345	345	345	345	345
Kemandirian anda akan memberikan contoh yang positif bagi rekan atau pimpinan kerja anda	Pearson Correlation Sig. (2-tailed)	.413**	.563**	.475**	1	.725**
	N	345	345	345	345	345
TOTAL_MANDIRI	Pearson Correlation	.826**	.759**	.821**	.725**	1
RI	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	
	N	345	345	345	345	345

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

PERILAKU INOVASI (Y2)

- INDIKATOR IDEA EXPLORATION

Correlations

		Anda selalu mengemukakan ide inovasi anda sebagai bagian dari pekerjaan anda	Anda berusaha mencari ide inovasi baru untuk kemajuan kantor anda	Kantor anda selalu menawarkan program pengembangan diri untuk berinovasi	TOTAL_IDE_EXP
Anda selalu mengemukakan ide inovasi anda sebagai bagian dari pekerjaan anda	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	1	.721** .000 345	.469** .000 345	.856** .000 345
Anda berusaha mencari ide inovasi baru untuk kemajuan kantor anda	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.721** .000 345	1 .000 345	.446** .000 345	.848** .000 345
Kantor anda selalu menawarkan program pengembangan diri untuk berinovasi	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.469** .000 345	.446** .000 345	1 .000 345	.797** .000 345
TOTAL_IDE_EXP	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.856** .000 345	.848** .000 345	.797** .000 345	1 .000 345

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

- INDIKATOR IDEA GENERATION

Correlations

		Anda mengembangkan ide inovasi terhadap pekerjaan anda	Anda mengembangkan ide inovasi anda untuk kemajuan kantor anda	Kantor anda selalu mendukung pengembangan ide inovasi anda	TOTAL_IDE_GE N
Anda mengembangkan ide inovasi terhadap pekerjaan anda	Pearson	1	.891**	.596**	.924**
	Correlation				
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000
	N	345	345	345	345
Anda mengembangkan ide inovasi anda untuk kemajuan kantor anda	Pearson	.891**	1	.582**	.915**
	Correlation				
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000
	N	345	345	345	345
Kantor anda selalu mendukung pengembangan ide inovasi anda	Pearson	.596**	.582**	1	.831**
	Correlation				
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000
	N	345	345	345	345
TOTAL_IDE_GE N	Pearson	.924**	.915**	.831**	1
	Correlation				
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	
	N	345	345	345	345

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

- **INDIKATOR IDEA CHAMPIONING**

Correlations

		Pengembang an inovasi anda mendapat dukungan dari rekan dan pimpinan kerja anda	Pengembang an inovasi anda membantu pekerjaan rekan dan pimpinan kerja anda	Anda bersama rekan dan pimpinan kerja terlibat dalam pengembang an inovasi untuk kantor anda	TOTAL_IDE_CHA MP
Pengembangan inovasi anda mendapat dukungan dari rekan dan pimpinan kerja anda	Pearson Correlatio n Sig. (2- tailed)	1	.653**	.813**	.923**
			.000	.000	.000
	N	345	345	345	345
Pengembangan inovasi anda membantu pekerjaan rekan dan pimpinan kerja anda	Pearson Correlatio n Sig. (2- tailed)	.653**	1	.664**	.848**
		.000		.000	.000
	N	345	345	345	345
Anda bersama rekan dan pimpinan kerja terlibat dalam pengembangan inovasi untuk kantor anda	Pearson Correlatio n Sig. (2- tailed)	.813**	.664**	1	.922**
		.000	.000		.000
	N	345	345	345	345
TOTAL_IDE_CHA MP	Pearson Correlatio n Sig. (2- tailed)	.923**	.848**	.922**	1
		.000	.000	.000	
	N	345	345	345	345

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

- INDIKATOR IDEA IMPLEMENTATION

Correlations

		Anda menggunakan inovasi anda pada pekerjaan anda	Ide Inovasi anda sangat membantu pekerjaan anda	Ide inovasi anda diterapkan secara menyeluruh oleh kantor anda	Ide Inovasi anda membawa image kantor anda menjadi lebih baik	TOTAL_IDE_IM P
Anda menggunakan inovasi anda pada pekerjaan anda	Pearson Correlation	1	.829**	.518**	.697**	.865**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000
	N	345	345	345	345	345
Ide Inovasi anda sangat membantu pekerjaan anda	Pearson Correlation	.829**	1	.549**	.766**	.895**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000
	N	345	345	345	345	345
Ide inovasi anda diterapkan secara menyeluruh oleh kantor anda	Pearson Correlation	.518**	.549**	1	.664**	.808**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000
	N	345	345	345	345	345
Ide Inovasi anda membawa image kantor anda menjadi lebih baik	Pearson Correlation	.697**	.766**	.664**	1	.900**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000
	N	345	345	345	345	345
TOTAL_IDE_IM P	Pearson Correlation	.865**	.895**	.808**	.900**	1

Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	
N	345	345	345	345	345

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

KINERJA (Y3)

- INDIKATOR KUALITAS KERJA

		Correlations			
		Anda menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standar yang telah ditetapkan oleh kantor anda	Anda menyelesaikan pekerjaan anda dengan teliti dan rapi	Anda mengerjakan pekerjaan anda dengan tingkat kesalahannya sangat kecil	TOTAL_KUALITAS
Anda menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standar yang telah ditetapkan oleh kantor anda	Pearson Correlation	1	.690**	.498**	.838**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000
	N	345	345	345	345
Anda menyelesaikan pekerjaan anda dengan teliti dan rapi	Pearson Correlation	.690**	1	.651**	.900**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000
	N	345	345	345	345
Anda mengerjakan pekerjaan anda dengan tingkat kesalahannya sangat kecil	Pearson Correlation	.498**	.651**	1	.845**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000
	N	345	345	345	345

	Pearson	.838**	.900**	.845**	1
	Correlatio				
TOTAL_KUALITA	n				
S	Sig. (2-	.000	.000	.000	
	tailed)				
	N	345	345	345	345

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

- INDIKATOR KUANTITAS KERJA

Correlations

		Anda menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan jumlah standar yang telah ditetapkan kantor anda	Pekerjaan anda yang dihasilkan sesuai dengan target yang telah ditetapkan oleh kantor	Anda menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan batas waktu yang ditetapkan oleh kantor anda	TOTAL_KUANTITAS
Anda menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan jumlah standar yang telah ditetapkan kantor anda	Pearson Correlation	1	.777**	.697**	.900**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000
	N	345	345	345	345
Pekerjaan anda yang dihasilkan sesuai dengan target yang telah ditetapkan oleh kantor anda	Pearson Correlation	.777**	1	.806**	.939**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000
	N	345	345	345	345
Anda menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan batas waktu yang ditetapkan oleh kantor anda	Pearson Correlation	.697**	.806**	1	.911**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000

kantor anda	N	345	345	345	345
	Pearson	.900**	.939**	.911**	1
	Correlatio				
TOTAL_KUANTITA	n				
S	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	
	N	345	345	345	345

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

- INDIKATOR KETEPATAN WAKTU

Correlations

		Anda tidak pernah terlambat masuk kerja	Anda masuk dan pulang kerja sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan oleh kantor anda	Anda tidak pernah ketinggalan kendaraan (pesawat atau mobil) pada saat tugas perjalanan dinas kantor	TOTAL_KETEPATAN
Anda tidak pernah terlambat masuk kerja	Pearson Correlation	1	.635**	.417**	.874**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000
	N	345	345	345	345
Anda masuk dan pulang kerja sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan oleh kantor anda	Pearson Correlation	.635**	1	.405**	.836**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000
	N	345	345	345	345
Anda tidak pernah ketinggalan kendaraan (pesawat atau mobil) pada saat tugas perjalanan dinas kantor	Pearson Correlation	.417**	.405**	1	.717**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000
	N	345	345	345	345

TOTAL_KETEPATAN	Pearson	.874**	.836**	.717**	1
	Correlation				
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	
	N	345	345	345	345

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

- INDIKATOR EFEKTIFITAS

Correlations

	Pekerjaan anda yang dihasilkan memberikan manfaat terhadap diri anda dan kantor anda	Anda menyelesaikan pekerjaan anda tanpa mengeluarkan biaya atau menggunakan biaya yang minim dari kantor	Anda dapat berprestasi dalam pekerjaan anda	TOTAL_EFEK
Pekerjaan anda yang dihasilkan memberikan manfaat terhadap diri anda dan kantor anda	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	1 .433** .000 345	.670** .433** .000 345	.814** .000 .000 345
Anda menyelesaikan pekerjaan anda tanpa mengeluarkan biaya atau menggunakan biaya yang minim dari kantor	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.433** .000 .000 345	1 .481** .000 345	.821** .000 .000 345
Anda dapat berprestasi dalam pekerjaan anda	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.670** .000 .000 345	.481** .000 .000 345	1 .840** .000 345
TOTAL_EFEK	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.814** .000 .000 345	.821** .000 .000 345	1 .840** .000 345

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

- INDIKATOR KOMITMEN KERJA

Correlations

		Anda bekerja sesuai sasaran kerja anda yang buat	Anda bekerja tanpa mengambil keuntungan untuk kepentingan pribadi	Anda bekerja untuk kemajuan kantor anda	TOTAL_KOMIT
Anda bekerja sesuai sasaran kerja anda yang buat	Pearson Correlation	1	.324**	.527**	.760**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000
	N	345	345	345	345
Anda bekerja tanpa mengambil keuntungan untuk kepentingan pribadi	Pearson Correlation	.324**	1	.518**	.789**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000
	N	345	345	345	345
Anda bekerja untuk kemajuan kantor anda	Pearson Correlation	.527**	.518**	1	.845**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000
	N	345	345	345	345
TOTAL_KOMIT	Pearson Correlation	.760**	.789**	.845**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	
	N	345	345	345	345

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

UJI NORMALITAS

QUALITY OF WORK LIFE (X1)

Tests of Normality

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
TOTAL_QOWL	.126	345	.000	.952	345	.000

a. Lilliefors Significance Correction

ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOUR (X2)

Tests of Normality

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
TOTAL_OCB	.160	345	.000	.936	345	.000

a. Lilliefors Significance Correction

KOMPETENSI (X3)

Tests of Normality

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
TOTAL_KOMPETENSI	.177	345	.000	.936	345	.000

a. Lilliefors Significance Correction

PERILAKU INOVASI (X4)

Tests of Normality

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
TOTAL_PI	.171	345	.000	.894	345	.000

a. Lilliefors Significance Correction

KINERJA (Y)

Tests of Normality

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
TOTAL_KINERJA	.189	345	.000	.909	345	.000

a. Lilliefors Significance Correction

UJI RELIABILITAS

QUALITY OF WORK LIFE (X1)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.735	5

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
TOTAL_GAJI	60.61	42.535	.391	.729
TOTAL_HUB_SOS	62.30	47.802	.521	.704
TOTAL_KEAMANAN	61.47	41.331	.541	.676
TOTAL_FAS	61.00	34.956	.593	.649
TOTAL_PROMOSI	61.53	34.697	.536	.679

ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOUR (Y1)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.750	5

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
TOTAL_ALTRUSM	65.71	35.055	.455	.727
TOTAL_CONCEIN	66.04	34.097	.420	.741
TOTAL_CIVIC	66.29	33.031	.436	.737
TOTAL_COURTESY	65.71	30.929	.677	.650
TOTAL_SPORT	65.84	29.760	.618	.666

KOMPETENSI (X2)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.824	5

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
TOTAL_PENGETAHUAN	67.10	34.622	.723	.763
TOTAL_KETERAMPILAN	67.33	33.630	.654	.779
TOTAL_SIKAP	66.64	33.783	.700	.766
TOTAL_MOTIVASI	66.60	33.799	.651	.780
TOTAL_MANDIRI	67.61	37.679	.406	.853

PERILAKU INOVASI (Y2)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.907	4

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
TOTAL_IDE_EXP	39.69	27.930	.698	.910
TOTAL_IDE_GEN	39.47	24.314	.883	.846
TOTAL_IDE_CHAMP	39.51	26.536	.794	.879
TOTAL_IDE_IMP	35.54	21.330	.822	.876

KINERJA (Y3)

Reliability Statistics

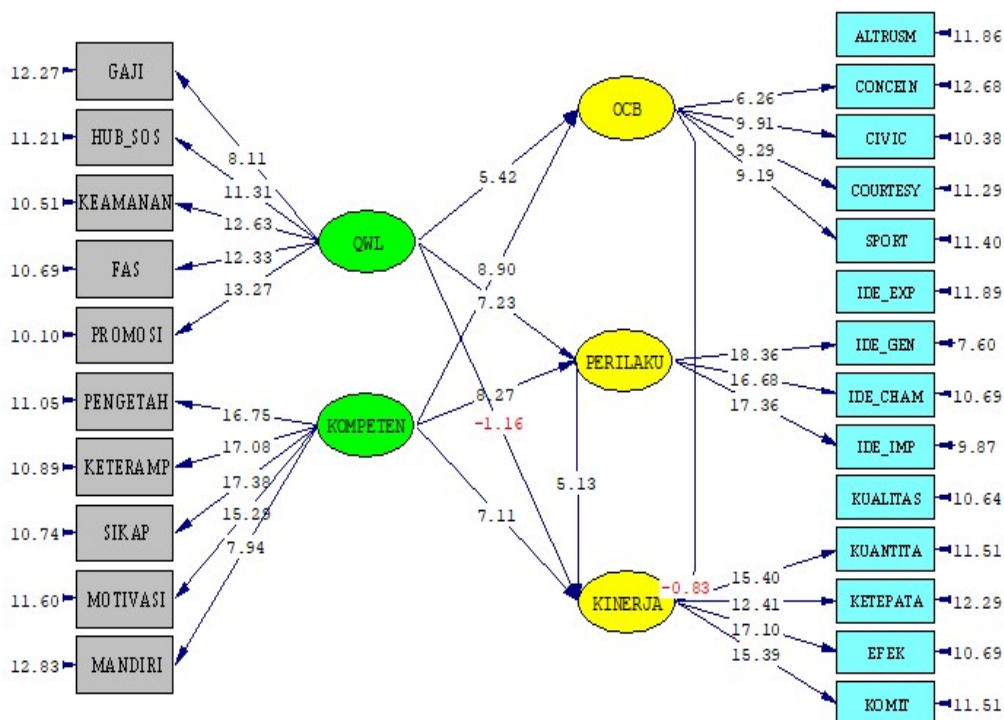
Cronbach's Alpha	N of Items
.854	5

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
TOTAL_KUALITAS	49.82	23.097	.744	.806
TOTAL_KUANTITAS	49.96	23.396	.708	.814
TOTAL_KETEPATAN	50.59	21.278	.565	.866
TOTAL_EFEK	50.11	22.122	.735	.805
TOTAL_KOMIT	49.67	24.488	.652	.829

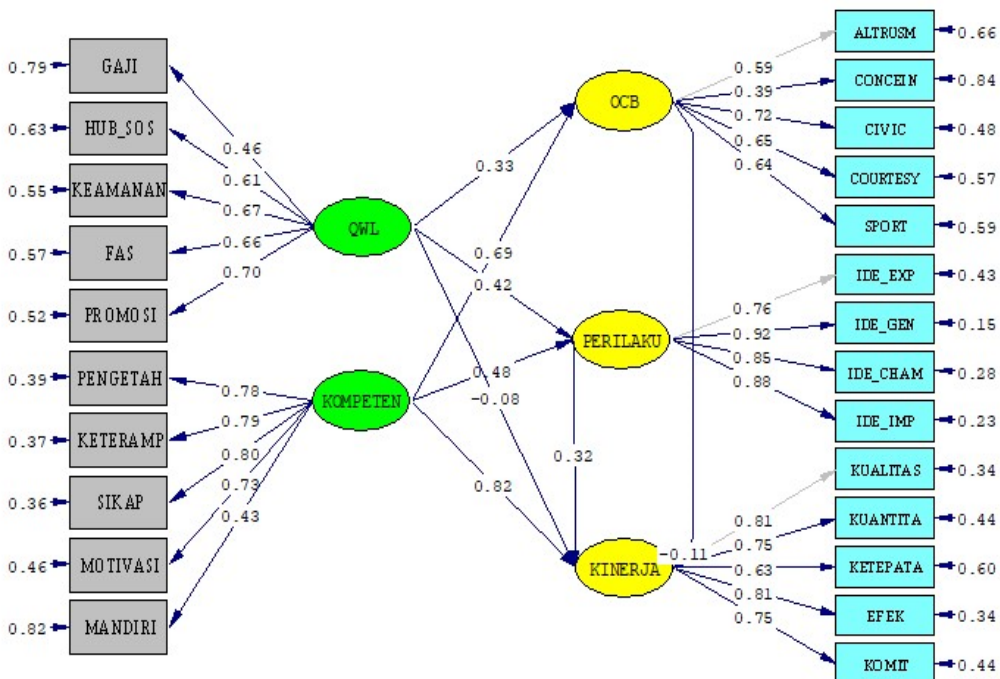
ANALISIS LISREL

T-Value



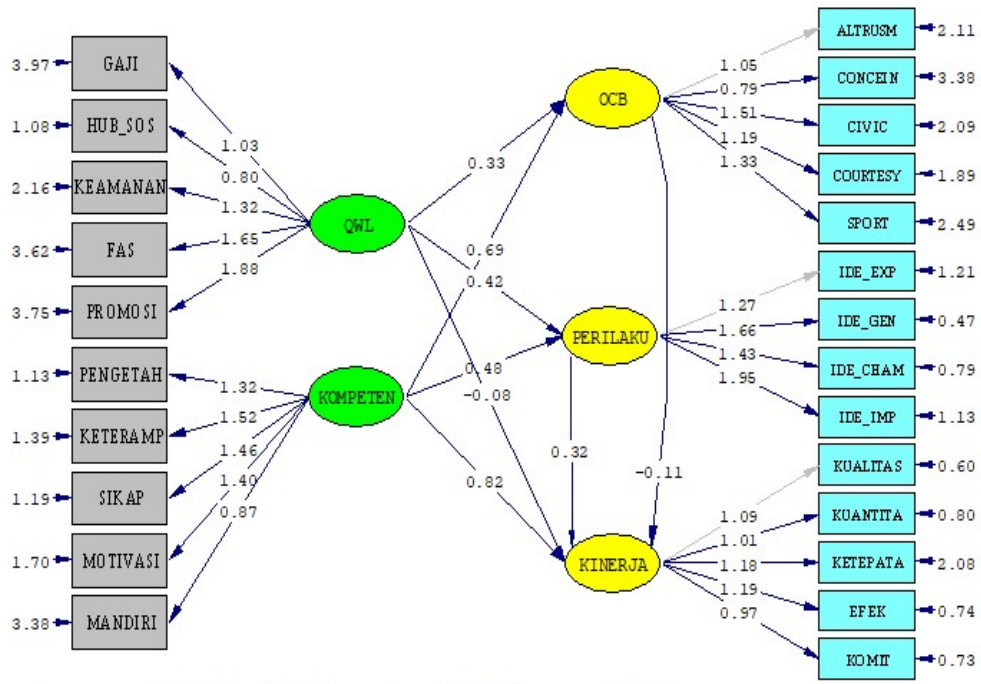
Chi-Square=1763.66, df=243, P-value=0.00000, RMSEA=0.135

Standardized Solution

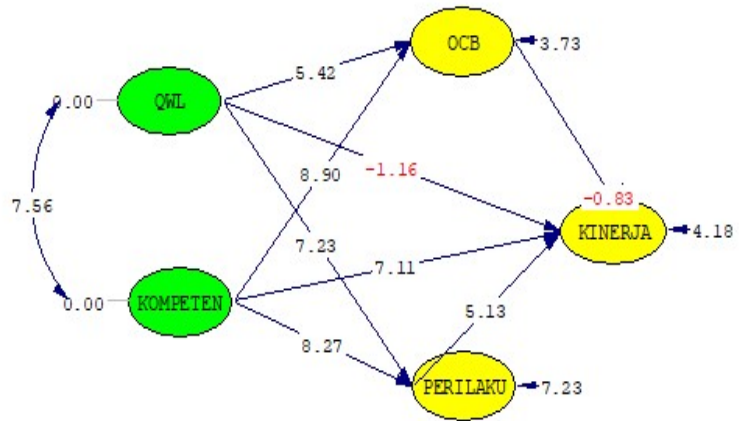


Chi-Square=1763.66, df=243, P-value=0.00000, RMSEA=0.135

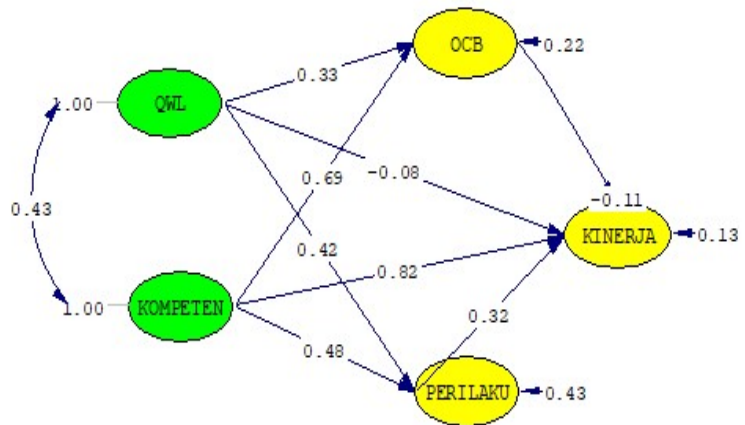
Estimate



T-Value Structural Model

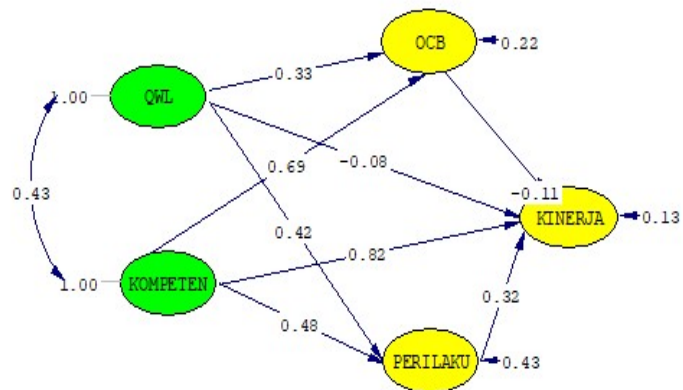


Standardized Solution Structural Model



Chi-Square=1763.66, df=243, P-value=0.00000, RMSEA=0.135

Estimate Structural Model



Chi-Square=1763.66, df=243, P-value=0.00000, RMSEA=0.135

$$\begin{aligned}
 \text{OCB} &= 0.33 * \text{QWL} + 0.69 * \text{KOMPETEN} \\
 &\quad (0.061) \quad (0.077) \\
 &\quad 5.42 \quad 8.90 \\
 \text{Perilaku} &= 0.42 * \text{QWL} + 0.48 * \text{KOMPETEN} \\
 &\quad (0.058) \quad (0.058) \\
 &\quad 7.23 \quad 8.27 \\
 \text{Kinerja} &= -0.11 * \text{OCB} + 0.32 * \text{PERILAKU} \\
 &\quad (0.13) \quad (0.062) \\
 &\quad -0.83 \quad 5.13 \\
 \text{Kinerja} &= -0.082 * \text{QWL} + 0.82 * \text{KOMPETEN} \\
 &\quad (0.071) \quad (0.12) \\
 &\quad -1.16 \quad 7.11
 \end{aligned}$$

SOBEL TEST (Pengaruh Tidak Langsung Variabel)

QWL -> OCB -> Kinerja

Variabel	Unstandaritized	Std. Error	Nilai Sobel Test
QWL Terhadap OCB	0.33 (a)	0.061 (sa)	-0,83598974
OCB Terhadap Kinerja	-0.11 (b)	0.13 (sb)	

QWL -> Perilaku -> Kinerja

Variabel	Unstandaritized	Std. Error	Nilai Sobel Test
QWL Terhadap Perilaku	0.42 (a)	0.058 (sa)	4,20296611
Perilaku Terhadap Kinerja	0.32 (b)	0.062 (sb)	

Kompetensi -> OCB -> Kinerja

Variabel	Unstandaritized	Std. Error	Nilai Sobel Test
Kompetensi Terhadap OCB	0.69 (a)	0.077 (sa)	-0,84240663
OCB Terhadap Kinerja	-0.11 (b)	0.13 (sb)	

Kompetensi -> Perilaku -> Kinerja

Variabel	Unstandaritized	Std. Error	Nilai Sobel Test
Kompetensi Terhadap Perilaku	0.48 (a)	0.058 (sa)	4,37940892
Perilaku Terhadap Kinerja	0.32 (b)	0.062 (sb)	

ANALISA SKOR RESPONDEN

X1.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	5	1.4	1.4	1.4
	Tidak Setuju	23	6.7	6.7	8.1
	Ragu-ragu	20	5.8	5.8	13.9
	Setuju	232	67.2	67.2	81.2
	Sangat Setuju	65	18.8	18.8	100.0
	Total		345	100.0	100.0

X1.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	1	.3	.3	.3
	Tidak Setuju	39	11.3	11.3	11.6
	Ragu-ragu	23	6.7	6.7	18.3
	Setuju	220	63.8	63.8	82.0
	Sangat Setuju	62	18.0	18.0	100.0
	Total		345	100.0	100.0

X1.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	11	3.2	3.2	3.2
	Ragu-ragu	16	4.6	4.6	7.8
	Setuju	236	68.4	68.4	76.2
	Sangat Setuju	82	23.8	23.8	100.0
	Total		345	100.0	100.0

X1.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	8	2.3	2.3	2.3
	Ragu-ragu	19	5.5	5.5	7.8
	Setuju	228	66.1	66.1	73.9
	Sangat Setuju	90	26.1	26.1	100.0
	Total	345	100.0	100.0	

X1.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	4	1.2	1.2	1.2
	Ragu-ragu	15	4.3	4.3	5.5
	Setuju	229	66.4	66.4	71.9
	Sangat Setuju	97	28.1	28.1	100.0
	Total	345	100.0	100.0	

X1.6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	1	.3	.3	.3
	Tidak Setuju	10	2.9	2.9	3.2
	Ragu-ragu	33	9.6	9.6	12.8
	Setuju	241	69.9	69.9	82.6
	Sangat Setuju	60	17.4	17.4	100.0
	Total	345	100.0	100.0	

X1.7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	131	38.0	38.0	38.0
	Tidak Setuju	150	43.5	43.5	81.4
	Ragu-ragu	46	13.3	13.3	94.8
	Setuju	13	3.8	3.8	98.6

Sangat Setuju	5	1.4	1.4	100.0
Total	345	100.0	100.0	

X1.8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	1	.3	.3	.3
	Ragu-ragu	5	1.4	1.4	1.7
	Setuju	217	62.9	62.9	64.6
	Sangat Setuju	122	35.4	35.4	100.0
	Total	345	100.0	100.0	

X1.9

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	2	.6	.6	.6
	Tidak Setuju	25	7.2	7.2	7.8
	Ragu-ragu	41	11.9	11.9	19.7
	Setuju	213	61.7	61.7	81.4
	Sangat Setuju	64	18.6	18.6	100.0
	Total	345	100.0	100.0	

X1.10

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	9	2.6	2.6	2.6
	Tidak Setuju	69	20.0	20.0	22.6
	Ragu-ragu	62	18.0	18.0	40.6
	Setuju	159	46.1	46.1	86.7
	Sangat Setuju	46	13.3	13.3	100.0
	Total	345	100.0	100.0	

X1.11

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	8	2.3	2.3	2.3
	Ragu-ragu	34	9.9	9.9	12.2
	Setuju	266	77.1	77.1	89.3
	Sangat Setuju	37	10.7	10.7	100.0
	Total	345	100.0	100.0	

X1.12

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	4	1.2	1.2	1.2
	Tidak Setuju	10	2.9	2.9	4.1
	Ragu-ragu	46	13.3	13.3	17.4
	Setuju	237	68.7	68.7	86.1
	Sangat Setuju	48	13.9	13.9	100.0
	Total	345	100.0	100.0	

X1.13

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	2	.6	.6	.6
	Tidak Setuju	10	2.9	2.9	3.5
	Ragu-ragu	15	4.3	4.3	7.8
	Setuju	232	67.2	67.2	75.1
	Sangat Setuju	86	24.9	24.9	100.0
	Total	345	100.0	100.0	

X1.14

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	6	1.7	1.7	1.7
	Tidak Setuju	49	14.2	14.2	15.9
	Ragu-ragu	38	11.0	11.0	27.0

Setuju	199	57.7	57.7	84.6
Sangat Setuju	53	15.4	15.4	100.0
Total	345	100.0	100.0	

X1.15

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	2	.6	.6	.6
	Tidak Setuju	9	2.6	2.6	3.2
	Ragu-ragu	35	10.1	10.1	13.3
	Setuju	238	69.0	69.0	82.3
	Sangat Setuju	61	17.7	17.7	100.0
	Total	345	100.0	100.0	

X1.16

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	7	2.0	2.0	2.0
	Tidak Setuju	11	3.2	3.2	5.2
	Ragu-ragu	51	14.8	14.8	20.0
	Setuju	223	64.6	64.6	84.6
	Sangat Setuju	53	15.4	15.4	100.0
	Total	345	100.0	100.0	

X1.17

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	3	.9	.9	.9
	Tidak Setuju	6	1.7	1.7	2.6
	Ragu-ragu	27	7.8	7.8	10.4
	Setuju	237	68.7	68.7	79.1
	Sangat Setuju	72	20.9	20.9	100.0
	Total	345	100.0	100.0	

X1.18

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	4	1.2	1.2	1.2
	Tidak Setuju	23	6.7	6.7	7.8
	Ragu-ragu	24	7.0	7.0	14.8
	Setuju	224	64.9	64.9	79.7
	Sangat Setuju	70	20.3	20.3	100.0
	Total	345	100.0	100.0	

X1.19

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	20	5.8	5.8	5.8
	Tidak Setuju	51	14.8	14.8	20.6
	Ragu-ragu	65	18.8	18.8	39.4
	Setuju	166	48.1	48.1	87.5
	Sangat Setuju	43	12.5	12.5	100.0
	Total	345	100.0	100.0	

X1.20

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	9	2.6	2.6	2.6
	Tidak Setuju	29	8.4	8.4	11.0
	Ragu-ragu	72	20.9	20.9	31.9
	Setuju	183	53.0	53.0	84.9
	Sangat Setuju	52	15.1	15.1	100.0
	Total	345	100.0	100.0	

Y1.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Ragu-ragu	15	4.3	4.3	4.3
	Setuju	251	72.8	72.8	77.1

Sangat Setuju	79	22.9	22.9	100.0
Total	345	100.0	100.0	

Y1.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	4	1.2	1.2	1.2
	Ragu-ragu	26	7.5	7.5	8.7
	Setuju	235	68.1	68.1	76.8
	Sangat Setuju	80	23.2	23.2	100.0
	Total	345	100.0	100.0	

Y1.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	5	1.4	1.4	1.4
	Ragu-ragu	16	4.6	4.6	6.1
	Setuju	239	69.3	69.3	75.4
	Sangat Setuju	85	24.6	24.6	100.0
	Total	345	100.0	100.0	

Y1.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Ragu-ragu	13	3.8	3.8	3.8
	Setuju	251	72.8	72.8	76.5
	Sangat Setuju	81	23.5	23.5	100.0
	Total	345	100.0	100.0	

Y1.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	3	.9	.9	.9
	Tidak Setuju	13	3.8	3.8	4.6
	Ragu-ragu	19	5.5	5.5	10.1
	Setuju	243	70.4	70.4	80.6
	Sangat Setuju	67	19.4	19.4	100.0
	Total	345	100.0	100.0	

Y1.6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	1	.3	.3	.3
	Tidak Setuju	35	10.1	10.1	10.4
	Ragu-ragu	10	2.9	2.9	13.3
	Setuju	211	61.2	61.2	74.5
	Sangat Setuju	88	25.5	25.5	100.0
	Total	345	100.0	100.0	

Y1.7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	2	.6	.6	.6
	Tidak Setuju	36	10.4	10.4	11.0
	Ragu-ragu	25	7.2	7.2	18.3
	Setuju	225	65.2	65.2	83.5
	Sangat Setuju	57	16.5	16.5	100.0
	Total	345	100.0	100.0	

Y1.8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	1	.3	.3	.3
	Ragu-ragu	4	1.2	1.2	1.4
	Setuju	182	52.8	52.8	54.2
	Sangat Setuju	158	45.8	45.8	100.0
	Total	345	100.0	100.0	

Y1.9

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	7	2.0	2.0	2.0
	Ragu-ragu	47	13.6	13.6	15.7
	Setuju	217	62.9	62.9	78.6
	Sangat Setuju	74	21.4	21.4	100.0
	Total	345	100.0	100.0	

Y1.10

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	6	1.7	1.7	1.7
	Ragu-ragu	19	5.5	5.5	7.2
	Setuju	241	69.9	69.9	77.1
	Sangat Setuju	79	22.9	22.9	100.0
	Total	345	100.0	100.0	

Y1.11

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	2	.6	.6	.6
	Tidak Setuju	27	7.8	7.8	8.4
	Ragu-ragu	65	18.8	18.8	27.2
	Setuju	204	59.1	59.1	86.4
	Sangat Setuju	47	13.6	13.6	100.0
	Total	345	100.0	100.0	

Y1.12

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	8	2.3	2.3	2.3
	Ragu-ragu	13	3.8	3.8	6.1
	Setuju	240	69.6	69.6	75.7
	Sangat Setuju	84	24.3	24.3	100.0
	Total	345	100.0	100.0	

Y1.13

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Ragu-ragu	6	1.7	1.7	1.7
	Setuju	222	64.3	64.3	66.1
	Sangat Setuju	117	33.9	33.9	100.0
	Total	345	100.0	100.0	

Y1.14

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	15	4.3	4.3	4.3
	Ragu-ragu	19	5.5	5.5	9.9
	Setuju	237	68.7	68.7	78.6
	Sangat Setuju	74	21.4	21.4	100.0
	Total	345	100.0	100.0	

Y1.15

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	4	1.2	1.2	1.2
	Ragu-ragu	8	2.3	2.3	3.5
	Setuju	237	68.7	68.7	72.2
	Sangat Setuju	96	27.8	27.8	100.0
	Total	345	100.0	100.0	

Y1.16

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	25	7.2	7.2	7.2
	Ragu-ragu	16	4.6	4.6	11.9
	Setuju	216	62.6	62.6	74.5
	Sangat Setuju	88	25.5	25.5	100.0
	Total	345	100.0	100.0	

Y1.17

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	1	.3	.3	.3
	Tidak Setuju	10	2.9	2.9	3.2
	Ragu-ragu	23	6.7	6.7	9.9
	Setuju	228	66.1	66.1	75.9
	Sangat Setuju	82	23.8	23.8	99.7
	53.00	1	.3	.3	100.0
	Total	345	100.0	100.0	

Y1.18

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	11	3.2	3.2	3.2
	Ragu-ragu	11	3.2	3.2	6.4
	Setuju	239	69.3	69.3	75.7
	Sangat Setuju	84	24.3	24.3	100.0
	Total	345	100.0	100.0	

Y1.19

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	2	.6	.6	.6
	Tidak Setuju	10	2.9	2.9	3.5
	Ragu-ragu	17	4.9	4.9	8.4
	Setuju	234	67.8	67.8	76.2
	Sangat Setuju	82	23.8	23.8	100.0
	Total	345	100.0	100.0	

Y1.20

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	6	1.7	1.7	1.7
	Ragu-ragu	17	4.9	4.9	6.7
	Setuju	229	66.4	66.4	73.0
	Sangat Setuju	93	27.0	27.0	100.0
	Total	345	100.0	100.0	

X2.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	4	1.2	1.2	1.2
	Ragu-ragu	15	4.3	4.3	5.5
	Setuju	250	72.5	72.5	78.0
	Sangat Setuju	76	22.0	22.0	100.0
	Total	345	100.0	100.0	

X2.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Ragu-ragu	11	3.2	3.2	3.2
	Setuju	256	74.2	74.2	77.4
	Sangat Setuju	78	22.6	22.6	100.0
	Total	345	100.0	100.0	

X2.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Ragu-ragu	20	5.8	5.8	5.8
	Setuju	240	69.6	69.6	75.4
	Sangat Setuju	85	24.6	24.6	100.0
	Total	345	100.0	100.0	

X2.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Ragu-ragu	15	4.3	4.3	4.3
	Setuju	250	72.5	72.5	76.8
	Sangat Setuju	80	23.2	23.2	100.0
	Total	345	100.0	100.0	

X2.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	10	2.9	2.9	2.9
	Ragu-ragu	52	15.1	15.1	18.0
	Setuju	205	59.4	59.4	77.4
	Sangat Setuju	78	22.6	22.6	100.0
	Total	345	100.0	100.0	

X2.6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	2	.6	.6	.6
	Ragu-ragu	13	3.8	3.8	4.3
	Setuju	253	73.3	73.3	77.7
	Sangat Setuju	77	22.3	22.3	100.0
	Total	345	100.0	100.0	

X2.7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	3	.9	.9	.9
	Ragu-ragu	21	6.1	6.1	7.0
	Setuju	255	73.9	73.9	80.9
	Sangat Setuju	66	19.1	19.1	100.0
	Total	345	100.0	100.0	

X2.8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	2	.6	.6	.6
	Ragu-ragu	16	4.6	4.6	5.2
	Setuju	244	70.7	70.7	75.9
	Sangat Setuju	83	24.1	24.1	100.0
	Total	345	100.0	100.0	

X2.9

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	3	.9	.9	.9
	Ragu-ragu	14	4.1	4.1	4.9
	Setuju	230	66.7	66.7	71.6
	Sangat Setuju	98	28.4	28.4	100.0
	Total	345	100.0	100.0	

X2.10

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	2	.6	.6	.6
	Ragu-ragu	14	4.1	4.1	4.6
	Setuju	230	66.7	66.7	71.3
	Sangat Setuju	99	28.7	28.7	100.0
	Total	345	100.0	100.0	

X2.11

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Ragu-ragu	4	1.2	1.2	1.2
	Setuju	206	59.7	59.7	60.9
	Sangat Setuju	135	39.1	39.1	100.0
	Total	345	100.0	100.0	

X2.12

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Ragu-ragu	10	2.9	2.9	2.9
	Setuju	208	60.3	60.3	63.2
	Sangat Setuju	127	36.8	36.8	100.0
	Total	345	100.0	100.0	

X2.13

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Ragu-ragu	9	2.6	2.6	2.6
	Setuju	217	62.9	62.9	65.5
	Sangat Setuju	119	34.5	34.5	100.0
	Total	345	100.0	100.0	

X2.14

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	2	.6	.6	.6
	Ragu-ragu	7	2.0	2.0	2.6
	Setuju	201	58.3	58.3	60.9
	Sangat Setuju	135	39.1	39.1	100.0
	Total	345	100.0	100.0	

X2.15

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Ragu-ragu	18	5.2	5.2	5.2
	Setuju	206	59.7	59.7	64.9
	Sangat Setuju	121	35.1	35.1	100.0
	Total	345	100.0	100.0	

X2.16

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	3	.9	.9	.9
	Ragu-ragu	15	4.3	4.3	5.2
	Setuju	221	64.1	64.1	69.3
	Sangat Setuju	106	30.7	30.7	100.0
	Total	345	100.0	100.0	

X2.17

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	1	.3	.3	.3
	Tidak Setuju	25	7.2	7.2	7.5
	Ragu-ragu	16	4.6	4.6	12.2
	Setuju	221	64.1	64.1	76.2
	Sangat Setuju	82	23.8	23.8	100.0
	Total	345	100.0	100.0	

X2.18

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Ragu-ragu	13	3.8	3.8	3.8
	Setuju	249	72.2	72.2	75.9
	Sangat Setuju	83	24.1	24.1	100.0
	Total	345	100.0	100.0	

X2.19

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	1	.3	.3	.3
	Tidak Setuju	34	9.9	9.9	10.1
	Ragu-ragu	35	10.1	10.1	20.3
	Setuju	222	64.3	64.3	84.6
	Sangat Setuju	53	15.4	15.4	100.0
	Total	345	100.0	100.0	

X2.20

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	2	.6	.6	.6
	Ragu-ragu	18	5.2	5.2	5.8
	Setuju	262	75.9	75.9	81.7
	Sangat Setuju	63	18.3	18.3	100.0
	Total	345	100.0	100.0	

Y2.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	2	.6	.6	.6
	Tidak Setuju	10	2.9	2.9	3.5
	Ragu-ragu	38	11.0	11.0	14.5
	Setuju	256	74.2	74.2	88.7
	Sangat Setuju	39	11.3	11.3	100.0
	Total	345	100.0	100.0	

Y2.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	2	.6	.6	.6
	Tidak Setuju	9	2.6	2.6	3.2

Ragu-ragu	38	11.0	11.0	14.2
Setuju	249	72.2	72.2	86.4
Sangat Setuju	47	13.6	13.6	100.0
Total	345	100.0	100.0	

Y2.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	6	1.7	1.7	1.7
	Tidak Setuju	15	4.3	4.3	6.1
	Ragu-ragu	54	15.7	15.7	21.7
	Setuju	227	65.8	65.8	87.5
	Sangat Setuju	43	12.5	12.5	100.0
	Total	345	100.0	100.0	

Y2.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	2	.6	.6	.6
	Tidak Setuju	9	2.6	2.6	3.2
	Ragu-ragu	39	11.3	11.3	14.5
	Setuju	236	68.4	68.4	82.9
	Sangat Setuju	59	17.1	17.1	100.0
	Total	345	100.0	100.0	

Y2.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	2	.6	.6	.6
	Tidak Setuju	5	1.4	1.4	2.0
	Ragu-ragu	37	10.7	10.7	12.8
	Setuju	242	70.1	70.1	82.9
	Sangat Setuju	59	17.1	17.1	100.0
	Total	345	100.0	100.0	

Y2.6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	4	1.2	1.2	1.2
	Tidak Setuju	10	2.9	2.9	4.1
	Ragu-ragu	51	14.8	14.8	18.8
	Setuju	221	64.1	64.1	82.9
	Sangat Setuju	59	17.1	17.1	100.0
	Total	345	100.0	100.0	

Y2.7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	2	.6	.6	.6
	Tidak Setuju	7	2.0	2.0	2.6
	Ragu-ragu	57	16.5	16.5	19.1
	Setuju	225	65.2	65.2	84.3
	Sangat Setuju	54	15.7	15.7	100.0
	Total	345	100.0	100.0	

Y2.8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	2	.6	.6	.6
	Ragu-ragu	52	15.1	15.1	15.7
	Setuju	237	68.7	68.7	84.3
	Sangat Setuju	54	15.7	15.7	100.0
	Total	345	100.0	100.0	

Y2.9

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	2	.6	.6	.6
	Tidak Setuju	3	.9	.9	1.4
	Ragu-ragu	52	15.1	15.1	16.5

Setuju	236	68.4	68.4	84.9
Sangat Setuju	52	15.1	15.1	100.0
Total	345	100.0	100.0	

Y2.10

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	2	.6	.6	.6
	Tidak Setuju	3	.9	.9	1.4
	Ragu-ragu	37	10.7	10.7	12.2
	Setuju	245	71.0	71.0	83.2
	Sangat Setuju	58	16.8	16.8	100.0
	Total	345	100.0	100.0	

Y2.11

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	2	.6	.6	.6
	Tidak Setuju	1	.3	.3	.9
	Ragu-ragu	39	11.3	11.3	12.2
	Setuju	238	69.0	69.0	81.2
	Sangat Setuju	65	18.8	18.8	100.0
	Total	345	100.0	100.0	

Y2.12

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	4	1.2	1.2	1.2
	Tidak Setuju	14	4.1	4.1	5.2
	Ragu-ragu	69	20.0	20.0	25.2
	Setuju	219	63.5	63.5	88.7
	Sangat Setuju	39	11.3	11.3	100.0
	Total	345	100.0	100.0	

Y2.13

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	2	.6	.6	.6
	Tidak Setuju	3	.9	.9	1.4
	Ragu-ragu	50	14.5	14.5	15.9
	Setuju	233	67.5	67.5	83.5
	Sangat Setuju	57	16.5	16.5	100.0
	Total	345	100.0	100.0	

Y3.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	1	.3	.3	.3
	Ragu-ragu	9	2.6	2.6	2.9
	Setuju	241	69.9	69.9	72.8
	Sangat Setuju	94	27.2	27.2	100.0
	Total	345	100.0	100.0	

Y3.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Ragu-ragu	7	2.0	2.0	2.0
	Setuju	232	67.2	67.2	69.3
	Sangat Setuju	106	30.7	30.7	100.0
	Total	345	100.0	100.0	

Y3.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	1	.3	.3	.3
	Ragu-ragu	24	7.0	7.0	7.2
	Setuju	228	66.1	66.1	73.3
	Sangat Setuju	92	26.7	26.7	100.0
	Total	345	100.0	100.0	

Y3.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	1	.3	.3	.3
	Ragu-ragu	13	3.8	3.8	4.1
	Setuju	252	73.0	73.0	77.1
	Sangat Setuju	79	22.9	22.9	100.0
	Total	345	100.0	100.0	

Y3.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Ragu-ragu	13	3.8	3.8	3.8
	Setuju	250	72.5	72.5	76.2
	Sangat Setuju	82	23.8	23.8	100.0
	Total	345	100.0	100.0	

Y3.6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Ragu-ragu	15	4.3	4.3	4.3
	Setuju	248	71.9	71.9	76.2
	Sangat Setuju	82	23.8	23.8	100.0
	Total	345	100.0	100.0	

Y3.7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	3	.9	.9	.9
	Tidak Setuju	28	8.1	8.1	9.0
	Ragu-ragu	71	20.6	20.6	29.6
	Setuju	168	48.7	48.7	78.3
	Sangat Setuju	75	21.7	21.7	100.0
	Total	345	100.0	100.0	

Y3.8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	2	.6	.6	.6
	Tidak Setuju	7	2.0	2.0	2.6
	Ragu-ragu	58	16.8	16.8	19.4
	Setuju	204	59.1	59.1	78.6
	Sangat Setuju	74	21.4	21.4	100.0
	Total	345	100.0	100.0	

Y3.9

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	2	.6	.6	.6
	Tidak Setuju	4	1.2	1.2	1.7
	Ragu-ragu	34	9.9	9.9	11.6
	Setuju	210	60.9	60.9	72.5
	Sangat Setuju	95	27.5	27.5	100.0
	Total	345	100.0	100.0	

Y3.10

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	2	.6	.6	.6
	Ragu-ragu	10	2.9	2.9	3.5
	Setuju	237	68.7	68.7	72.2
	Sangat Setuju	96	27.8	27.8	100.0
	Total	345	100.0	100.0	

Y3.11

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	1	.3	.3	.3
	Tidak Setuju	18	5.2	5.2	5.5

Ragu-ragu	21	6.1	6.1	11.6
Setuju	226	65.5	65.5	77.1
Sangat Setuju	79	22.9	22.9	100.0
Total	345	100.0	100.0	

Y3.12

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	4	1.2	1.2	1.2
	Ragu-ragu	18	5.2	5.2	6.4
	Setuju	251	72.8	72.8	79.1
	Sangat Setuju	72	20.9	20.9	100.0
	Total	345	100.0	100.0	

Y3.13

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	3	.9	.9	.9
	Ragu-ragu	9	2.6	2.6	3.5
	Setuju	245	71.0	71.0	74.5
	Sangat Setuju	88	25.5	25.5	100.0
	Total	345	100.0	100.0	

Y3.14

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	5	1.4	1.4	1.4
	Ragu-ragu	11	3.2	3.2	4.6
	Setuju	222	64.3	64.3	69.0
	Sangat Setuju	107	31.0	31.0	100.0
	Total	345	100.0	100.0	

Y3.15

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Ragu-ragu	4	1.2	1.2	1.2
	Setuju	198	57.4	57.4	58.6
	Sangat Setuju	143	41.4	41.4	100.0
	Total	345	100.0	100.0	

```

CROSSTABS
  /TABLES=VAR00001 VAR00002 VAR00003 VAR00004 BY VAR00005 VAR00006
VAR00007 VAR00008 VAR00009
  /FORMAT=AVALUE TABLES
  /STATISTICS=CHISQ
  /CELLS=COUNT ROW
  /COUNT ROUND CELL
  /BARCHART.

```

Crosstabs

Notes	
Output Created	28-DEC-2023 16:41:15
Comments	
Input	Data C:\Users\win 7\Desktop\28 12 2023.sav Active Dataset DataSet2 Filter <none> Weight <none> Split File <none> N of Rows in Working Data File 345 Definition of Missing User-defined missing values are treated as missing.
Missing Value Handling	Statistics for each table are based on all the cases with valid data in the specified range(s) for all variables in each table.
Syntax	Cases Used CROSSTABS /TABLES=VAR00001 VAR00002 VAR00003 VAR00004 BY VAR00005 VAR00006 VAR00007 VAR00008 VAR00009 /FORMAT=AVALUE TABLES /STATISTICS=CHISQ /CELLS=COUNT ROW /COUNT ROUND CELL /BARCHART.
Resources	Processor Time 00:00:04.34 Elapsed Time 00:00:04.37

Dimensions Requested	2
Cells Available	174762

[DataSet2] C:\Users\win 7\Desktop\28 12 2023.sav

Case Processing Summary

	Cases					
	Valid		Missing		Total	
	N	Percent	N	Percent	N	Percent
Jenis Kelamin * Quality Of Work Life	345	100.0%	0	0.0%	345	100.0%
Jenis Kelamin * Organizational Citizenship Behaviour	345	100.0%	0	0.0%	345	100.0%
Jenis Kelamin * Kompetensi	345	100.0%	0	0.0%	345	100.0%
Jenis Kelamin * Perilaku Inovasi	345	100.0%	0	0.0%	345	100.0%
Jenis Kelamin * Kinerja	345	100.0%	0	0.0%	345	100.0%
Umur * Quality Of Work Life	345	100.0%	0	0.0%	345	100.0%
Umur * Organizational Citizenship Behaviour	345	100.0%	0	0.0%	345	100.0%
Umur * Kompetensi	345	100.0%	0	0.0%	345	100.0%
Umur * Perilaku Inovasi	345	100.0%	0	0.0%	345	100.0%
Umur * Kinerja	345	100.0%	0	0.0%	345	100.0%
Pndidikan * Quality Of Work Life	345	100.0%	0	0.0%	345	100.0%
Pndidikan * Organizational Citizenship Behaviour	345	100.0%	0	0.0%	345	100.0%
Pndidikan * Kompetensi	345	100.0%	0	0.0%	345	100.0%
Pndidikan * Perilaku Inovasi	345	100.0%	0	0.0%	345	100.0%
Pndidikan * Kinerja	345	100.0%	0	0.0%	345	100.0%
Lama Bekerja * Quality Of Work Life	345	100.0%	0	0.0%	345	100.0%
Lama Bekerja * Organizational Citizenship Behaviour	345	100.0%	0	0.0%	345	100.0%
Lama Bekerja * Kompetensi	345	100.0%	0	0.0%	345	100.0%

Case Processing Summary

	Cases					
	Valid		Missing		Total	
	N	Percent	N	Percent	N	Percent
Lama Bekerja * Perilaku Inovasi	345	100.0%	0	0.0%	345	100.0%
Lama Bekerja * Kinerja	345	100.0%	0	0.0%	345	100.0%

Jenis Kelamin * Quality Of Work Life

Crosstab

			Quality Of Work Life			
			Tidak baik	Kurang Baik	Cukup Baik	Baik
Jenis Kelamin	Pria	Count	1	6	54	118
		% within Jenis Kelamin	0.5%	3.0%	27.1%	59.3%
	Wanita	Count	1	4	58	66
		% within Jenis Kelamin	0.7%	2.7%	39.7%	45.2%
Total	Count	2	10	112	184	
	% within Jenis Kelamin	0.6%	2.9%	32.5%	53.3%	

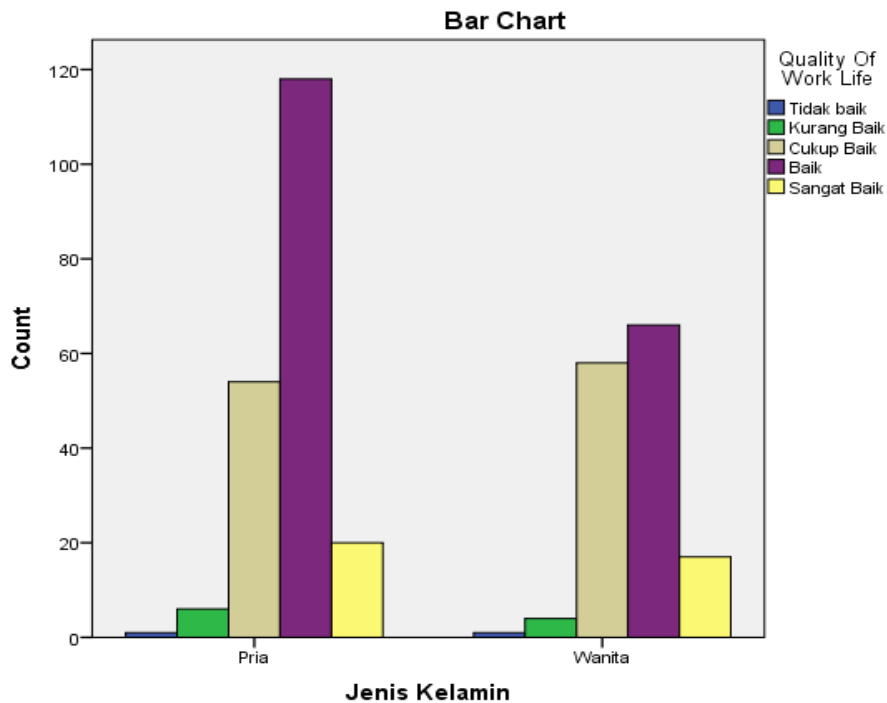
Crosstab

			Quality Of Work Life	Total
			Sangat Baik	
Jenis Kelamin	Pria	Count	20	199
		% within Jenis Kelamin	10.1%	100.0%
	Wanita	Count	17	146
		% within Jenis Kelamin	11.6%	100.0%
Total	Count	37	345	
	% within Jenis Kelamin	10.7%	100.0%	

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	7.517 ^a	4	.111
Likelihood Ratio	7.513	4	.111
N of Valid Cases	345		

a. 3 cells (30.0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is .85.



Jenis Kelamin * Organizational Citizenship Behaviour

Crosstab

			Organizational Citizenship Behaviour			
			Kurang Baik	Cukup Baik	Baik	Sangat Baik
Jenis Kelamin	Pria	Count	0	13	143	43
		% within Jenis Kelamin	0.0%	6.5%	71.9%	21.6%
	Wanita	Count	2	6	107	31
		% within Jenis Kelamin	1.4%	4.1%	73.3%	21.2%
Total	Count	2	19	250	74	
	% within Jenis Kelamin	0.6%	5.5%	72.5%	21.4%	

Crosstab

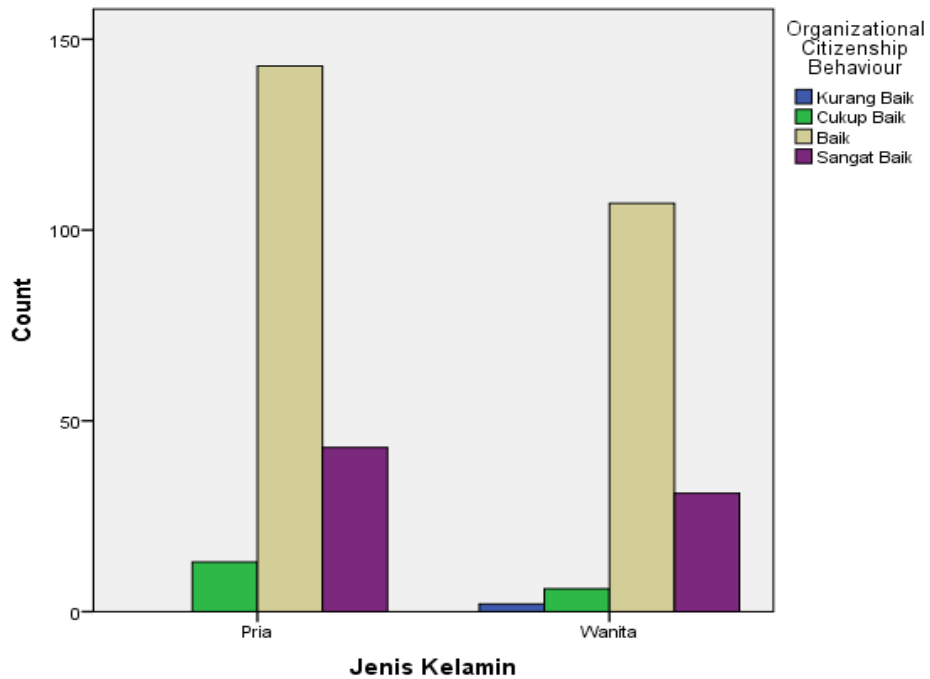
			Total
Jenis Kelamin	Pria	Count	199
		% within Jenis Kelamin	100.0%
	Wanita	Count	146
		% within Jenis Kelamin	100.0%
Total	Count		345
	% within Jenis Kelamin		100.0%

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	3.653 ^a	3	.301
Likelihood Ratio	4.396	3	.222
N of Valid Cases	345		

a. 2 cells (25.0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is .85.

Bar Chart



Jenis Kelamin * Kompetensi

Crosstab

			Kompetensi			
			Kurang Baik	Cukup Baik	Baik	Sangat Baik
Jenis Kelamin	Pria	Count	0	8	124	67
		% within Jenis Kelamin	0.0%	4.0%	62.3%	33.7%
	Wanita	Count	3	7	102	34
		% within Jenis Kelamin	2.1%	4.8%	69.9%	23.3%
Total	Count	3	15	226	101	
	% within Jenis Kelamin	0.9%	4.3%	65.5%	29.3%	

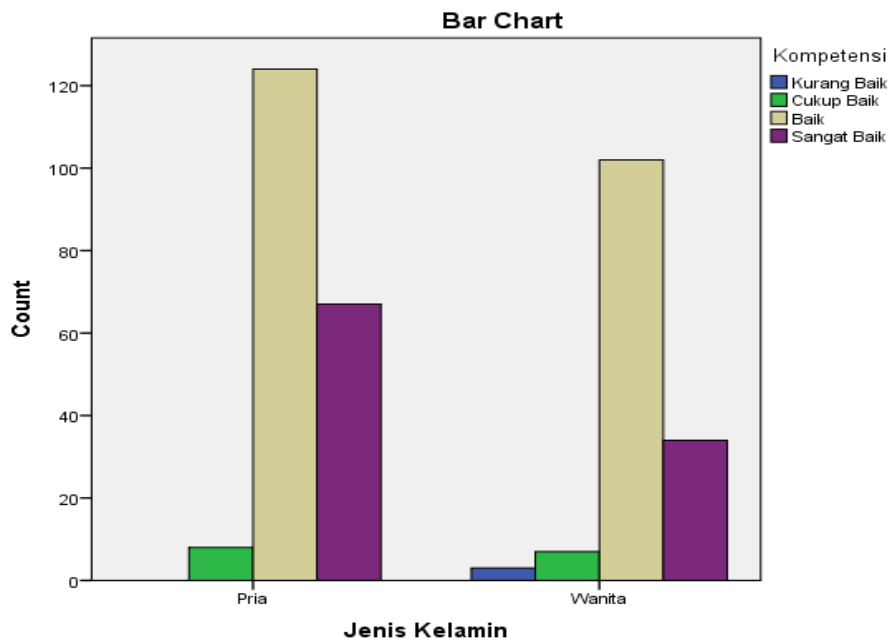
Crosstab

			Total
Jenis Kelamin	Pria	Count	199
		% within Jenis Kelamin	100.0%
	Wanita	Count	146
		% within Jenis Kelamin	100.0%
Total	Count	345	
	% within Jenis Kelamin	100.0%	

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	8.038 ^a	3	.045
Likelihood Ratio	9.179	3	.027
N of Valid Cases	345		

a. 2 cells (25.0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 1.27.



Jenis Kelamin * Perilaku Inovasi

Crosstab

			Perilaku Inovasi			
			Tidak baik	Kurang Baik	Cukup Baik	Baik
Jenis Kelamin	Pria	Count	0	11	31	121
		% within Jenis Kelamin	0.0%	5.5%	15.6%	60.8%
	Wanita	Count	2	12	19	87
		% within Jenis Kelamin	1.4%	8.2%	13.0%	59.6%
Total	Count	2	23	50	208	
	% within Jenis Kelamin	0.6%	6.7%	14.5%	60.3%	

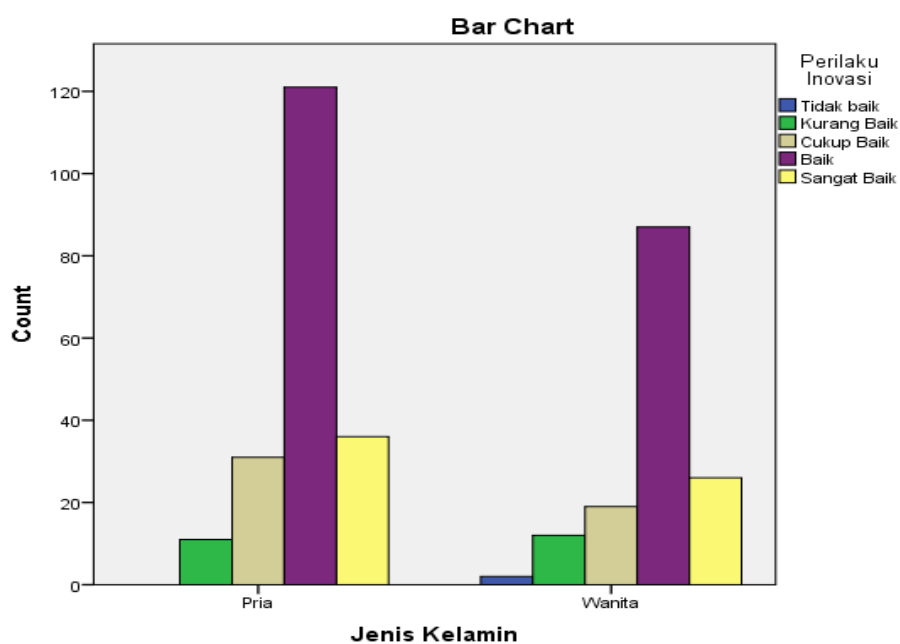
Crosstab

			Perilaku Inovasi	Total
			Sangat Baik	
Jenis Kelamin	Pria	Count	36	199
		% within Jenis Kelamin	18.1%	100.0%
	Wanita	Count	26	146
		% within Jenis Kelamin	17.8%	100.0%
Total	Count	62	345	
	% within Jenis Kelamin	18.0%	100.0%	

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	4.048 ^a	4	.400
Likelihood Ratio	4.753	4	.314
N of Valid Cases	345		

a. 2 cells (20.0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is .85.



Jenis Kelamin * Kinerja

Crosstab

		Kinerja				
		Kurang Baik	Cukup Baik	Baik	Sangat Baik	
Jenis Kelamin	Pria	Count	0	12	130	57
		% within Jenis Kelamin	0.0%	6.0%	65.3%	28.6%
Jenis Kelamin	Wanita	Count	3	7	103	33
		% within Jenis Kelamin	2.1%	4.8%	70.5%	22.6%
Total		Count	3	19	233	90
		% within Jenis Kelamin	0.9%	5.5%	67.5%	26.1%

Crosstab

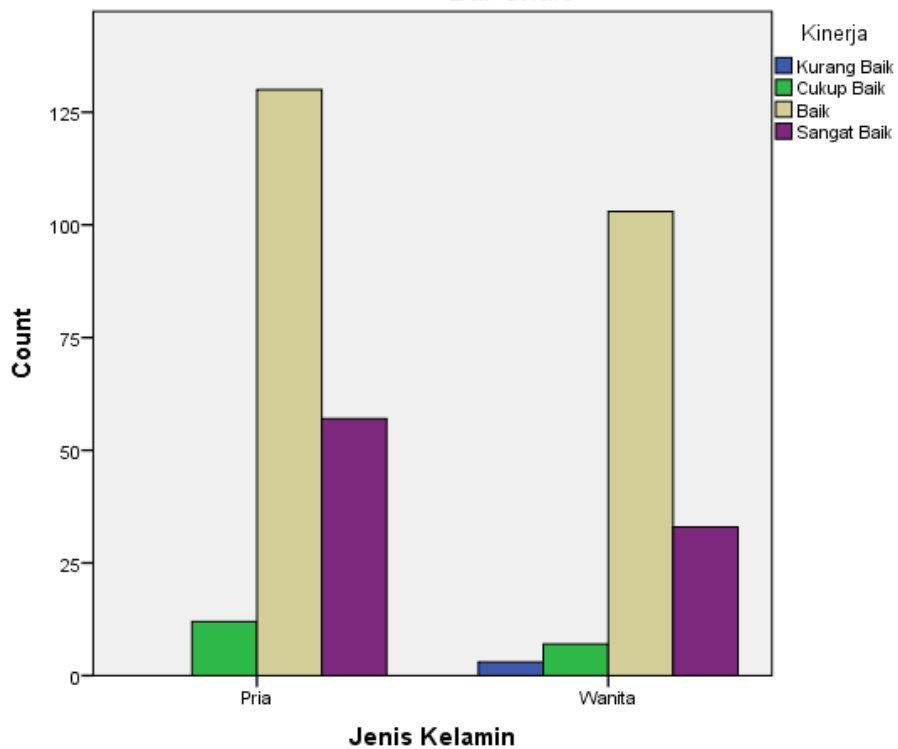
			Total
Jenis Kelamin	Pria	Count	199
		% within Jenis Kelamin	100.0%
	Wanita	Count	146
		% within Jenis Kelamin	100.0%
Total		Count	345
		% within Jenis Kelamin	100.0%

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	5.840 ^a	3	.120
Likelihood Ratio	6.930	3	.074
N of Valid Cases	345		

a. 2 cells (25.0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 1.27.

Bar Chart



Umur * Quality Of Work Life

Crosstab

		Quality Of Work Life					
		Tidak baik	Kurang Baik	Cukup Baik	Baik	Sangat Baik	
Umur	<21	Count	0	0	0	5	0
		% within Umur	0.0%	0.0%	0.0%	100.0%	0.0%
	>50	Count	0	2	7	16	0
		% within Umur	0.0%	8.0%	28.0%	64.0%	0.0%
	21-35	Count	0	4	30	62	9
		% within Umur	0.0%	3.8%	28.6%	59.0%	8.6%
	36-50	Count	2	4	75	101	28
		% within Umur	1.0%	1.9%	35.7%	48.1%	13.3%
	Total	Count	2	10	112	184	37
		% within Umur	0.6%	2.9%	32.5%	53.3%	10.7%

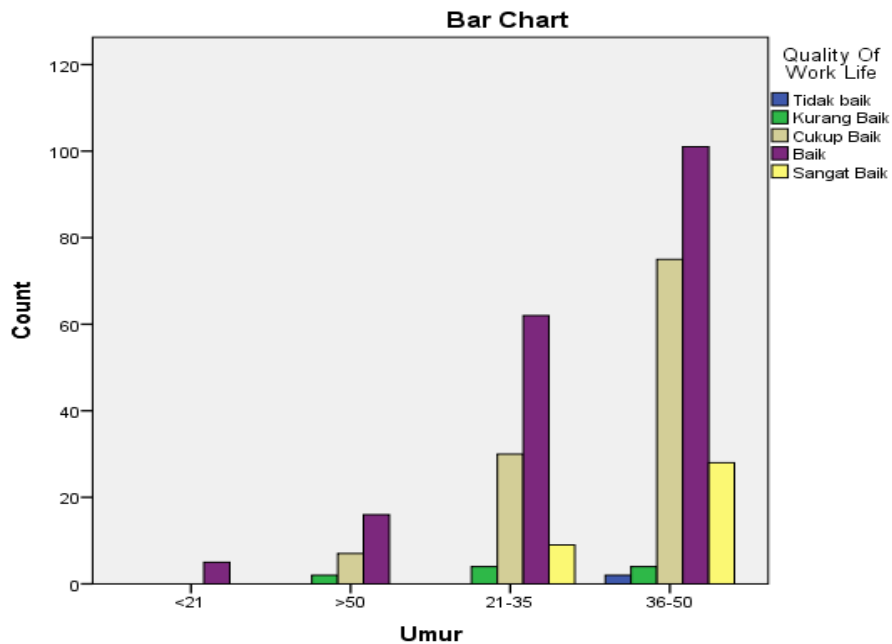
Crosstab

			Total
Umur	<21	Count	5
		% within Umur	100.0%
	>50	Count	25
		% within Umur	100.0%
	21-35	Count	105
		% within Umur	100.0%
	36-50	Count	210
		% within Umur	100.0%
	Total	Count	345
		% within Umur	100.0%

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	16.944 ^a	12	.152
Likelihood Ratio	21.472	12	.044
N of Valid Cases	345		

a. 11 cells (55.0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is .03.



Umur * Organizational Citizenship Behaviour

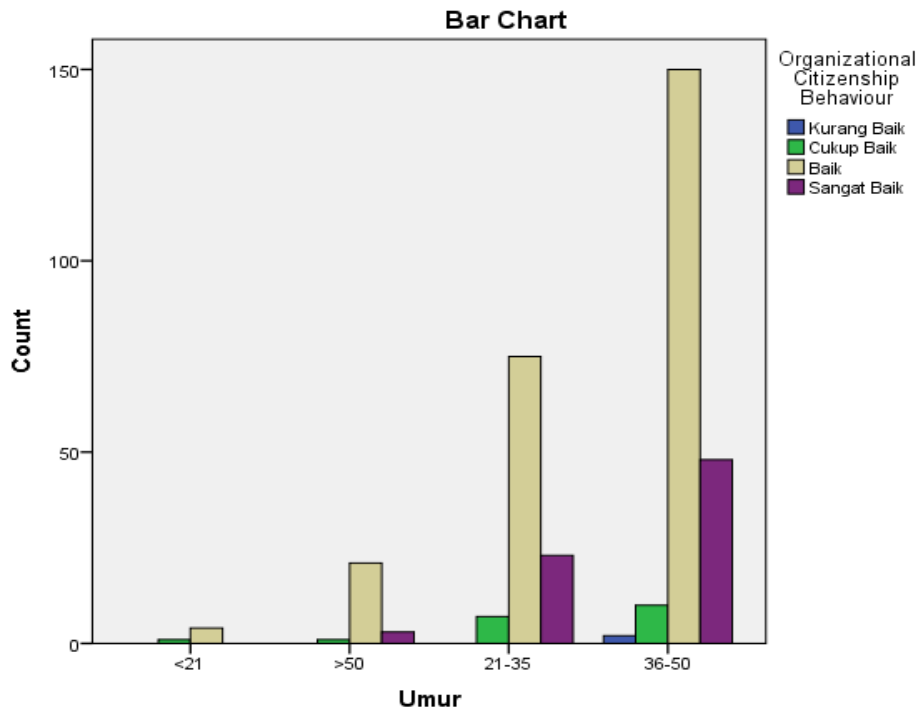
Crosstab

		Organizational Citizenship Behaviour				Total
		Kurang Baik	Cukup Baik	Baik	Sangat Baik	
<21	Count	0	1	4	0	5
	% within Umur	0.0%	20.0%	80.0%	0.0%	100.0%
>50	Count	0	1	21	3	25
	% within Umur	0.0%	4.0%	84.0%	12.0%	100.0%
21-35	Count	0	7	75	23	105
	% within Umur	0.0%	6.7%	71.4%	21.9%	100.0%
36-50	Count	2	10	150	48	210
	% within Umur	1.0%	4.8%	71.4%	22.9%	100.0%
Total	Count	2	19	250	74	345
	% within Umur	0.6%	5.5%	72.5%	21.4%	100.0%

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	6.626 ^a	9	.676
Likelihood Ratio	7.798	9	.555
N of Valid Cases	345		

a. 8 cells (50.0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is .03.



Umur * Kompetensi

Crosstab

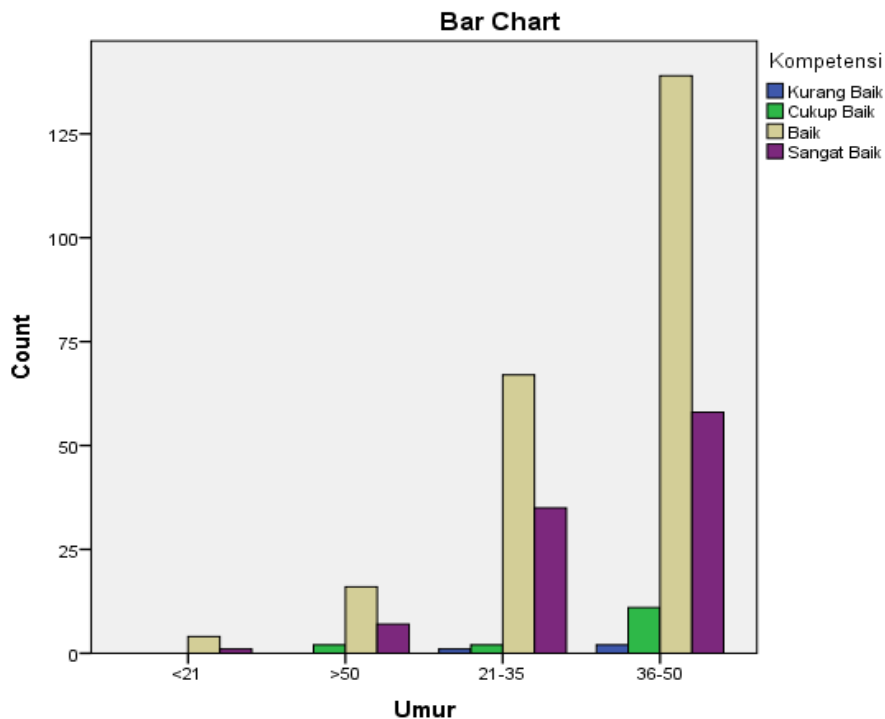
		Kompetensi				Total	
		Kurang Baik	Cukup Baik	Baik	Sangat Baik		
Umur	<21	Count	0	0	4	1	5
		% within Umur	0.0%	0.0%	80.0%	20.0%	100.0%
	>50	Count	0	2	16	7	25

	% within Umur	0.0%	8.0%	64.0%	28.0%	100.0%
21-35	Count	1	2	67	35	105
	% within Umur	1.0%	1.9%	63.8%	33.3%	100.0%
36-50	Count	2	11	139	58	210
	% within Umur	1.0%	5.2%	66.2%	27.6%	100.0%
Total	Count	3	15	226	101	345
	% within Umur	0.9%	4.3%	65.5%	29.3%	100.0%

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	4.273 ^a	9	.893
Likelihood Ratio	4.947	9	.839
N of Valid Cases	345		

a. 9 cells (56.2%) have expected count less than 5. The minimum expected count is .04.



Umur * Perilaku Inovasi

Crosstab

		Perilaku Inovasi					
		Tidak baik	Kurang Baik	Cukup Baik	Baik	Sangat Baik	
Umur	<21	Count	0	0	0	5	0
		% within Umur	0.0%	0.0%	0.0%	100.0%	0.0%
	>50	Count	0	3	2	14	6
		% within Umur	0.0%	12.0%	8.0%	56.0%	24.0%
	21-35	Count	0	5	13	72	15
		% within Umur	0.0%	4.8%	12.4%	68.6%	14.3%
	36-50	Count	2	15	35	117	41
		% within Umur	1.0%	7.1%	16.7%	55.7%	19.5%
	Total	Count	2	23	50	208	62
		% within Umur	0.6%	6.7%	14.5%	60.3%	18.0%

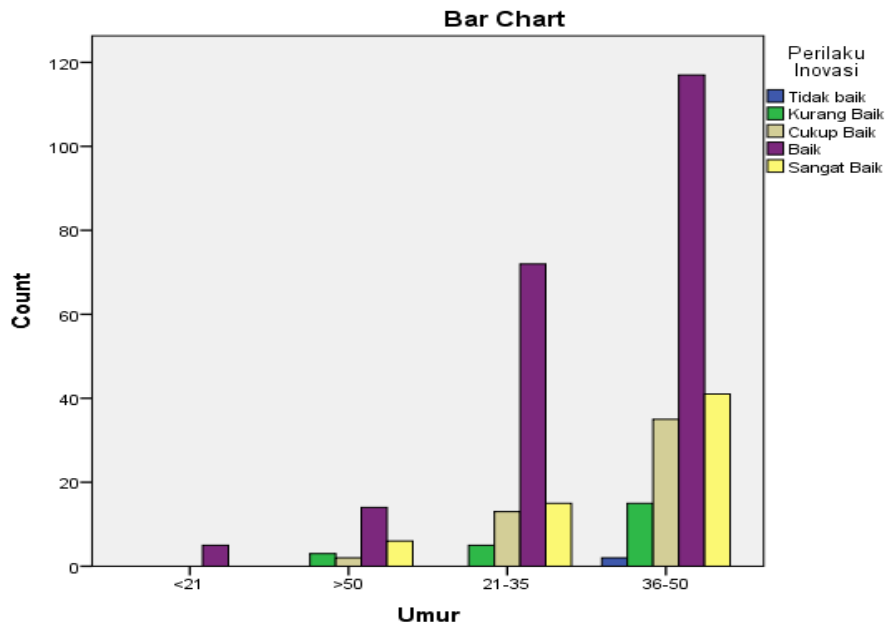
Crosstab

			Total
Umur	<21	Count	5
		% within Umur	100.0%
	>50	Count	25
		% within Umur	100.0%
	21-35	Count	105
		% within Umur	100.0%
	36-50	Count	210
		% within Umur	100.0%
	Total	Count	345
		% within Umur	100.0%

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	11.576 ^a	12	.480
Likelihood Ratio	13.970	12	.303
N of Valid Cases	345		

a. 11 cells (55.0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is .03.



Umur * Kinerja

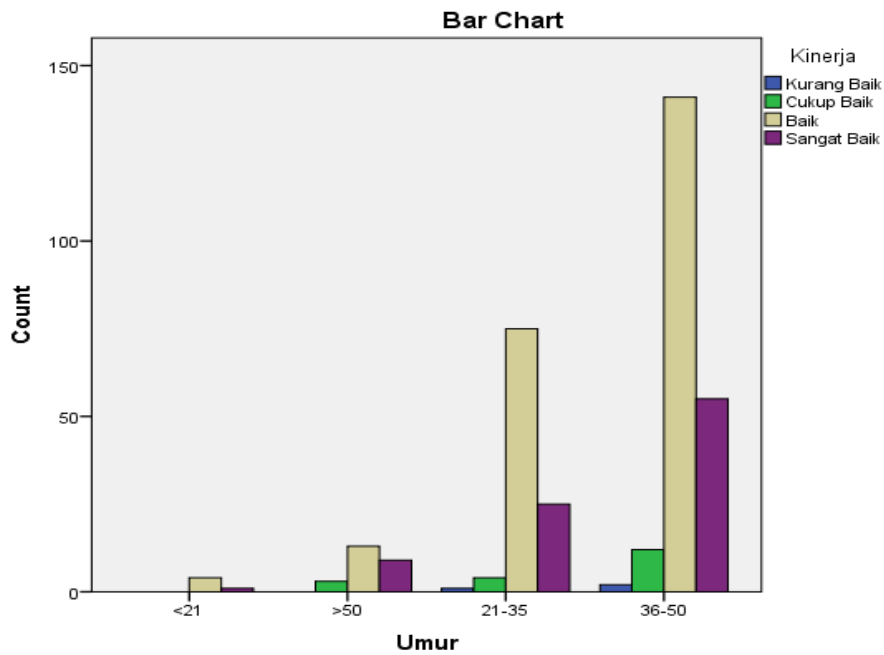
Crosstab

		Kinerja				Total	
		Kurang Baik	Cukup Baik	Baik	Sangat Baik		
Umur	<21	Count	0	0	4	1	5
	<21	% within Umur	0.0%	0.0%	80.0%	20.0%	100.0%
	>50	Count	0	3	13	9	25
	>50	% within Umur	0.0%	12.0%	52.0%	36.0%	100.0%
	21-35	Count	1	4	75	25	105
	21-35	% within Umur	1.0%	3.8%	71.4%	23.8%	100.0%
	36-50	Count	2	12	141	55	210
	36-50	% within Umur	1.0%	5.7%	67.1%	26.2%	100.0%
	Total	Count	3	19	233	90	345
	Total	% within Umur	0.9%	5.5%	67.5%	26.1%	100.0%

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	5.512 ^a	9	.788
Likelihood Ratio	5.606	9	.779
N of Valid Cases	345		

a. 8 cells (50.0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is .04.



Pndidikan * Quality Of Work Life

Crosstab

			Quality Of Work Life			
			Tidak baik	Kurang Baik	Cukup Baik	Baik
Pndidikan	DIPLOMA	Count	0	0	15	28
		% within Pndidikan	0.0%	0.0%	31.9%	59.6%
	S1	Count	0	9	52	107
		% within Pndidikan	0.0%	4.7%	27.4%	56.3%
	S2/S3	Count	2	1	31	25
		% within Pndidikan	2.9%	1.5%	45.6%	36.8%

SMU	Count	0	0	14	24
	% within Pndidikan	0.0%	0.0%	35.0%	60.0%
Total	Count	2	10	112	184
	% within Pndidikan	0.6%	2.9%	32.5%	53.3%

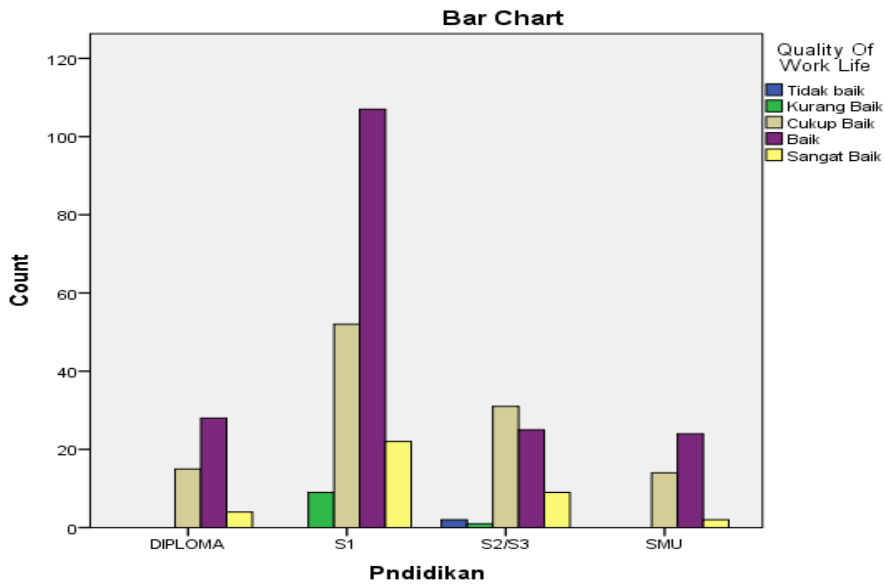
Crosstab

			Quality Of Work Life	Total
			Sangat Baik	
Pndidikan	DIPLOMA	Count	4	47
		% within Pndidikan	8.5%	100.0%
	S1	Count	22	190
		% within Pndidikan	11.6%	100.0%
	S2/S3	Count	9	68
		% within Pndidikan	13.2%	100.0%
	SMU	Count	2	40
		% within Pndidikan	5.0%	100.0%
Total	Count	37	345	
	% within Pndidikan	10.7%	100.0%	

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	25.033 ^a	12	.015
Likelihood Ratio	26.019	12	.011
N of Valid Cases	345		

a. 8 cells (40.0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is .23.



Pendidikan * Organizational Citizenship Behaviour

Crosstab

		Organizational Citizenship Behaviour			
		Kurang Baik	Cukup Baik	Baik	Sangat Baik
DIPLOMA	Count	0	5	33	9
	% within Pendidikan	0.0%	10.6%	70.2%	19.1%
S1	Count	0	8	131	51
	% within Pendidikan	0.0%	4.2%	68.9%	26.8%
S2/S3	Count	2	2	53	11
	% within Pendidikan	2.9%	2.9%	77.9%	16.2%
SMU	Count	0	4	33	3
	% within Pendidikan	0.0%	10.0%	82.5%	7.5%
Total	Count	2	19	250	74
	% within Pendidikan	0.6%	5.5%	72.5%	21.4%

Crosstab

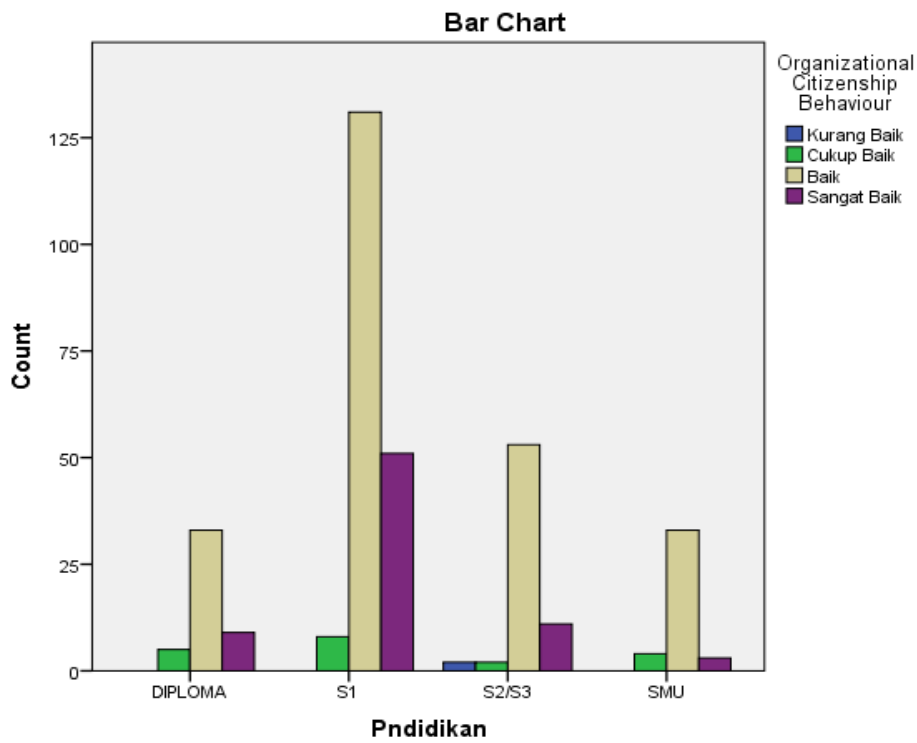
		Total
DIPLOMA	Count	47
	% within Pendidikan	100.0%
S1	Count	190
	% within Pendidikan	100.0%

S2/S3	Count	68
	% within Pndidikan	100.0%
SMU	Count	40
	% within Pndidikan	100.0%
Total	Count	345
	% within Pndidikan	100.0%

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	21.650 ^a	9	.010
Likelihood Ratio	20.540	9	.015
N of Valid Cases	345		

a. 7 cells (43.8%) have expected count less than 5. The minimum expected count is .23.



Pendidikan * Kompetensi

Crosstab

			Kompetensi			
			Kurang Baik	Cukup Baik	Baik	Sangat Baik
Pendidikan	DIPLOMA	Count	1	1	29	16
		% within Pndidikan	2.1%	2.1%	61.7%	34.0%
	S1	Count	0	7	129	54
		% within Pndidikan	0.0%	3.7%	67.9%	28.4%
	S2/S3	Count	2	6	42	18
		% within Pndidikan	2.9%	8.8%	61.8%	26.5%
	SMU	Count	0	1	26	13
		% within Pndidikan	0.0%	2.5%	65.0%	32.5%
	Total	Count	3	15	226	101
		% within Pndidikan	0.9%	4.3%	65.5%	29.3%

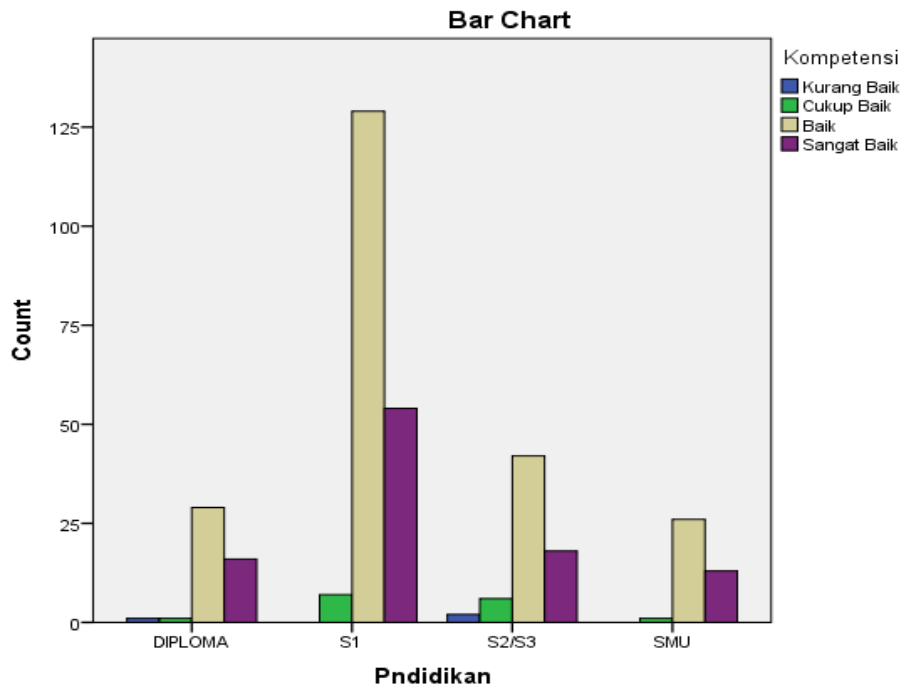
Crosstab

			Total
Pendidikan	DIPLOMA	Count	47
		% within Pndidikan	100.0%
	S1	Count	190
		% within Pndidikan	100.0%
	S2/S3	Count	68
		% within Pndidikan	100.0%
	SMU	Count	40
		% within Pndidikan	100.0%
	Total	Count	345
		% within Pndidikan	100.0%

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	11.537 ^a	9	.241
Likelihood Ratio	11.442	9	.247
N of Valid Cases	345		

a. 7 cells (43.8%) have expected count less than 5. The minimum expected count is .35.



Pendidikan * Perilaku Inovasi

Crosstab

			Perilaku Inovasi			
			Tidak baik	Kurang Baik	Cukup Baik	Baik
Pndidikan	DIPLOMA	Count	0	2	3	34
		% within Pndidikan	0.0%	4.3%	6.4%	72.3%
	S1	Count	0	8	31	119
		% within Pndidikan	0.0%	4.2%	16.3%	62.6%
	S2/S3	Count	2	9	12	31
		% within Pndidikan	2.9%	13.2%	17.6%	45.6%
	SMU	Count	0	4	4	24
		% within Pndidikan	0.0%	10.0%	10.0%	60.0%
Total	Count	2	23	50	208	
	% within Pndidikan	0.6%	6.7%	14.5%	60.3%	

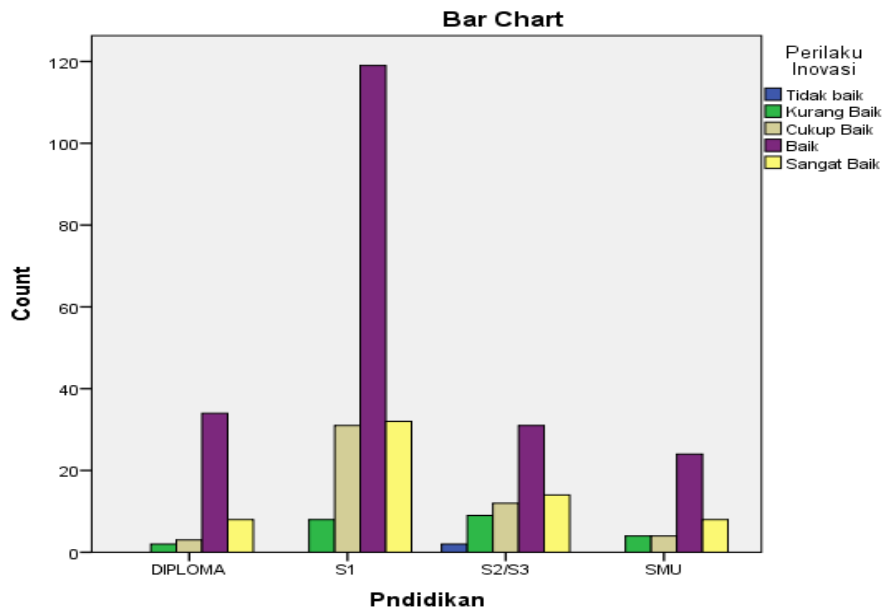
Crosstab

			Perilaku Inovasi	Total
			Sangat Baik	
Pndidikan	DIPLOMA	Count	8	47
		% within Pndidikan	17.0%	100.0%
	S1	Count	32	190
		% within Pndidikan	16.8%	100.0%
	S2/S3	Count	14	68
		% within Pndidikan	20.6%	100.0%
	SMU	Count	8	40
		% within Pndidikan	20.0%	100.0%
Total	Count	62	345	
	% within Pndidikan	18.0%	100.0%	

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	23.189 ^a	12	.026
Likelihood Ratio	21.515	12	.043
N of Valid Cases	345		

a. 7 cells (35.0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is .23.



Pendidikan * Kinerja

Crosstab

		Kinerja				
		Kurang Baik	Cukup Baik	Baik	Sangat Baik	
Pendidikan	DIPLOMA	Count	1	3	25	18
		% within Pendidikan	2.1%	6.4%	53.2%	38.3%
	S1	Count	0	10	130	50
		% within Pendidikan	0.0%	5.3%	68.4%	26.3%
	S2/S3	Count	2	5	48	13
		% within Pendidikan	2.9%	7.4%	70.6%	19.1%
	SMU	Count	0	1	30	9
		% within Pendidikan	0.0%	2.5%	75.0%	22.5%
Total	Count	3	19	233	90	
	% within Pendidikan	0.9%	5.5%	67.5%	26.1%	

Crosstab

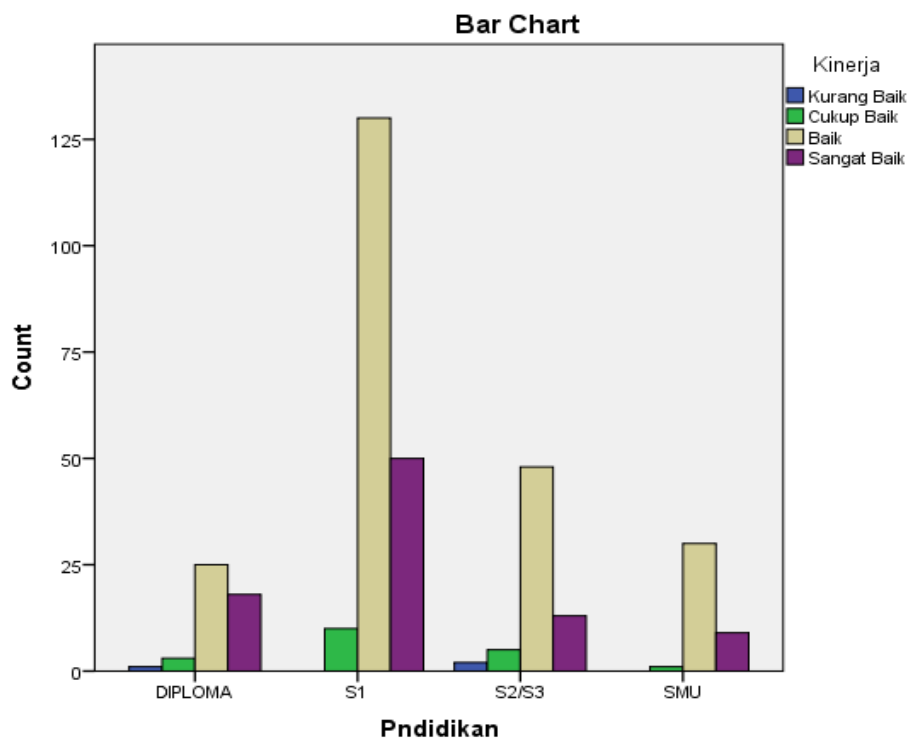
			Total
Pendidikan	DIPLOMA	Count	47
		% within Pendidikan	100.0%
	S1	Count	190
		% within Pendidikan	100.0%

S2/S3	Count	68
	% within Pndidikan	100.0%
SMU	Count	40
	% within Pndidikan	100.0%
Total	Count	345
	% within Pndidikan	100.0%

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	13.406 ^a	9	.145
Likelihood Ratio	13.884	9	.127
N of Valid Cases	345		

a. 7 cells (43.8%) have expected count less than 5. The minimum expected count is .35.



Lama Bekerja * Quality Of Work Life

Crosstab

			Quality Of Work Life			
			Tidak baik	Kurang Baik	Cukup Baik	Baik
Lama Bekerja	<2	Count	0	4	6	26
		% within Lama Bekerja	0.0%	10.8%	16.2%	70.3%
	>20	Count	2	3	11	34
		% within Lama Bekerja	3.9%	5.9%	21.6%	66.7%
	12-15	Count	0	0	29	36
		% within Lama Bekerja	0.0%	0.0%	34.1%	42.4%
	16-19	Count	0	3	37	49
		% within Lama Bekerja	0.0%	3.0%	37.4%	49.5%
	3-7	Count	0	0	11	14
		% within Lama Bekerja	0.0%	0.0%	37.9%	48.3%
	8-11	Count	0	0	18	25
		% within Lama Bekerja	0.0%	0.0%	40.9%	56.8%
	Total	Count	2	10	112	184
		% within Lama Bekerja	0.6%	2.9%	32.5%	53.3%

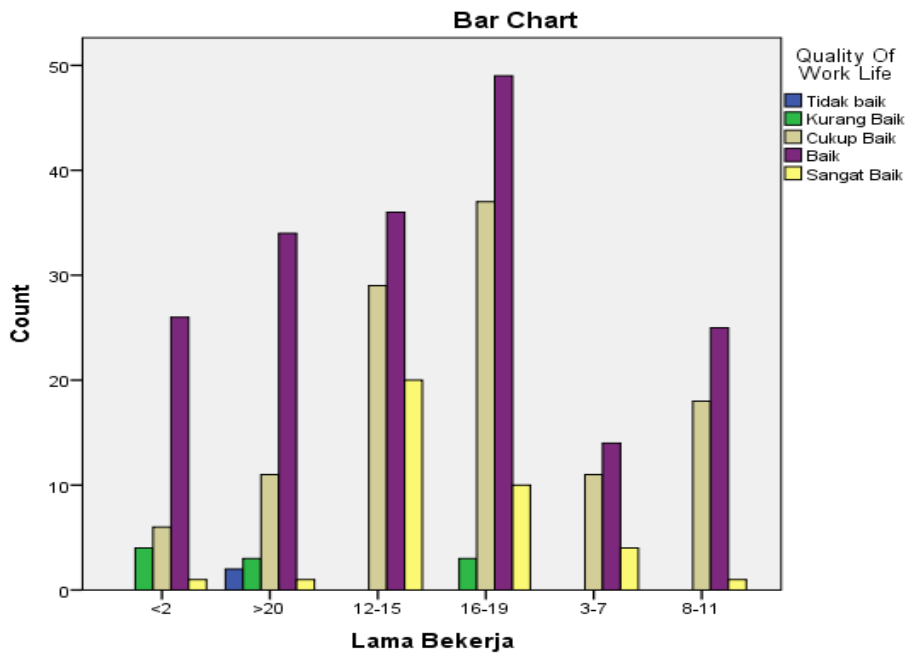
Crosstab

			Quality Of Work Life	Total
			Sangat Baik	
Lama Bekerja	<2	Count	1	37
		% within Lama Bekerja	2.7%	100.0%
	>20	Count	1	51
		% within Lama Bekerja	2.0%	100.0%
	12-15	Count	20	85
		% within Lama Bekerja	23.5%	100.0%
	16-19	Count	10	99
		% within Lama Bekerja	10.1%	100.0%
	3-7	Count	4	29
		% within Lama Bekerja	13.8%	100.0%
	8-11	Count	1	44
		% within Lama Bekerja	2.3%	100.0%
	Total	Count	37	345
		% within Lama Bekerja	10.7%	100.0%

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	60.800 ^a	20	.000
Likelihood Ratio	59.376	20	.000
N of Valid Cases	345		

a. 15 cells (50.0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is .17.



Lama Bekerja * Organizational Citizenship Behaviour

Crosstab

		Organizational Citizenship Behaviour				
		Kurang Baik	Cukup Baik	Baik	Sangat Baik	
Lama Bekerja	<2	Count	0	2	31	4
		% within Lama Bekerja	0.0%	5.4%	83.8%	10.8%
	>20	Count	2	1	42	6
		% within Lama Bekerja	3.9%	2.0%	82.4%	11.8%
	12-15	Count	0	6	53	26
		% within Lama Bekerja	0.0%	17.1%	75.0%	6.9%

	% within Lama Bekerja	0.0%	7.1%	62.4%	30.6%
16-19	Count	0	7	70	22
	% within Lama Bekerja	0.0%	7.1%	70.7%	22.2%
3-7	Count	0	2	20	7
	% within Lama Bekerja	0.0%	6.9%	69.0%	24.1%
8-11	Count	0	1	34	9
	% within Lama Bekerja	0.0%	2.3%	77.3%	20.5%
Total	Count	2	19	250	74
	% within Lama Bekerja	0.6%	5.5%	72.5%	21.4%

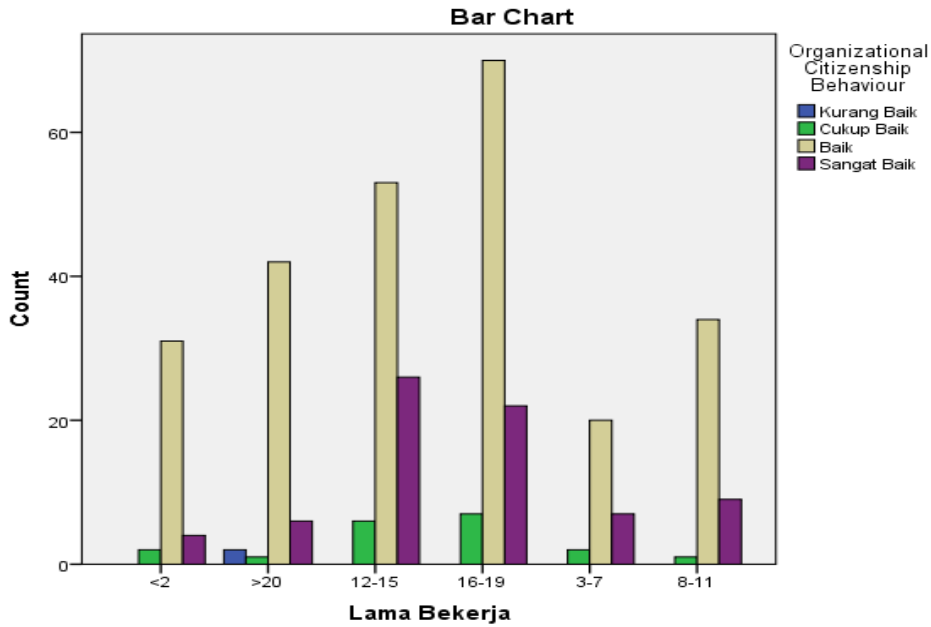
Crosstab

			Total
Lama Bekerja	<2	Count	37
		% within Lama Bekerja	100.0%
	>20	Count	51
		% within Lama Bekerja	100.0%
	12-15	Count	85
		% within Lama Bekerja	100.0%
	16-19	Count	99
		% within Lama Bekerja	100.0%
	3-7	Count	29
		% within Lama Bekerja	100.0%
	8-11	Count	44
		% within Lama Bekerja	100.0%
Total	Count	345	
	% within Lama Bekerja	100.0%	

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	24.854 ^a	15	.052
Likelihood Ratio	22.008	15	.108
N of Valid Cases	345		

a. 11 cells (45.8%) have expected count less than 5. The minimum expected count is .17.



Lama Bekerja * Kompetensi

Crosstab

		Kompetensi				
		Kurang Baik	Cukup Baik	Baik	Sangat Baik	
Lama Bekerja	<2	Count	0	0	24	13
		% within Lama Bekerja	0.0%	0.0%	64.9%	35.1%
	>20	Count	2	3	35	11
		% within Lama Bekerja	3.9%	5.9%	68.6%	21.6%
	12-15	Count	1	4	58	22
		% within Lama Bekerja	1.2%	4.7%	68.2%	25.9%
	16-19	Count	0	5	62	32
		% within Lama Bekerja	0.0%	5.1%	62.6%	32.3%
	3-7	Count	0	1	19	9
		% within Lama Bekerja	0.0%	3.4%	65.5%	31.0%
	8-11	Count	0	2	28	14
		% within Lama Bekerja	0.0%	4.5%	63.6%	31.8%
	Total	Count	3	15	226	101
		% within Lama Bekerja	0.9%	4.3%	65.5%	29.3%

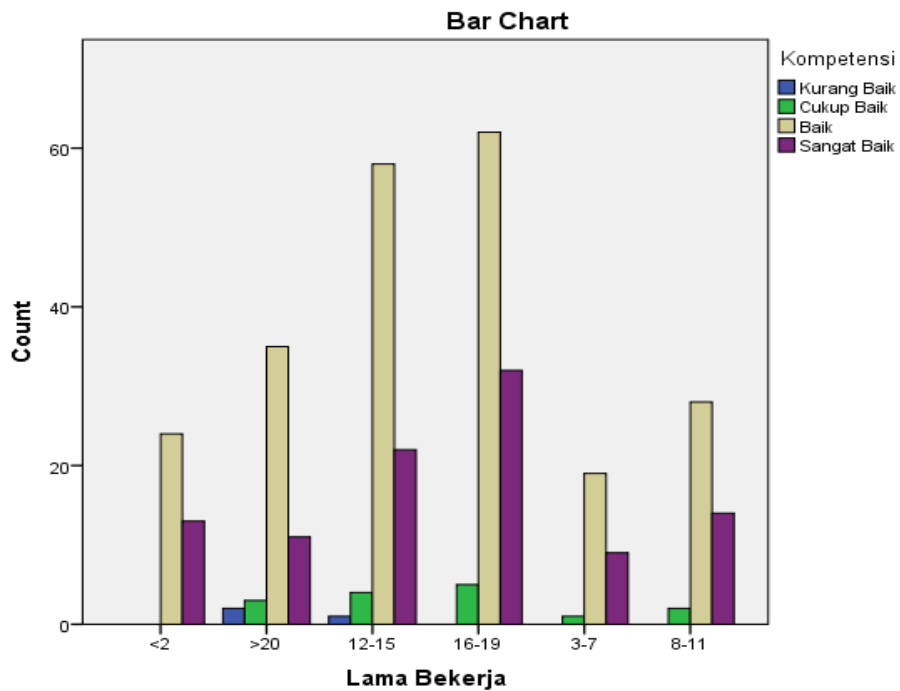
Crosstab

			Total
Lama Bekerja	<2	Count	37
		% within Lama Bekerja	100.0%
	>20	Count	51
		% within Lama Bekerja	100.0%
	12-15	Count	85
		% within Lama Bekerja	100.0%
	16-19	Count	99
		% within Lama Bekerja	100.0%
	3-7	Count	29
		% within Lama Bekerja	100.0%
	8-11	Count	44
		% within Lama Bekerja	100.0%
Total	Count	345	
	% within Lama Bekerja	100.0%	

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	12.021 ^a	15	.677
Likelihood Ratio	12.936	15	.607
N of Valid Cases	345		

a. 12 cells (50.0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is .25.



Lama Bekerja * Perilaku Inovasi

Crosstab

		Perilaku Inovasi				
		Tidak baik	Kurang Baik	Cukup Baik	Baik	
Lama Bekerja	<2	Count	0	2	2	30
		% within Lama Bekerja	0.0%	5.4%	5.4%	81.1%
	>20	Count	2	3	3	35
		% within Lama Bekerja	3.9%	5.9%	5.9%	68.6%
	12-15	Count	0	4	15	46
		% within Lama Bekerja	0.0%	4.7%	17.6%	54.1%
	16-19	Count	0	8	16	54
		% within Lama Bekerja	0.0%	8.1%	16.2%	54.5%
	3-7	Count	0	1	7	18
		% within Lama Bekerja	0.0%	3.4%	24.1%	62.1%
	8-11	Count	0	5	7	25
		% within Lama Bekerja	0.0%	11.4%	15.9%	56.8%
	Total	Count	2	23	50	208
		% within Lama Bekerja	0.6%	6.7%	14.5%	60.3%

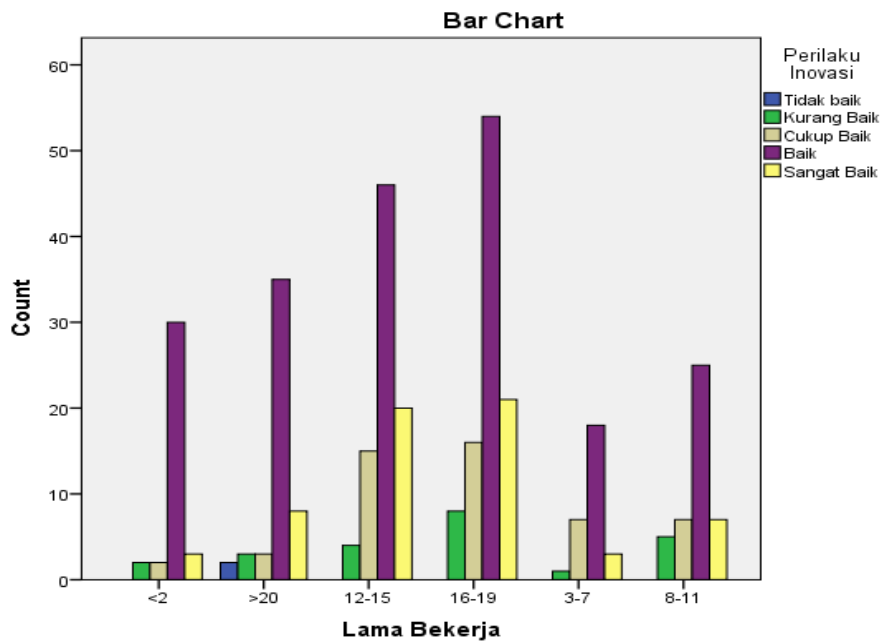
Crosstab

			Perilaku Inovasi	Total
			Sangat Baik	
Lama Bekerja	<2	Count	3	37
		% within Lama Bekerja	8.1%	100.0%
	>20	Count	8	51
		% within Lama Bekerja	15.7%	100.0%
	12-15	Count	20	85
		% within Lama Bekerja	23.5%	100.0%
	16-19	Count	21	99
		% within Lama Bekerja	21.2%	100.0%
	3-7	Count	3	29
		% within Lama Bekerja	10.3%	100.0%
	8-11	Count	7	44
		% within Lama Bekerja	15.9%	100.0%
Total	Count	62	345	
	% within Lama Bekerja	18.0%	100.0%	

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	31.429 ^a	20	.050
Likelihood Ratio	28.799	20	.092
N of Valid Cases	345		

a. 11 cells (36.7%) have expected count less than 5. The minimum expected count is .17.



Lama Bekerja * Kinerja

Crosstab

		Kinerja				
		Kurang Baik	Cukup Baik	Baik	Sangat Baik	
Lama Bekerja	<2	Count	0	1	25	11
		% within Lama Bekerja	0.0%	2.7%	67.6%	29.7%
	>20	Count	2	4	31	14
		% within Lama Bekerja	3.9%	7.8%	60.8%	27.5%
	12-15	Count	1	6	58	20
		% within Lama Bekerja	1.2%	7.1%	68.2%	23.5%
	16-19	Count	0	2	65	32
		% within Lama Bekerja	0.0%	2.0%	65.7%	32.3%
	3-7	Count	0	2	21	6
		% within Lama Bekerja	0.0%	6.9%	72.4%	20.7%
	8-11	Count	0	4	33	7
		% within Lama Bekerja	0.0%	9.1%	75.0%	15.9%
	Total	Count	3	19	233	90
		% within Lama Bekerja	0.9%	5.5%	67.5%	26.1%

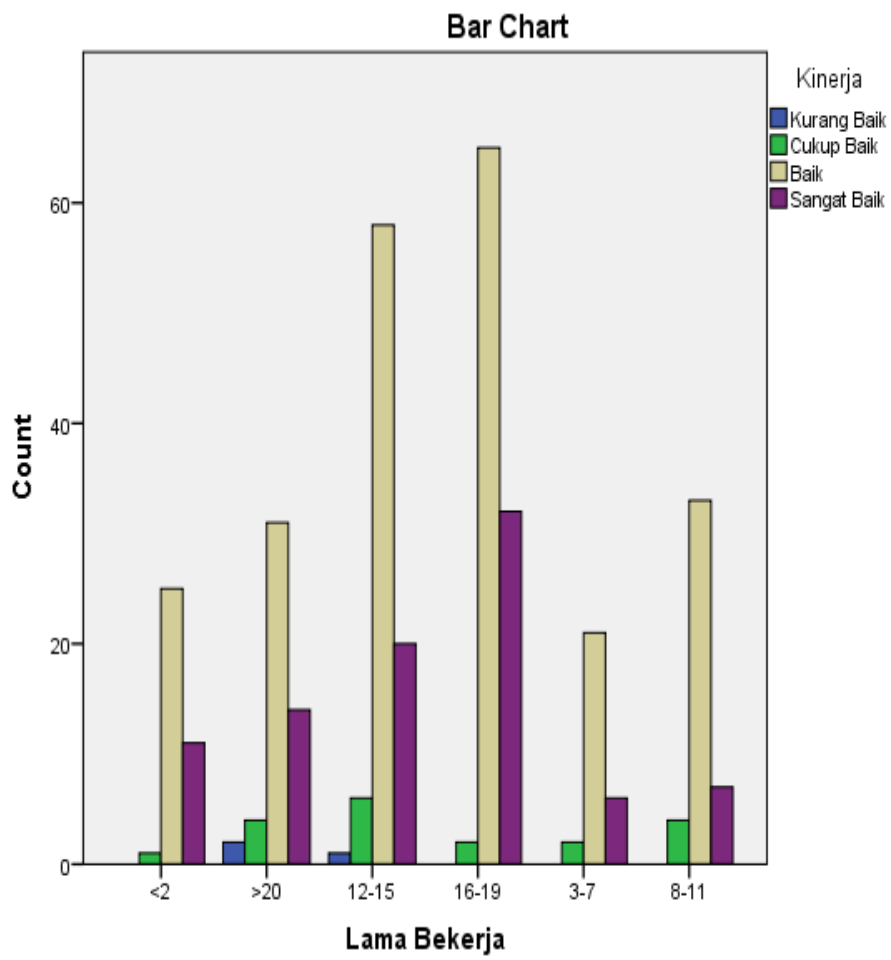
Crosstab

			Total
Lama Bekerja	<2	Count	37
		% within Lama Bekerja	100.0%
	>20	Count	51
		% within Lama Bekerja	100.0%
	12-15	Count	85
		% within Lama Bekerja	100.0%
	16-19	Count	99
		% within Lama Bekerja	100.0%
	3-7	Count	29
		% within Lama Bekerja	100.0%
	8-11	Count	44
		% within Lama Bekerja	100.0%
Total	Count	345	
	% within Lama Bekerja	100.0%	

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	16.943 ^a	15	.322
Likelihood Ratio	16.965	15	.321
N of Valid Cases	345		

a. 11 cells (45.8%) have expected count less than 5. The minimum expected count is .25.



ANALISA KMO and BARTLETT'S TEST

```

FACTOR
/VARIABLES VAR00093 VAR00094 VAR00095 VAR00096
/MISSING LISTWISE
/ANALYSIS VAR00093 VAR00094 VAR00095 VAR00096
/PRINT INITIAL KMO AIC EXTRACTION ROTATION
/PLOT EIGEN
/CRITERIA MINEIGEN(1) ITERATE(25)
/EXTRACTION PC
/CRITERIA ITERATE(25)
/ROTATION VARIMAX
/SAVE REG(ALL)
/METHOD=CORRELATION.

```

- - - - - F A C T O R A
N A L Y S I S - - - - -

Factor Analysis

Notes

Output Created		19-AUG-2023 20:25:48
Comments		
Input	Active Dataset	DataSet0
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	345
Missing Value Handling	Definition of Missing	MISSING=EXCLUDE: User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	LISTWISE: Statistics are based on cases with no missing values for any variabel used.

Syntax		FACTOR /VARIABLES VAR00093 VAR00094 VAR00095 VAR00096 /MISSING LISTWISE /ANALYSIS VAR00093 VAR00094 VAR00095 VAR00096 /PRINT INITIAL KMO AIC EXTRACTION ROTATION /PLOT EIGEN /CRITERIA MINEIGEN(1) ITERATE(25) /EXTRACTION PC /CRITERIA ITERATE(25) /ROTATION VARIMAX /SAVE REG(ALL) /METHOD=CORRELATION.
Resources	Processor Time	00:00:01.48
	Elapsed Time	00:00:01.87
	Maximum Memory Required	3264 (3.188K) bytes
Variabels Created	FAC1_1	Component score 1

KMO and Bartlett's Test

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		.605
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square	480.666
	df	6
	Sig.	.000

Anti-image Matrices

		<i>Quality of Work Life</i>	Organizational Citizenship Behaviour	Kompeten si
Anti-image Covariance	<i>Quality of Work Life</i>	.606	-.204	.101
	Organizational Citizenship Behaviour	-.204	.539	-.272
	Kompetensi	.101	-.272	.459
	Perilaku Inovasi	-.267	.074	-.242

Anti-image Correlation	<i>Quality of Work Life</i>	.606 ^a	-.357	.191
	Organizational Citizenship Behaviour	-.357	.621 ^a	-.548
	Kompetensi	.191	-.548	.585 ^a
	Perilaku Inovasi	-.486	.143	-.505

Anti-image Matrices

		Perilaku Inovasi
Anti-image Covariance	<i>Quality of Work Life</i>	-.267
	Organizational Citizenship Behaviour	.074
	Kompetensi	-.242
	Perilaku Inovasi	.499
Anti-image Correlation	<i>Quality of Work Life</i>	-.486
	Organizational Citizenship Behaviour	.143
	Kompetensi	-.505
	Perilaku Inovasi	.610 ^a

a. Measures of Sampling Adequacy(MSA)

Communalities

	Initial	Extraction
<i>Quality of Work Life</i>	1.000	.531
Organizational Citizenship Behaviour	1.000	.611
Kompetensi	1.000	.668
Perilaku Inovasi	1.000	.655

Extraction Method: Principal Component Analysis.

Total Variance Explained

Component	Total	Initial Eigenvalues		Extraction Sums of Squared Loadings		
		% of Variance	Cumulative %	Total	% of Variance	Cumulative %
1	2.465	61.631	61.631	2.465	61.631	61.631
2	.725	18.128	79.759			
3	.568	14.212	93.970			
4	.241	6.030	100.000			

Extraction Method: Principal Component Analysis.

Component Matrix^a

	Component 1
<i>Quality of Work Life</i>	.729
Organizational Citizenship Behaviour	.782
Kompetensi	.817
Perilaku Inovasi	.809

Extraction Method: Principal Component
Analysis.^a

a. 1 components extracted.

Rotated Component Matrix^a

a. Only one component
was extracted. The
solution cannot be rotated.