

DAFTAR PUSTAKA

- A.Wagner III, John. & Hollenbeck, J. R. (2009). *Organizational Behavior; Securing competitive Advantage*. New York: Upper Saddle River, Prentice Hall.
- Abdel-Ghany. (2014). Readiness for Change Beliefs and Resistance to Change of Extension Personnel in the New Valley Governorate about mobile extension. *Annals of Agricultural Sciences*, 59(2). <https://doi.org/10.1016/j.aoas.2014.11.019>
- Aisyah. (2014). "The Implementation Of Character Education Through Contextual Teaching And Learning Personality Development Unit In The Sriwijaya University Palembang". *International Journal Of Education And Research*. Vol.2, No.10, Hal. 203-214.
- Ajzen, I. (1988). *Attitudes, Personality, and Behavior*, Dorsey Press: Chicago.
- Ajzen, I. (1991). *The Theory of Planned Behavior*. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 50: 179-211.
- Aktar, A. & Pangil, F. (2018). "Mediating role of organizational commitment in the relationship between human resource management practices and employee engagement: Does black box stage exist?", *International Journal of Sociology and Social Policy*, Vol. 38 No. 7-8, pp. 606-636.
- Al-Hussami, M., Hammad, S., & Alsoleihat, F. (2018). *The influence of leadership behavior, organizational commitment, organizational support, subjective career success on organizational readiness for change in healthcare organizations*. *Leadership in Health Services*, 31(4), 354–370.
- Albrecht, S. L. (2010). *Handbook of Employee Engagement: Perspectives, Issues, Research and Practice*. UK: Edward Elgar Publishing Limited.
- All, M. S. et. (2018). *Transitioning to a New Facility: The Crucial Role of Employee Engagement*.
- Allen, M., & B. (1997). *Total Quality Management, Organizational Commitment, Perceived Organizational Support, and Intraorganizational Communication*. *Management Communication Quarterly*. Vol. 10, No. 3. 316-341.
- Alvi, E., & Gillies, R. M. (2015). *Social interactions that support students' self-regulated learning: A case study of one teacher's experiences*. *International Journal of Educational Research*, 72, 14-25. doi: 10.1016/j.ijer.2015.04.008.
- Alvi, A. K. and A. S. A. (2012). *Impact of Organizational Justice on Employee Engagement in Banking Sector of Pakistan*. *Middle-East Journal of Scientific Research*. Vol 12 (5), pp. 643-649.

- Alwisol. (2008). *Psikologi Kepribadian. Edisi Revisi. Malang : UMM Press.*
- Amstrong, T. (2009). *Multiple Intelegenes in The Classroom, CA: Cloverdale.*
- Angkawijaya et. al. (2018). Berubah, Siapa Takut? Pengaruh Efikasi Diri Terhadap Kesiapan Untuk Berubah Pada Karyawan Di PT. TP Tangerang. *Jurnal Muara Ilmu Sosial, Humaniora Dan Seni*, 1(2), 548. <https://doi.org/10.24912/jmishumsen.vli2.1471>
- Anitha, J. (2014). Determinants of employee engagement and their impact on employee performance. *International Journal of Productivity and Performance Management*, 63(3), 308–323. <https://doi.org/10.1108/IJPPM-01-2013-0008>
- Annas, & I. (2014). *Hubungan kepemimpinan transformasional dengan disiplin kerja pegawai balai rehabilitasi sosial mardjito semarang. Empati-Journal*. 3(1).
- Arbuckle, J. L. (2017). *IMB SPSS Amos 25 User's Guide.*
- Ardi, V. T. P., Astuti, E. S., & Sulisty, M. C. W. (2017). Pengaruh Self-Efficacy terhadap Employee Engagement dan Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan PT Telekomunikasi Indonesia Regional V Surabaya). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 52(1), 163–172.
- Arifin, at. al. (2014). *Pengaruh Pemberdayaan dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan CV. Catur Perkasa Manunggal). Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)| Vol. 8 No. 2 Maret 2014.*
- Armenakis, A.A., Harris, S.G., & Mossholder, K. W. (1993). *Creating readiness for change. Human Relations*, 46 (6), 681-183.
- Armenakis, A. A., Harris, S. G., & Mossholder, K. W. (1993). Creating Readiness for Organizational Change. *Human Relations*, 46(6), 681–703. <https://doi.org/10.1177/001872679304600601>
- Arshadi, Nasrin dan Hayavi, G. (2013). *“The Effect of Perceived Organizational Support on Affective Commitment and Job Performance: Mediating role of OBSE”.* *Procedia - Social and Behavioral Science*. Vol.84: pp 739 – 743.
- Astuti, E., & Khoirunnisa, R. M. (2018). Pengaruh employee engagement, komitmen organisasi, dan kepemimpinan transformasional terhadap kesiapan untuk berubah (readiness for change) pada karyawan Universitas Ahmad Dahlan. *Jurnal Fokus*, 8(1), 47–66.
- Aube, C., Rousseau, V. and Morin, M. E. (2007). *“Perceived organizational support and organizational commitment: The moderating effect of locus of control and work autonomy”*, *Journal of Managerial Psychology*, Vol. 22 No. 5, pp. 479-495.

- Avey, J. B., et al. (2009). *Psychological capital a positive resource for combating employee stress & turnover. Human Resource Management Journal, 48, 5.*
- Ayu Putu Widani Sugianingrat, I., Rini Widyawati, S., Alexandra de Jesus da Costa, C., Ximenes, M., Dos Reis Piedade, S., & Gede Sarmawa, W. (2019). The employee engagement and OCB as mediating on employee performance. *International Journal of Productivity and Performance Management, 68(2), 319–339.* <https://doi.org/10.1108/IJPPM-03-2018-0124>
- Bagus Emsza, Anis Eliyana, W. I. (2016). *The Relationship Between Self Efficacy and Readiness for Change: The Mediator Roles of Employee Empowerment.*
- Bandura, A., & Adams, N. E. (1977). *Analysis of self-efficacy theory of behavioral change. Cognitive Therapy and Research, 1(4), 287–310.*
- Bandura, A dan Locke, E. A. (2003). *Negative Self-Efficacy and Goal Effects Revisited. Journal of Applied Psychology. Vol. 88, No.1, 87-99. [Online].* <http://www.emory.edu/education/>.
- Bandura. (1997a). Self efficacy: Toward a unifying theory of behavioral change. *Psychological Review, 84, 191–215.*
- Bandura, A. (1997b). *Self Efficacy. The Exercise of a Control.* W.H. Freeman and Company.
- Bandura, A. (1999). *Social Cognitive Theory of Personality.* New York: Academic Press.
- Bandura, A. (2005). *Self-Efficacy The Exercise of Control.* New York: W. H. Freeman and Company.
- Bandura, A. (2012). *On the functional properties of perceived self-efficacy revisited. Journal of Management, 38(1), 9-44.*
- Banfield, S. R., Richmond, V. P., & McCroskey, J. C. (2006). The effect of teacher misbehaviors on teacher credibility and affect for the teacher. *Communication Education, 55(1), 63–72.* <https://doi.org/10.1080/03634520500343400>
- Baran, B. E., Shanock, L. R., & Miller, L. R. (2012). *Advancing organizational support theory into the twenty-first century world of work. Journal of Business and Psychology, 27, 123-147.* <http://dx.doi.org/10.1007/s10869-011-9236-3>.
- Baron, Reuben M., dan Kenny, D. A. (1986). *The Moderator-Mediator Variable Distinction in Social Psychological Research: Conceptual, Strategic, and Statistical Considerations, Journal of Personality and Social Psychology, Volume 51.*
- Baumruk, R. (2004). *The Missing Link: The Role of Employee Engagement in Business Success, .*

- Bekti Wulandari, Eka Danta Jaya Ginting, H. (2020). *The Effect of Perceived Organizational Support and Employee Engagement on Readiness to Change*.
- Biswas, S. and J. B. (2013). *Mediator Analysis of Employee Engagement: Role of Perceived Organizational Support, P-O Fit, Organizational Commitment and Job Satisfaction*. *VIKALPA*, Vol. 38, No. 1, pp 27-40.
- Blau, P. M. (1986). *Exchange and power in social life*. Ney York: Wiley.
- Blessing, W. (2008). *The Employee Engagement Equation in India*. Presented by Blessing White and HR Anexi. [online] Available: www.blessingwhite.com.
- Bouckenooghe, D., Devos, G., & Van den Broeck, H. (2009). *Organizational change questionnaire—climate of change, processes, and readiness: Development of a new instrument*. *The Journal of psychology*, 143(6), 559-599.
- Branden, N. (1992). *The Power of Self Esteem*. Florida : Health Communications, Inc..
- Byrne. (2010). *Structural equation modeling with AMOS: basic concepts, applications, and programming*, 2nd edn. Routledge, New York.
- C., S. M. dan G. (2005). *Corporate Turnaround and Financial distress*. *Managerial Auditing Journal*. Vol. 20. Hal. 304.
- Cameron AJ, Shaw JE, Z. P. (2005). *The Metabolic Syndrome: Prevalence in Worldwide Population*. *Endocrinol Metab Clin N. Am.* 2004;33:351-75.
- Cassar, G., & Friedman, H. (2009). *Does Self-Efficacy Affect Entrepreneurial Investment?*. *Strategic Entrepreneurship Journal*. 241-260. DOI: 10.1002/sej.73.
- Caundhary, et al. (2012). *Hubungan self efficacy dengan keterlibatan karyawan*.
- Cecilia, E. (2008). *Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Individual dengan Self Esteem dan Self Efficacy sebagai Variabel Intervening*. *Jurnal Bisnis dan Akuntansi*. Vol. 10, No. 1, April 2008, Hlm.1-12.
- Chamariyah. (2015). *Pengaruh Self Efficacy, Assertiveness, dan Self Esteem Terhadap Keinginan Pindah Kerja (Turnover Intentions) Pegawai Pada Bank Jatim Cabang Pamekasan*, *Jurnal NeO-Bis*, 9(1), 20-38.
- Chiang, C. F., & Hsieh, T. S. (2012). *The impacts of perceived organizational support and psychological empowerment on job performance: The mediating effects of organizational citizenship behavior*. *International Journal of Hospitality Management*, 31(1), 180–190. <https://doi.org/10.1016/j.ijhm.2011.04.011>

- Ciliana, & Mansoer, W. D. (2008). Pengaruh kepuasan kerja, keterlibatan kerja, stres kerja, dan komitmen organisasi terhadap kesiapan untuk berubah pada karyawan pt bank y. *Psikologi Sosial*, 14(2), 151–163.
- Citta, A. B., Brasit, N., Hamid, N., & Mardianayusuf, R. (2021). *The Effect of Talent Retention and Employee Engagement on the Performance of Study Employees at Automotive Companies in South Sulawesi*. 6(1), 1485–1488.
- Colquitt, J.A., Lepine, J.A. dan Wesson, M. J. (2009). *Organization Behavior: Improving Performance and Commitment in the Workplace*. New York: The McGraw-Hill Com., Inc.
- Creswell, J., W. (2009). Mapping the Field of Mixed Methods Research. *Journal of Mixed Methods Research*, 3, 95–108. <https://doi.org/10.1086/339913>
- Cunningham, at. al. (2002). *Readiness for organizational change: A longitudinal study of workplace, psychological and behavioural correlates*. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 75(4), 377–392. <https://doi.org/10.1348/096317902321119637>.
- Dai, K., & Qin, X. (2016). *Perceived Organizational Support and Employee Engagement: Based on the Research of Organizational Identification and Organizational Justice*. *Open Journal of Social Sciences*, 04(12), 46–57. <https://doi.org/10.4236/jss.2016.412005>.
- Dai, Kailliang, dan X. Q. (2016). "Perceived Organizational Support and Employee Engagement: Based on the Research of Organizational Identification and Organizational Justice." *Open Journal of Social Sciences* 04, no. 12 (2016): 46–57.
- Dalton, C. C., & Gottlieb, L. N. (2003). *The concept of readiness to change*. *Journal of Advanced Nursing*, 42(2), 108–117. <https://doi.org/10.1046/j.1365-2648.2003.02593.x>.
- Davidson. (2005). *Incident Severity Scale. Adapted and expanded from the Accident Frequency Severity Chart (Priest, 1996)*.
- Dessler, G. (1998). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Indeks.
- Dharmawan, D. C., & Nurtjahjanti, H. (2017). Hubungan antara perceived organizational support dan kesiapan untuk berubah pada karyawan pt.Kai commuter jabodetabek. *Jurnal Empati*, 6(1), 115–119.
- Dharmawan, D. C., & Nurtjahjanti, H. (2017). Hubungan Antara Perceived Organizational Support Dan Kesiapan Untuk Berubah Pada Karyawan Pt . Kai. *Jurnal Empati*, 6(1), 115–119.
- Donald, G.Gardner, Linn Van Dyne, & J. L. P. (2004). "The Effect of Pay Level on Organization-Based Self Esteem & Performance: A Field Study". *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, Vol. 77, pp.307- 322.

- Dwitasari, A. I., Widyasari, S. D., & Brawijaya, U. (2015). *PENGARUH PERCEIVED ORGANIZATIONAL SUPPORT DAN ORGANIZATIONAL-BASED SELF ESTEEM TERHADAP WORK ENGAGEMENT*. 1.
- Eisenberger, R., Huntington, R., Hutchison, S. and Sowa, D. (1986). "Perceived organizational support", *Journal of Applied Psychology*, Vol. 71 No. 3, pp. 500- 507.
- Eisenberger, R., Rhoades, L., & C., & J. (1999). *Does Pay for Performance Increase or Decrease Perceived Self- Determination and Intrinsic Motivation?* *Journal of Personality and Social Psychology*. 77, 1026-1040.
- Eisenberger, Robert; Glenn P. Malone, and W. D. P. (2016). *Optimizing Perceived Organizational Support to Enhance Employee Engagement*. Society for Human Resource Management and Society for Industrial and Organizational Agency of the U.S.
- Eisenberger, D. (1986). *Perceived organizational support*. *Journal of Applied Psychology*, 500=507.
- Eisenberger, R., Huntington, R., Hutchison, S., & Sowa, D. (1986). Eisenberger 1986 JAppPsychol POS original article. *Journal of Applied Psychology*, 71(3), 500–507.
- Endres, G.M. & Mancheno-Smoak, L. (2008). *The Human Resource Craze: Human Performance Improvement and Employee Engagement*. *Organizational Development Journal; Spring 26 (1).pp.69-78*.
- Fadiyah Adlina, Endro Puspo Wiroko, F. W. T. H. (2018). *Modal Psikologis dan Persepsi Dukungan Organisasi terhadap Kesiapan Individu untuk Berubah pada Pegawai PPPKP-KKP*.
- Farahana, W., Ghaffari, S., Nazri, M., & Kasuma, J. (2017). The effect of internal context factors on individual readiness to change among the non-academic staff at the University of Malaya. *Australian Journal Of Basic And Applied Sciences*, 11(14), 58–68. <https://doi.org/10.22587/ajbas.2017.11.14.9>
- Fatih Çetin, D. A. (2017). *The effect of occupational self efficacy on work performance through intrinsic work motivation*. 2017. *Management Research Review*. Department of Business Administration, Omer Halisdemir Universitesi, Nigde, Turkey, and Department of Psychology, Istanbul Sabah.
- Fattah, H., Nursyamsi, I., Lasise, S., & Munir, A. R. (2020). *YUME : Journal of Management Aktivitas Moonlighting Terhadap Kinerja Dosen*. 3(3), 106–114. <https://doi.org/10.37531/yum.v11.12>
- Ferdinand. (2014). *Metode Penelitian Manajemen, Edisi 5 Pedoman Penelitian untuk Penulisan Skripsi Tesis dan Disertasi Ilmu Manajemen*. Universitas Diponegoro Press.

- Fortunato, R. T., Geneva, D., & Waddell. (1981). *Personnel Administration in Higher Education*. Jossey-Bass Inc., Publisher.
- Gard, N. (2015). Organizational Role Stress in Dual-Career Couples: Mediating the Relationship Between HPWPs, Employee Engagement and Job Satisfaction. *IUP Journal of Knowledge Management*, 13(3), 43–69.
- Gaskin, J., James, M., & Lim, J. (2020). *Indirect Effects, Amos Plugin*. Gaskination's StatWiki.
- Ghafoor, Azka., Qureshi, Tahir Masood., Khan, M. Aslam., and Hijazi, S., & Tahir. (2011). *Transformational Leadership, Employee Engagemnt and Performance: Mediating Effect of Ppsychological Ownership*, *African Journal of Business Management* 5(17), Vol. 5, No. 17.
- Ghafoor, Tahir, M. Q., M, A. K., & Syed, T. H. (2011). Transformational leadership, employee engagement and performance: Mediating effect of psychological ownership. *African Journal of Business Management*, 5(17), 7391–7403. <https://doi.org/10.5897/ajbm11.126>
- Ghozali, I. (2011). *Analisis Multivariat dengan Program IBM SPSS 19*,. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghufron, M. Nur dan Risnawita S, R. (2010). *Teori- Teori Psikologi*. Yogyakarta: Ar- Ruzz Media.
- Gigliotti, R. et al. (2018). The role of perceived organizational support in individual change readiness. *Journal Of Management*, 19(2), 1–15. <https://doi.org/10.1080/14697017.2018.1459784>
- Gigliotti, Robert, Vardaman, J., Marshall, D. R., Gonzalez, K., Gigliotti, R., Vardaman, J., Marshall, D. R., & Gonzalez, K. (2018). The Role of Perceived Organizational Support in Individual Change Readiness The Role of Perceived Organizational Support in Individual. *Journal of Change Management*, 0(0), 1–15. <https://doi.org/10.1080/14697017.2018.1459784>
- Guan, et al. (2014). *The relationship between job performance and perceived organizational support in faculty members at Chinese universities questionnaire survey*.
- Gunawan, K. J. dan E. M. S. (n.d.). Pengaruh Budaya Organisasional terhadap Kinerja Karyawan melalui Self Efficacy dan Tempramen di PT. Nutrifood Surabaya. *Jurnal Manajemen Bisnis*. Vol. 1, No. 1, 2013, Hlm.1-11. 2013.
- Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J., & Anderson, R., & E. (2010). *Multivariate Data Analysis (7th Edition)*. NJ: Prentice Hall.
- Hair, JR., J.F. Black, W.C. Babin, B.J., & Anderson, R. E. (1998). *Multivariate Data Analysis (Fifth)*. Prentice Hall.

- Hakanen, J. J., Bakker, A. B., & Schaufeli, W. B. (2006). *Burnout and work engagement among teachers*. *Journal of School Psychology*, 43(6), 495–513. <https://doi.org/10.1016/j.jsp.2005.11.001>.
- Hanpachern, C., Morgan, G. A., & Griego, O. V. (1998). *An extension of the theory of margin: A framework for assessing readiness for change*. *Human Resource Development Quarterly*, 9(4), 339.
- Hanum. (2013). *Pengaruh Motivasi Kerja dan Efikasi Diri (Self Efficacy) Terhadap Kinerja Karyawan dengan Budaya Kolektivisme sebagai Moderator (Studi pada PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk Divisi Regional IV Jateng Dan DIY)*.
- Hasibuan, M. S. P. (2007). *Organisasi dan Motivasi*. Bumi Aksara.
- Henryhand, C. J. (2009). *The effect of employee recognition and employee engagement on job satisfaction and intent to leave in the public sector (Doctoral dissertation)*. United States : Capella University.
- Hervina Andriani dan Rayini Dahesihsari. (2019). *HUBUNGAN ANTARA KETERLIBATAN KARYAWAN DALAM PROSES PERUBAHAN DENGAN KESIAPAN MEREKA MENGHADAPI PERUBAHAN: STUDI PADA DIVISI SALES PT. ABC*. 6(1), 9–25.
- Hildebrand, E. al. (1971). *Evaluating University Teaching*. Berkeley, Calif.: Center for Research and Development in Higher Education, University of California, Berkeley. News.Ge, <https://news.ge/anakliis-porti-aris-qveynis-momava>.
- Holt, D. T., Armenakis, A. A., Feild, H. S., & H., & G., S. (2007). *The Journal of Applied Behavioral Science The Systematic Development of a Scale. Feild and Stanley G. Harris Journal of Ap*, 43, 232. <https://doi.org/10.1177/0021886306295295>.
- Holt, D. T., Armenakis, A. A., Feild, H. S., & H. S. G. (2007). *Readiness for organizational change; The systematic development of a scale. The Journal of Applied Behavioral Science* 43(2), 232-255. doi: 10.1177/0021886306295295.
- Holt, Daniel., Armenakis, Field, S., & Harris, G. (2007). *Readiness for organizational change the systematic development of a scale. The Journal of Applied Behavioral Science*, 43(2), 232-255.
- Holt, D., Armenakis, F. S., & Harris, G. (2007). *Readiness for Organizational Change the Systematic Development of A Scale. The Journal of Applied Behavioral Science*, 43(2), 232–255. <https://doi.org/10.1177/0021886306295295>
- Holt, D. T., Armenakis, A. A., Feild, H. S., Harris, S. G., Holt, D. T., Feild, H. S., & Harris, S. G. (2007). *The Journal of Applied Behavioral Science The Systematic Development of a Scale*. <https://doi.org/10.1177/0021886306295295>

- Humairoh, K. (2019). *Peran Perceived Organizational Support Terhadap Kesiapan Untuk Berubah Pada Karyawan Di Pt Pupuk Sriwidjaja Palembang*.
- Hussey, D. E. (2000). *How To Manage Organizational Change*. Kogan Page Publisher.
- Irawati, N., & Hajat, N. (2012). . *Hubungan Antara Penghargaan diri (Self Esteem) Dengan Prestasi Belajar Pada Siswa SMKN 48 Jakarta Timur*. *econosains*, 10(2), 193- 210.
- Ismail, Adlina, et all. (2016). "The Readability of Malaysian English Children Books: a Multilevel Analysis". *International Journal of Applied Linguistics & English Literature*, 5 (6): 1-7.
- J., W. (2008). *Toward a theory of change readiness: the roles of appraisal, focus, and perceived control*. *J Appl Behav Sci*; 44 (3) : 315-47.
- Jankingthong, K. and Rurkkhum, S. (2012). *Factors Affecting Job Performance: A Review of Literature*. *Silpakorn University Journal of Social Sciences, Humanities, and Arts*, 12, 115-127.
- Jillyta, Sendow, G., & Pandowo, M. H. C. (2019). Pengaruh Restrukturisasi Organisasi, Employee Engagement, Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Jasa Raharja Sulut. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 7(4), 4917–4926. <https://doi.org/10.35794/emba.v7i4.25503>
- John M. Ivancevich. (1976). Effects of Assigned and Participative Goal Setting on Performance and Job Satisfaction. *Journal of Applied Psychology*, 61(2), 166–171.
- Judge, T. A., & Bono, J. E. (2001). *A rose by any other name: Are self-esteem, generalized self-efficacy, neuroticism, and locus of control indicators of a common construct? In B. W. Roberts & R. Hogan (Eds.), Personality psychology in the workplace (pp. 93–118)*. American Psychological Asso.
- Kahn, W. . (1990a). Psychological Conditions of PersonalEngagement and Disengagement at Work. *Academy of Management Journal*, 33(4), 692–724.
- Kahn, W. A. (1990b). *Psychological Conditions Of Personal Engagement And Disengagement at Work*. *Academy of Management Journal*. Vol 33, pp 692-724.
- Karatepe, O. M. (2012). Perceived organizational support, career satisfaction, and performance outcomes: A study of hotel employees in Cameroon. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 24(5), 735–752. <https://doi.org/10.1108/09596111211237273>

- Karl, K. A. (1996). The Human Side of Change: A Practical Guide to Organization Redesign. *Academy of Management Perspectives*, 10(3). <https://doi.org/10.5465/ame.1996.9704111478>
- Kim, S., & Kim, M. (2016). *The Effect of Career Preparation Program on Self-esteem, Self-efficacy related career decision-making and Career Development Readiness in University Students*. 407–418.
- Kline. (2011). *Principles and practice of structural equation modelling*, 3rd edn. Guilford Press, New York.
- Komandyahrini E., Hawadi & Freyani, L. (2008). *Hubungan Self Efficacy dan Kematangan dalam Memilih Karir Siswa Program Percepatan Belajar (Penelitian Pada SMAN 81 dan SMAN Lab School Jakarta)*. *Journal Keberbakatan & Kreativitas*. Vol. 02. No. 01. 119-133.
- Konovsky, M. A., & Pugh, S. D. (1994). Citizenship behavior and social exchange. *Academy of Management Journal*. *Academy of Management*, 37(3), 656–669. <https://doi.org/10.2307/256704>
- Kreitner, R., & Kinicki, A. (2014). *Perilaku Organisasi* (9th ed.). Salemba Empat.
- Kurtessis, J. N., Eisenberger, R., Ford, M. T., Buffardi, L. C., Stewart, K. A., & Adis, C. S. (2017). Kurtessis, J. N., Eisenberger, R., Ford, M. T., Buffardi, L. C., Stewart, K. A., & Adis, C. S. (2017). Perceived organizational support: A meta-analytic evaluation of organizational support theory. *Journal of Management*, 43(6), 1854–1884. <https://doi.org/10.1177/0149206315575554>.
- Latham, Gary P, dan G. A. Y. (1975). "A Review of Research on The Application of Goal Setting in Organizations". *Academy of Management Journal*, vol, 18, no. 4, PP 824-845.
- Lee, T. W., Locke, E. A., & Latham, G. P. (1989). Goal setting theory and job performance. *Goal Concepts in Personality and Social Psychology*, 291–326.
- Locke, E. A. (1968a). *Toward A Theory of Task Motivation and Incentives*. *Organizational Behavior and Human Performance*. pp: 68-106.
- Locke, E. A. (1968b). Toward a Theory of Task Motivation and Incentives. *Organizational Behavior and Human Performance*, 3(M), 157–189.
- Locke, E. A., & Latham, G. P. (1990). *A Theory of Goal Setting and Task Performance*.
- Lockwood, N. R. (2005). *Employee engagement, SHRM Research Briefly Stated*,.
- Lockwood, Nancy R. (2007). Leveraging Employee Engagement for Competitive Advantage: HR's Strategic Role (SHRM Research Quarterly). *SHRM Research Quarterly*, 2007(1).

- Luszczynska, A., Gutiérrez-Doña, B., & Schwarzer, R. (2005). *General self-efficacy in various domains of human functioning: Evidence from five countries. International Journal of Psychology, 80-89.*
- Luthans, F. (2006). *Perilaku Organisasi. Edisi Sepuluh, PT. Andi: Yogyakarta.*
- Macey, W.H & Schneider, B. (2008). *The Meaning Of Employee Engagement. Industrial and Organizational Psychology, 1.*
- Mangkuprawira, S., & Hubeis, A. V. (2007). *Manajemen mutu sumber daya manusia. Bogor: Ghalia Indonesia.*
- Manuel, A. M., & Asuquo, P. N. (2010). University Workers' Perception of Organizational Retirement Plans and Their Attitude to Work. *Studies on Home and Community Science, 4(1), 1–9.*
<https://doi.org/10.1080/09737189.2010.11885291>
- Marciano, P. L. (2011). Carrots and Sticks Don't Work: Build a Culture of Employee Engagement with the Principles of RESPECT™. In *Carrots & Sticks Don't Work - Business Book Summaries.*
- Masduki Asbari, Dylmoon Hidayat, A. P. (2021). *Managing Employee Performance: From Leadership to Readiness for Change.*
- May, D., D. (2004). *The Psychological Conditions of Meaningfulness, Safety and Availability and The Engagement of The Human Spirit at Work. Journal of Occupational and Organizational Psychology. Vol. 77, h. 11-37.*
- Meria, L., & Tamzil, F. (2021). Pengaruh Efikasi Diri Terhadap Kesiapan Untuk Berubah Dan Kinerja Karyawan. *Pengaruh Efikasi Diri Terhadap Kesiapan Untuk Berubah Dan Kinerja Karyawan Forum Ilmiah, 18, 279.*
- Meyer, L. H. (2007). Self-efficacy, Self-reliance, and Motivation in an Asynchronous Learning Environment. *World Academy of Science, Engineering and Technology, 8, 717–721.*
- Miraglia, M., Alessandri, G., & Borgogni, L. (2015). Trajectory Classes of Job Performance; The Role of Self-Efficacy and Organizational Tenure. *Career Development International, 20, 424–442.*
- Mrayyan, M. T. (2019). Nurses' views of organizational readiness for change. *Nursing Forum, 1–9.* <https://doi.org/10.1111/nuf.12393>
- Muliawan, D. (2017). PENGARUH KETERIKATAN KARYAWAN (EMPLOYEE ENGAGEMENT) TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT. BADJA BARU PALEMBANG Yudi Muliawan 1 , Badia Perizade 2 , & Afriyadi Cahyadi 3. *Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis Dan Terapan Tahun XIV No 2, Oktober 2017, 2, 69–78.*

- Murdiyanto, T., Mahatma, Y. (2014). *Pengembangan Alat Peraga Matematika Untuk Meningkatkan Minat Dan Motivasi Belajar Matematika Siswa Sekolah Dasar*, *Jurnal Sarwahita*, 11: 38-43.
- Mustafa, Z. (2018). *Pengaruh Perceived Organizational Support Dan Selfefficacy Terhadap Kesiapan Untuk Berubah Serta Dampaknya Terhadap* 1–10.
- N, C. (2008). *Analisis Pengaruh Empowerment, Self Efficacy Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan*. Tesis. Universitas Diponegoro Semarang.
- N Luh, P Astuti, N Putu, S. H. (2016). Pengaruh Work Engagement Pada Kinerja Transformasional Sebagai Pemoderasi. *E-Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Universitas Udayana*,.
- Nailul Fajriah, M. D. (2020). *Pengaruh Efikasi Diri dan Persepsi Dukungan Organisasi Terhadap Kinerja*. 13(1), 37–49.
- Natapriatna, S. (2001). *Kinerja Kepala sekolah: Studi Korelasi antara Pengetahuan tentang Manajemen Sekolah dan Sikap Terhadap Jabatan dengan Kinerja Kepala SD di Kotamadya Depok*. Jakarta: Tesis IKIP Jakarta.
- Nidan. (2016). *To Study The Impact of Employee Engagement on employee productivity and motivational level of employee in retail sector*, *IOSR Journal of Business and Management (IOAR-JBM)*, PP 41-47.
- Noviawati, D. R. (2016). "Pengaruh Self Efficacy Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening." *Jurnal Ilmu Manajemen* 4 (3): 1-12.
- Nursyamsi, I. (2019). *Pengaruh Kepemimpinan, Pemberdayaan, dan Stres Kerja terhadap Komitmen Organisasional serta dampaknya terhadap kinerja dosen*.
- Pazy, A., & Ganzach, Y. (2009). Pay contingency and the effects of perceived organizational and supervisor support on performance and commitment. *Journal of Management*, 35(4), 1007–1025. <https://doi.org/10.1177/0149206307312505>
- Perpres. (2003). *Undang-undang Nomor 20 tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional*.
- Phillips, J. M., & Gully, S. M. (1997). *Role of goal orientation, ability, need for achievement, and locus of control in the self-efficacy and goal setting process*. *Journal of Applied Psychology*, 82, 792–802.
- Piderit, S. K. (2000). Rethinking resistance and recognizing ambivalence: A multidimensional view of attitudes toward an organizational change. *Academy of Management Review*, 25(4), 783–794.

- Pramudyo. (2010). ANALISIS FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KINERJA DOSEN NEGERI PADA KOPERTIS WILAYAH V YOGYAKARTA. *JBTI*, 1.
- Preko, A., & Adjetey, J. (2013). A Study on the Concept of Employee Loyalty and Engagement on the Performance of Sales Executives of Commercial Banks in GHANA. *International Journal of Business Research and Management*, 42, 2013–2051.
- Purcell, J., & Hutchinson, S. (2007). Front-line managers as agents in the HRM-performance causal chain: Theory, analysis and evidence. *Human Resource Management Journal*, 17(1), 3–20. <https://doi.org/10.1111/j.1748-8583.2007.00022.x>
- Qodariah, Q. (2019). Analisis Deskripsi Pengaruh Work Engagement Terhadap Kinerja Karyawan: Ability (a), Effort (E), Support (S) Pt Surveyor Indonesia. *Stability: Journal of Management and Business*, 2(1). <https://doi.org/10.26877/sta.v2i1.4033>
- Rachmawati, T. dan D. (2013). *Penilaian Kinerja Profesi Guru dan Angka Kreditnya*. Yogyakarta: Gava Media.
- Ramadhan, N., & Sembiring, J. (2017). Pengaruh Employee Engagement Terhadap Kinerja Karyawan Di Human Capital Center Pt. Telekomunikasi Indonesia, Tbk. *Jurnal Manajemen Indonesia*, 14(1), 47. <https://doi.org/10.25124/jmi.v14i1.351>
- Reitz, A. K., Motti-Stefanidi, F., & Asendorpf, J. B. (2016). *Me, us, and them: Sociometer theory in a diverse real-life context*. *Journal of Personality and Social Psychology*, 11(6), 908- 920. Colombia university.
- Reitz., et., al. (2016). Journal of Personality and Social Psychology: Editorial. *Journal of Personality and Social Psychology*, 86(1), 95. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.86.1.95>
- Rhoades, L., & Eisenberger, R. (2002). Perceived Organizational Support: A Review of the Literature. *Journal of Applied Psychology*, 87(4). <https://doi.org/10.1037//0021-9010.87.4.698>
- Rhoades, L. & Eisenberger, R. (2002). *Perceived Organizational Support: A Review of the Literature*. *Journal of Applied Psychology*, 87(4): 698-714.
- Rhoades, L. & E. (2002). *Perceived Organizational Support: A Review of the Literature*. *Journal of Applied Psychology*, 87(4): 698-714.
- Richman, A. (2006). *Everyone Wants an Engaged Workforce How Can You Create It?*. *Workspan*. Vol. 49: 36-39.

- Riddell, R. V., & Roisland, M. T. (2017). *Change readiness. Faculty of School of Business and Law at University of Agder, 17–25.* <https://doi.org/10.1002/9781119967316.ch2>.
- Rini, H. P. (2017). *Pengaruh Self-Efficacy, Persepsi Dukungan Organisasi Dan Hubungan Sosial Di Tempat Kerja Terhadap Respon Untuk Berubah, Kesiapan Untuk Berubah Dan Kinerja Manajer Operasional Pdam Kota Di Jawa Timur.*
- Rivai, V. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori kePraktik.* Jakarta : PT Raja Grafindo Persada.
- Riyanto, D. W. U., Putri, V. P., & Rahman, R. A. (2020). Effect of perceived organizational support and selfefficacy to change readiness for change in hospital of muhammadiyah malang university. *Indonesia Humanities & Social Sciences Reviews, 8(5)*, 199–209. <https://doi.org/10.18510/hssr.2020.8519>
- Rizky, R., Pujiastuti, R., & Setiawan, H. (2022). Keterlibatan Karyawan Sebagai Variabel Pemediasi Pengaruh Persepsi Dukungan Organisasi Terhadap Kesiapan Untuk Berubah (Survei Pada Kantor Pos Pusat Purwokerto). *Majalah Imiah Manajemen Dan Bisnis, 19(1)*, 47–57. <https://doi.org/10.55303/mimb.v19i1.137>
- Robbins, S. P. & T. A. J. (2009). *Organizational Behavior. 13 ThreeEdition, USA: Pearson International Edition, Prentice -Hall.*
- Robbins Stephen P. and Timothy A. Judge. (2017). *Perilaku Organisasi (Organizational Behavior).* (R. S. dan F. Sirait (ed.); Edisi 16). Penerbit Salemba Empat.
- Robinson, D., Perryman, S., & H. (2004). *The Drivers of Employee Engagement Report 408. Brington: Institute for Employment Studies.*
- Rocha, C. M., & Chelladurai, P. (2011). Relationship between organizational support and performance of college coaches: A mediational model. *European Sport Management Quarterly, 11(3)*, 301–319. <https://doi.org/10.1080/16184742.2011.577793>
- Rusdiyanto, R. (2017). *Hubungan Antara Tingkat Self Efficacy dengan Tingkat Kinerja Guru Sekolah Dasar Irada Gresik.*
- Sakaran. (2003). *Research Methods for Business, A Skill, Building Approach (John Wiley).*
- Saks., A. M. (2006). *Antecedents and Consequences of Employee Engagement. Journal of Managerial Psychology. Vol. 21, No. 7: 600-619.*
- Sapariyah, R. A. (2011). *Pengaruh Self Esteem, Self Efficacy Dan Locus Of Control Terhadap Kinerja Karyawan Dalam Perspektif Balance Scorecard Pada Perum Pegadaian Boyolali. Vol.19 No.18. STIE AUB.*

- Sari, D. P. (2020). Pengaruh Pengembangan Karir, Self Efficacy, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Ekonomi Dan Manajemen Sistem Informasi*, 1(September), 60–69. <https://doi.org/10.31933/JEMSI>
- Sari, F. N. (2014). *Pengaruh Kepuasan Kerja, Self Efficacy, Dan Locus Of Control Terhadap Kinerja Karyawan (Study Empiris Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)|Vol. 52 No. 1 November 2017| administrasibisnis.studentjournal.ub.ac.id 172 Pada PT. Batam Textile Industry Ungaran).Skr.*
- Sastria, A. (2017). *Hubungan Self Efficacy Dengan Kinerja Staff Stikes Muhammadiyah Sidrap.*
- Schaufeli, Salanova, Gonzalez-Roma, V., & Bakker, A. B. (2002). *The Measurement of Engagement and Burnout: A Two Sample Confirmatory Factor Analytic Approach. Journal of Happiness Studies* , 3, 71-92.
- Schaufeli, W.B., Demerouti, E., Bakker, A.B., De Boer, E. (n.d.). Job demands and job resources as predictors of absence duration and frequency. *Journal of Vocational Behavior*, 62, 341-356. 2003.
- Schaufely, Salanova, Roma, & Bakker. (2002). *The Measurement Of Engagement And Burnout: A Two Sample Confirmatory factor analytic Approach.* 3, 71–92. <https://doi.org/10.1023/A:1015630930326>
- Seaton, A. V. & B. (1996). *The Marketing of Tourism Products: Concepts, Issues, and Cases.* London: International Thomson Business Press.
- Seijts, G.H.; Latham, G.P.; Tasa, K.; dan Latham, B. W. (2004). “Goal Setting and Goal Orientation : An Integration of Two Different Yet Related Literature”, *Academy of Management Journal*, 47 (2), 227-239.
- Seniati. (2006). *Pengaruh Masa Kerja, Trait Kepribadian, Kepuasan Kerja, dan Iklim Psikologis terhadap Komitmen Dosen pada Universitas Indonesia.* *Sosial Humaniora.* 10(2), 88-97.
- Setyandari. (2008). *Manajemen personalia. Cetakan kedua.* Yogyakarta : Penerbit Gajah Mada University Press.
- Shah, N., Irani, Z., & Sharif, A. M. (2017). Big data in an HR context: Exploring organizational change readiness, employee attitudes and behaviors. *Journal of Business Research*, 70, 366–378. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2016.08.010>
- Simbolon, H. (2018). Pengaruh Employee Engagement Terhadap Kesiapan Menghadapi Perubahan Organisasi. *Psikodimensia*, 16(2), 142. <https://doi.org/10.24167/psiko.v16i2.1183>

- Siswanto, K. J. (2018). PENGARUH EMPLOYEE ENGAGEMENT TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA KARYAWAN PT. LAFARGE HOLCIM Tbk. CILACAP PLANT DI CILACAP. *Universitas Pembangunan Nasional "Veteran" Yogyakarta.*, 1(13), 1689–1699.
- Skinner, B. F. (1953). *Science and Human Behavior*, New York : Free Press.
- Soehardi, S. (2003). *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: BPFE UST.
- Sonnentag, S., Volmer, J., & S. A. (2010). *Job Performance*. *Sage Handbook of Organizational Behavior*. 1, 427–447.
- Stajkovic, A. D., & Luthans, F. (1998). Social cognitive theory and self-efficacy: Goin beyond traditional motivational and behavioral approaches. *Organizational Dynamics*. [https://doi.org/10.1016/s0090-2616\(98\)90006-7](https://doi.org/10.1016/s0090-2616(98)90006-7)
- Star, C. (2004). Engaged Academics ? Dilemmas for early career academics. *Education and Social Action Conference*, 1(December), 401–405.
- Sugiyono. (2011). *Metode Penelitian Kombinasi (Mixed Methods)*. Alfabeta. CV,.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Manajemen* (Setiyawani (ed.); Ke lima). Alfabeta. CV,.
- Suhardi. (2013). *The Science Of Motivation Kitab Motivasi*. Jakarta: PT. Elex Media Komputindo.
- Sumardi. (2017). *Pengaruh Aktivitas Moonlighting Terhadap Kinerja Dosen Melalui Nilai Pengalaman Kerja Berbasis Kasus dan Perilaku Kerja Inovatif Pada Perguruan Tinggi Keagamaan Islam Swasta Sulawesi Maluku dan Papua*. Universitas Hasanuddin Makassar.
- Susyanto, H. (2019). PENGARUH KEPEMIMPINAN, KETERLIBATAN KARYAWAN DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KESIAPAN UNTUK BERUBAH DALAM MENGHADAPI PERUBAHAN ORGANISASI. *Jurnal Ekonomi, Bisnis, Dan Akuntansi (JEBA)*, 21(1).
- Thakur, R. R., & Srivastava, S. (2018). From resistance to readiness: the role of mediating variables. *Journal of Organizational Change Management*, 30(1), 230–247. <https://doi.org/10.1108/JOCM-06-2017-0237>
- Tosi, H. L., Locke, E. A., & Latham, G. P. (1991). A Theory of Goal Setting and Task Performance. *The Academy of Management Review*, 16(2), 480. <https://doi.org/10.2307/258875>
- Vakola, M. (2013). *Multilevel Readiness to Organizational Change: A Conceptual Approach*. *Journal of Change Management*, 13(1), 96-109. <https://doi.org/10.1080/14697017.2013.768436>.

- Vazirani, N. (2007). *Employee Engagement. Working Paper Series. Mumbai: SIES College of Management Studies.*
- Wahyuni, R. A. (2019). Perceived Organizational Support Dan Talent Management Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Employee Engagement. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 7(4), 905–913.
- Waileruny, H. T. (2014). *Perceived organizational support, job satisfaction dan organizational citizenship behavior pada PT.Bank Maluku cabang utama kota Ambon. AGORA*, 2.
- Walker, R.G. dan James, N. P. (1992). *Facies Models Response to Sea Level Change, Geological Association of Canada, Kanada.*
- Weiner, B. J. (2009). *A theory of organizational readiness for change. Implementation Science*, 4(67), 1-9.
- Widyanto, E. (2006). *Hubungan antara Self-Efficacy dengan Efektivitas Komunikasi pada Receptionist Hotel. Universitas Muhammadiyah Malang.*
- Wirawan. (2011). *Evaluasi Teori Model Standar Aplikasi dan Profesi, Contoh Aplikasi Evaluasi Program: Pengembangan Sumber Daya Manusia, Program Nasional Pemberdayaan Masyarakat (PNPM) Mandiri Pedesaan, Kurikulum, Perpustakaan, dan Buku Tes. Jakarta: Raja Grafindo Persada.*
- Wohl, A. &. (2000). *Transformation or Change: Some Prescription for health Care Organizations. Managing Service Quality*, 10(5), 279-298.
- Woiceshyn, J., Huq, J.-L., Blades, K., & Pendharkar, S. R. (2019). Microdynamics of implementing planned change on organizations' front line. *Journal of Change Management*, 1–22.
<https://doi.org/10.1080/14697017.2019.1602553>
- Wulandari, B., Ginting, E. D. J., & Hasnida, H. (2020). The effect of perceived organizational support and employee engagement on readiness to change. *International Journal of Progressive Sciences and Technologies (IJPSAT)*, 24–27.
- Wulandari, B., Danta, E., & Ginting, J. (2020). *The Effect of Perceived Organizational Support and Employee Engagement on Readiness to Change. 2002*, 24–27.
- Yani, E. I., & Soehardi. (2017). Pengaruh Transformational Leadership dan Employee Engagement Terhadap Readiness for Change Pada Kelembagaan Persandian di Lingkungan Pemerintah Daerah. *Jurnal Ilmiah Manajemen Ubhara*, 4(3), 90–122.
- Yavas, et al. (2010). *Relative efficacy of organizational support and personality traits in predicting service recovery and job performance: a study of frontline employees in Turkey.*

- yulius fransisco angkawijaya, puspita dian arista, dania asri dewi. (2017). *Pengaruh efikasi diri terhadap kesiapan untuk berubah pada karyawan di pt tp Tangerang.*
- Zahraini, Z. (2014). Kinerja Dosen Dalam Meningkatkan Kemampuan Akademik (Hard Skill) Dan Penguasaan Keterampilan (Soft Skill) Pada Mahasiswa Pkk Fkip Unsyiah. *Jurnal Ilmiah Didaktika*, 14(2), 350–367. <https://doi.org/10.22373/jid.v14i2.507>
- Zulkarnain, -, & Hadiyani, S. (2014). Peranan Komitmen Organisasi dan Employee Engagement terhadap Kesiapan Karyawan untuk Berubah. *Jurnal Psikologi*, 41(1), 17. <https://doi.org/10.22146/jpsi.6955>

LAMPIRAN KUESIONER PENELITIAN

**PENGARUH DUKUNGAN ORGANISASI, EFIKASI DIRI, DAN
PENGHARGAAN DIRI TERHADAP KINERJA DOSEN MELALUI
KETERLIBATAN KARYAWAN DAN KESIAPAN**

UNTUK BERUBAH

(Study Pada Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi di Kota Makassar)



SOFYAN HAMID INDAR

A013171001

PROGRAM DOKTOR ILMU EKONOMI

FAKLUTAS EKONOMI DAN BISNIS

UNIVERSITAS HASANUDDIN

MAKASSAR

2022

Deskripsi Responden

- Nama/ Inisial (Optional):
- Jenis Kelamin*: 1. Pria 2. Wanita
- Pendidikan Terakhir*: 1. Strata 1 2. Strata 2
3. Strata 3
- Nomor Induk Dosen Nasional
- Usia saat ini: 1. 26 Tahun s.d 35 Tahun
2. 36 Tahun s.d 45 Tahun
3. 46 Tahun s.d 50 Tahun
4. 51 Tahun s.d 55 Tahun
5. > 56 Tahun
- Jabatan Fungsional*: 1. Asisten Ahli
2. Lektor
3. Lektor Kepala
4. Guru Besar
- Nama Instansi/ *Homebase*
(Optional):
- Kota/ Kabupaten Domisili
Instansi saat ini:
- Lama mengabdikan sebagai
Dosen Tetap Yayasan pada
Yayasan yang sama (TMT SK
Yayasan)*: 1. 2 Tahun s.d 5 Tahun
2. 6 Tahun s.d 10 Tahun
3. 11 Tahun s.d 15 Tahun
4. 16 Tahun s.d 20 Tahun
5. > 20 Tahun

*) Lingkari Pilihan Anda

Petunjuk Pengisian:

1. Isilah daftar pernyataan berikut dengan cara memberi tanda *Check List* (√) pada salah satu jawaban yang tersedia sesuai dengan persepsi Saudara(i). Tidak ada jawaban benar atau salah, peneliti lebih melihat angka–angka terbaik dari persepsi Saudara(i) tentang dukungan organisasi, efikasi diri, Penghargaan diri, keterlibatan kerja, kesiapan untuk berubah dan kinerja sebagai dosen.
2. Jawaban tersedia berupa huruf yang mempunyai arti sebagai berikut:

KRITERIA JAWABAN		SKOR PENILAIAN
SS	= Sangat Setuju	5
S	= Setuju	4
N	= Netral	3
TS	= Tidak Setuju	2
STS	= Sangat Tidak Setuju	1

Dukungan Organisasi (X1)

No	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
1	Institusi saya, selalu merencanakan peningkatan kesejahteraan seluruh dosen dan merealisasikannya					
2	Saya selalu mendapatkan arahan, bimbingan dan evaluasi dari atasan saya baik secara karir maupun dalam berkarya secara langsung demi tercapainya tujuan institusi					
3	Saya selalu mendapatkan kompensasi dalam bentuk reward sesuai dengan hak dan kontribusi yang saya berikan kepada institusi					

Efikasi Diri (X2)

No	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
1	Saya sebagai dosen selalu merasa yakin semua kewajiban yang diberikan pimpinan dapat saya selesaikan sesuai target					

2	Saya selalu bersemangat ketika mendapatkan hambatan dalam menyelesaikan kewajiban, meskipun terkadang melebihi beban kerja yang seharusnya					
3	Saya adalah orang yang selalu yakin, gigih mandiri dalam bekerja serta mampu mengarahkan seluruh potensi dalam menyelesaikan tugas dalam mencapai tujuan					
4	Saya selalu optimis dalam bekerja meskipun kadang menghadapi kegagalan , namun saya tidak pernah mengeluh dan saya tidak tenang bila tidak dapat menyelesaikan sendiri					
5	Saya selalu yakin dapat menyelesaikan pekerjaan yang lebih sulit dan berat dalam waktu tertentu					

Penghargaan diri (X3)

No	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
1	Saya selalu merencanakan tujuan hidup dan menjalani proses tersebut dengan penuh suka cita dan dapat dicapai					
2	Saya selalu bersedia menerima resiko atas pekerjaan yang belum tentu saya dapat selesaikan					
3	Saya mudah berinteraksi dengan orang lain, melakukan diskusi tentang suatu hal penting dalam kehidupan, untuk mencapai tujuan hidup					
4	Saya selalu mengambil keputusan yang tepat untuk menyelesaikan masalah tersebut					
5	Saya tidak pernah memaksakan diri untuk mendapatkan hasil dari perubahan dalam waktu yang singkat.					
6	Saya selalu bersyukur berada pada lingkungan akademik dosen dan pada lingkungan sosial masyarakat saya sebagai dosen dan sebagai masyarakat					

Keterlibatan Dosen (Y1)

No	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
1	Saya selalu bersemangat untuk memulai dan menyelesaikan kewajiban saya, meskipun banyak masalah dalam penyelesaiannya					

2	Sebagai bagian dari Perguruan Tinggi, saya selalu bersedia bekerja keras untuk tujuan pengembangan Perguruan Tinggi					
3	Saya selalu merasa bersalah apabila saya tidak dapat melaksanakan tugas dan kewajiban saya sebagai dosen					

Kesiapan Untuk Berubah (Y2)

No	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
1	Saya selalu meyakini bahwa Perguruan Tinggi selalu mengikuti perubahan dengan perencanaan yang matang, yang dipengaruhi oleh, baik regulasi maupun aspek sosial budaya, politik ekonomi dan hukum					
2	Perguruan Tinggi harus mampu melakukan perubahan yang lebih spesifik pada satu hal tertentu untuk dapat berbeda dengan instansi lainnya					
3	Saya percaya bahwa dengan pengetahuan dan kemampuan belum cukup untuk menjawab tantangan dimasa depan sehingga sangat dibutuhkan inovasi yang baru					
4	Saya merasa pemilik dan pimpinan di perguruan tinggi tempat saya ber-hombase telah memiliki komitmen dalam perencanaan perubahan baik terhadap dosen, pengelola dan lingkungan akademik.					
5	Saya yakin segala perubahan yang direncanakan dan dilaksanakan secara konsisten akan memberikan keuntungan positif bagi dosen dan bagi Perguruan Tinggi					
6	Saya yakin teknologi merupakan bagian dari perubahan sehingga saya selalu belajar menggunakan teknologi dalam menyelesaikan kewajiban saya secara mandiri					

Kinerja Dosen (Z)

No	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
1	Dalam melaksanakan proses pembelajaran di kelas, saya selalu merencanakan pembelajaran dan proses evaluasi setiap semester					
2	Penelitian yang telah saya lakukan sudah sesuai dengan bidang keilmuan yang saya dan dapat memberikan kontribusi terhadap pengembangan ilmu pengetahuan					
3	Sebagai seorang akademisi, saya selalu aktif melakukan pengabdian terhadap masyarakat , baik secara berkala maupun berkelanjutan untuk meningkatkan pengetahuan dan tingkat perekonomian di masyarakat.					
4	Saya selalu terlibat dan dilibatkan dalam kegiatan lembaga di luar Perguruan Tinggi untuk peningkatan kompetensi saya sebagai dosen dan untuk kepentingan masyarakat					

Penutup

Saya mengucapkan terima kasih yang tidak terhingga kepada Bapak/ Ibu/ Saudara (i) atas partisipasinya dalam penelitian ini sebagai responden. Semoga apa yang telah diberikan dalam penelitian ini, menjadi amal ibadah untuk Bapak/ Ibu/ Saudara (i), serta menjadi bagian penting dalam pengembangan kinerja dosen untuk saat ini dan dimasa yang akan datang.

Hormat Saya,

SOFYAN HAMID INDAR

A013171001

201	2022/06/2	26 Tahun s	Asisten Ah	STIEM Bor	Makassar	2 Tahun s.	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	
202	2022/06/2	26 Tahun s	Asisten Ah	STIEM Bor	Makassar	2 Tahun s.	4	5	3	4	5	4	5	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	5	4	4	4	4	4	5	
203	2022/06/2	26 Tahun s	Asisten Ah	STIEM Bor	Makassar	2 Tahun s.	4	4	5	4	4	4	4	4	5	5	5	4	5	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	
204	2022/06/2	36 Tahun s	Lektor	STIEM Bor	Makassar	6 Tahun s.	4	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	5	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	
205	2022/06/2	36 Tahun s	Lektor	STIEM Bor	Makassar	6 Tahun s.	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	5		
206	2022/06/2	36 Tahun s	Asisten Ah	STIE Wira	Makassar	2 Tahun s.	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
207	2022/06/2	36 Tahun s	Asisten Ah	STIE Wira	Makassar	2 Tahun s.	4	4	4	4	3	3	3	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
208	2022/06/2	36 Tahun s	Asisten Ah	STIE Pelita	Kota Maka	2 Tahun s.	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
209	2022/06/2	36 Tahun s	Asisten Ah	STIE Pelita	Makassar	6 Tahun s.	4	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	3	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	
210	2022/06/2	26 Tahun s	Asisten Ah	STIE Wira	Kota Maka	2 Tahun s.	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	5	3	3	3	3	3	3	4	4	5	4	4	
211	2022/06/2	36 Tahun s	Lektor	STIE LPI M	Makassar	6 Tahun s.	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4
212	2022/06/2	46 Tahun s	Lektor	STIE Tri Dh	Makassar	6 Tahun s.	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	3	3	3	4	3	4	4	4	4	4	5	4	4	
213	2022/06/2	46 Tahun s	Lektor	STIE Tri Dh	Makassar	6 Tahun s.	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	
214	2022/06/2	26 Tahun s	Asisten Ah	STIE LPI M	Makassar	2 Tahun s.	4	5	4	4	3	3	3	4	4	5	4	5	4	5	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	
215	2022/06/2	26 Tahun s	Asisten Ah	STIE LPI M	Kota Maka	2 Tahun s.	5	5	3	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
216	2022/06/2	26 Tahun s	Asisten Ah	STIE Tri Dh	Makassar	2 Tahun s.	5	4	4	3	3	3	4	3	4	4	5	4	4	5	4	5	4	5	4	5	4	3	4	3	3	4	4	5	4	5	4	
217	2022/06/2	46 Tahun s	Lektor	STIE Tri Dh	Makassar	> 20 Tahun	3	4	3	4	4	3	4	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	4	4	3	3	3	4
218	2022/06/2	26 Tahun s	Asisten Ah	STIE Tri Dh	Makassar	2 Tahun s.	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4
219	2022/06/2	26 Tahun s	Asisten Ah	STIE Wira	Makassar	2 Tahun s.	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
220	2022/06/2	36 Tahun s	Lektor	STIE Wira	Makassar	6 Tahun s.	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
221	2022/06/2	26 Tahun s	Asisten Ah	STIE Maka	Makassar	2 Tahun s.	3	4	4	3	3	4	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	4	3	4	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	
222	2022/06/2	36 Tahun s	Lektor	STIE Wira	Makassar	6 Tahun s.	3	3	3	4	4	3	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	
223	2022/06/2	36 Tahun s	Lektor	STIE Tri Dh	Kota Maka	6 Tahun s.	3	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	3	3	4	4	3	4	4	4	4	3	4	3	4	3
224	2022/06/2	26 Tahun s	Asisten Ah	STIE Pelita	Makassar	2 Tahun s.	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3
225	2022/06/2	46 Tahun s	Lektor	STIE Tri Dh	Makassar	> 20 Tahun	4	4	4	4	4	4	5	4	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	5	3	4	3	3	3	4	4	4
226	2022/06/2	26 Tahun s	Asisten Ah	STIE Wira	Makassar	2 Tahun s.	3	4	5	4	4	4	4	3	5	4	4	4	5	5	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	
227	2022/06/2	36 Tahun s	Lektor	STIE Pelita	Makassar	6 Tahun s.	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	3	3	3

LAMPIRAN HASIL ANALISIS DATA

Frequencies

Statistiks

		Jenis_Kelamin	Pendidikan_ Terakhir	Usia	Jabatan_Fun gsional	Lama_meng abdi
N	Valid	227	227	227	227	227
	Missing	0	0	0	0	0
Mean		1,41	2,19	1,86	1,53	1,97
Std. Error of Mean		,033	,026	,070	,040	,078
Median		1,00	2,00	2,00	1,00	2,00
Std. Deviation		,494	,396	1,051	,604	1,171
Minimum		1	2	1	1	1
Maximum		2	3	5	4	5

Frequency Table

Jenis_Kelamin

		Frequenc y	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-Laki	133	58,6	58,6	58,6
	Perempuan	94	41,4	41,4	100,0
Total		227	100,0	100,0	

Pendidikan_Terakhir

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Strata 2	183	80,6	80,6	80,6
Strata 3	44	19,4	19,4	100,0
Total	227	100,0	100,0	

Usia

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 26 Tahun s.d 35 Tahun	106	46,7	46,7	46,7
36 Tahun s.d 45 Tahun	75	33,0	33,0	79,7
46 Tahun s.d 50 Tahun	27	11,9	11,9	91,6
51 Tahun s.d 55 Tahun	10	4,4	4,4	96,0
> 56 Tahun	9	4,0	4,0	100,0
Total	227	100,0	100,0	

Jabatan_Fungsional

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Asisten Ahli	118	52,0	52,0	52,0
Lektor	98	43,2	43,2	95,2

Lektor Kepala	10	4,4	4,4	99,6
Guru Besar	1	,4	,4	100,0
Total	227	100,0	100,0	

Lama_mengabdikan

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2 Tahun s.d 5 Tahun	98	43,2	43,2	43,2
6 Tahun s.d 10 Tahun	80	35,2	35,2	78,4
11 Tahun s.d 15 Tahun	23	10,1	10,1	88,5
16 Tahun s.d 20 Tahun	9	4,0	4,0	92,5
> 20 Tahun	17	7,5	7,5	100,0
Total	227	100,0	100,0	

Descriptives X1

Descriptive Statistiks

	N	Minimum	Maximum	Mean	
	Statistik	Statistik	Statistik	Statistik	Std. Error
Keadilan	227	1	5	3,93	,058
Dukungan Atasan	227	1	5	3,92	,055
Penghargaan dari Organisasi	227	1	5	3,81	,060
Valid N (listwise)	227				

Descriptive Statistiks

	Std. Deviation
	Statistik
Keadilan	,867
Dukungan Atasan	,829
Penghargaan dari Organisasi	,901
Valid N (listwise)	

Descriptives X2

Descriptive Statistiks

	N	Minimum	Maximum	Mean		Std. Deviation
	Statistik	Statistik	Statistik	Statistik	Std. Error	Statistik
Penyelesaian Tugas	227	2	5	4,05	,052	,788
Motivasi Diri	227	1	5	3,98	,058	,880
Kemampuan Diri	227	1	5	3,95	,059	,889
Menghadapi Kesulitan	227	1	5	4,01	,059	,882
Penyelesaian Masalah	227	1	5	3,98	,055	,831
Valid N (listwise)	227					

Descriptives X3**Descriptive Statistiks**

	N	Minimum	Maximum	Mean		Std. Deviation
	Statistik	Statistik	Statistik	Statistik	Std. Error	Statistik
Goal Setting	227	1	5	4,05	,059	,889
Risk Taking	227	1	5	3,78	,065	,972
Opening Up	227	1	5	4,00	,056	,847
Wise Choice Making	227	1	5	3,97	,059	,889
Time Sharing	227	1	5	3,97	,059	,892
Healing	227	1	5	4,10	,060	,907
Valid N (listwise)	227					

Descriptives Y1**Descriptive Statistiks**

	N	Minimum	Maximum	Mean		Std. Deviation
	Statistik	Statistik	Statistik	Statistik	Std. Error	Statistik
Vigor	227	1	5	4,00	,060	,900
Dedication	227	1	5	4,10	,060	,902
Absorption	227	1	5	4,01	,058	,880
Valid N (listwise)	227					

Descriptives Y2**Descriptive Statistiks**

	N	Minimum	Maximum	Mean		Std. Deviation
	Statistik	Statistik	Statistik	Statistik	Std. Error	Statistik
Discrepancy	227	1	5	4,02	,061	,912
Appropriateness	227	1	5	4,02	,062	,931
Change Specific Efficacy	227	1	5	4,06	,060	,898
Principal Support	227	1	5	3,90	,062	,931
Personal Valance	227	1	5	4,06	,062	,939
Technology Readiness	227	1	5	4,12	,061	,923
Valid N (listwise)	227					

Descriptives Z**Descriptive Statistiks**

	N	Minimum	Maximum	Mean		Std. Deviation
	Statistik	Statistik	Statistik	Statistik	Std. Error	Statistik
Pendidikan_Pengajaran	227	1	5	4,06	,059	,888
Penelitian	227	1	5	4,04	,058	,872
PKM	227	1	5	4,02	,056	,844
Penunjang Lain	227	1	5	3,92	,057	,853
Valid N (listwise)	227					

Uji Validitas

Indikator	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Dukungan Organisasi				
Keadilan	7,72	2,405	,715	,753
Dukungan Atasan	7,73	2,569	,685	,783
Penghargaan dari Organisasi	7,84	2,355	,691	,778
Efikasi Diri				
Penyelesaian Tugas	15,92	9,498	,794	,908
Motivasi Diri	15,99	9,044	,786	,909
Kemampuan Diri	16,02	8,823	,827	,901
Menghadapi Kesulitan	15,96	8,941	,807	,905
Penyelesaian Masalah	15,99	9,279	,792	,907
Penghargaan diri				
Goal Setting	19,81	14,532	,810	,900
Risk Taking	20,09	14,532	,719	,913
Opening Up	19,86	14,995	,777	,905
Wise Choice Making	19,89	14,723	,776	,904
Time Sharing	19,89	14,638	,787	,903
Healing	19,77	14,675	,764	,906
Keterlibatan Dosen				
Vigor	8,11	2,753	,803	,847
Dedication	8,02	2,840	,759	,885
Absorption	8,10	2,764	,828	,825
Kesiapan Untuk Berubah				
Discrepancy	20,16	16,916	,833	,934
Appropriateness	20,16	16,633	,856	,932
Change Specific Efficacy	20,12	16,879	,856	,932
Principal Support	20,28	17,166	,773	,941
Personal Valance	20,12	16,574	,856	,931
Technology Readiness	20,06	16,930	,818	,936
Kinerja Dosen				
Pendidikan_Pengajaran	11,98	5,500	,810	,900
Penelitian	12,00	5,540	,820	,897
PKM	12,01	5,597	,840	,890
Penunjang Lain	12,11	5,677	,801	,903

Reliability Statistik

Cronbach's Alpha	N of Items
,835	3

Reliability Statistik

Cronbach's Alpha	N of Items
,923	5

Reliability Statistik

Cronbach's Alpha	N of Items
,920	6

Reliability Statistik

Cronbach's Alpha	N of Items
,897	3

Reliability Statistik

Cronbach's Alpha	N of Items
,945	6

Reliability Statistik

Cronbach's Alpha	N of Items
,921	4

Outlier Fase 1

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

Observation number	Mahalanobis d-squared	p1	p2
22	84,267	0,000	0,000
67	76,579	0,000	0,000
26	74,494	0,000	0,000
66	69,426	0,000	0,000
143	54,627	0,001	0,000
72	53,219	0,002	0,000
80	52,728	0,002	0,000
28	50,712	0,004	0,000
49	50,583	0,004	0,000
77	50,482	0,004	0,000
88	47,844	0,008	0,000
52	47,286	0,009	0,000
33	45,668	0,014	0,000
3	44,839	0,017	0,000
97	42,288	0,031	0,005
144	41,113	0,040	0,022
138	41,112	0,040	0,011
188	40,895	0,042	0,008
98	40,843	0,043	0,004
131	40,770	0,043	0,002
14	40,392	0,047	0,003
182	40,174	0,049	0,002
142	39,942	0,052	0,002
11	39,415	0,058	0,004
59	39,278	0,060	0,003
48	38,800	0,066	0,005
141	38,750	0,067	0,003
154	38,584	0,069	0,002
17	38,536	0,070	0,001
145	38,135	0,076	0,002
86	38,090	0,076	0,001
184	37,119	0,093	0,012
174	37,108	0,093	0,007
140	37,022	0,095	0,005
37	36,630	0,102	0,009
58	36,552	0,104	0,007
200	36,319	0,108	0,008
76	36,200	0,111	0,007

226	36,121	0,113	0,005
152	36,074	0,114	0,003
157	35,985	0,116	0,003
74	35,717	0,122	0,004
186	35,623	0,124	0,003
8	35,546	0,126	0,002
216	35,514	0,126	0,001
10	35,158	0,135	0,003
185	34,660	0,148	0,010
177	34,376	0,155	0,015
89	34,340	0,156	0,011
9	34,295	0,158	0,008
135	34,291	0,158	0,005
29	34,228	0,160	0,004
56	33,981	0,167	0,006
13	33,784	0,172	0,007
150	33,551	0,179	0,011
114	33,356	0,186	0,013
212	32,841	0,202	0,043
202	32,799	0,204	0,035
120	32,708	0,207	0,032
69	32,203	0,225	0,090
169	32,163	0,226	0,075
46	32,047	0,230	0,075
137	31,650	0,245	0,147
134	31,534	0,250	0,149
130	31,520	0,250	0,121
225	31,215	0,262	0,185
95	31,195	0,263	0,155
40	31,173	0,264	0,128
121	31,151	0,265	0,106
118	31,148	0,265	0,082
139	31,047	0,269	0,082
16	31,015	0,271	0,068
32	31,000	0,271	0,053
87	30,957	0,273	0,044
180	30,804	0,279	0,052
124	30,766	0,281	0,043
159	30,684	0,284	0,041
183	30,618	0,287	0,037
39	30,395	0,297	0,054
91	30,198	0,305	0,072
25	30,154	0,307	0,062
24	30,114	0,309	0,053

111	29,971	0,315	0,061
70	29,839	0,321	0,069
146	29,658	0,330	0,088
175	29,596	0,333	0,081
160	29,581	0,333	0,065
181	29,344	0,344	0,097
162	29,290	0,347	0,088
108	29,185	0,352	0,092
79	29,171	0,353	0,074
75	29,090	0,357	0,073
127	29,008	0,361	0,071
190	28,903	0,366	0,075
123	28,900	0,366	0,058
50	28,572	0,382	0,115
129	28,421	0,390	0,136
44	28,404	0,390	0,114
94	28,211	0,400	0,150
109	28,207	0,400	0,122

Outlier Fase 2

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

Observation number	Mahalanobis d-squared	p1	p2
139	58,446	0,000	0,089
26	55,118	0,001	0,026
76	54,895	0,001	0,002
68	53,195	0,002	0,001
47	51,166	0,003	0,001
31	50,824	0,004	0,000
73	50,081	0,004	0,000
84	49,092	0,006	0,000
82	47,029	0,010	0,000
50	46,619	0,011	0,000
3	46,036	0,013	0,000
57	43,081	0,026	0,013
93	42,479	0,030	0,016
94	41,687	0,035	0,028
184	41,626	0,036	0,015
140	41,586	0,036	0,008
178	41,236	0,039	0,007
127	41,214	0,039	0,003
134	41,045	0,041	0,002

14	40,985	0,041	0,001
56	40,795	0,043	0,001
17	40,440	0,047	0,001
138	40,363	0,047	0,000
11	40,160	0,049	0,000
35	39,808	0,053	0,000
137	39,583	0,056	0,000
150	38,812	0,066	0,002
141	38,735	0,067	0,001
27	38,727	0,067	0,001
46	38,725	0,067	0,000
44	37,573	0,085	0,005
180	37,568	0,085	0,003
196	37,468	0,087	0,002
10	36,866	0,098	0,006
170	36,767	0,100	0,005
54	36,675	0,101	0,004
136	36,522	0,104	0,003
212	36,392	0,107	0,003
70	36,337	0,108	0,002
222	36,267	0,110	0,001
72	36,223	0,111	0,001
13	36,066	0,114	0,001
153	35,976	0,116	0,001
148	35,856	0,118	0,000
146	35,413	0,129	0,001
181	35,304	0,131	0,001
182	35,246	0,133	0,001
8	34,918	0,141	0,002
130	34,604	0,149	0,003
165	34,386	0,155	0,004
85	34,366	0,156	0,003
9	34,161	0,161	0,003
131	34,126	0,162	0,002
120	34,124	0,162	0,001
173	34,054	0,164	0,001
65	33,367	0,185	0,009
116	33,249	0,189	0,009
133	33,233	0,189	0,006
110	33,177	0,191	0,005
30	33,128	0,193	0,003
38	32,987	0,197	0,004
198	32,792	0,204	0,005
59	32,746	0,206	0,004

91	32,499	0,214	0,006
104	32,443	0,216	0,005
208	32,377	0,218	0,004
221	32,267	0,222	0,004
126	31,761	0,241	0,017
117	31,750	0,241	0,012
179	31,622	0,246	0,013
16	31,553	0,249	0,012
45	31,492	0,251	0,010
107	31,206	0,263	0,019
75	31,191	0,263	0,014
23	31,134	0,266	0,012
66	31,113	0,267	0,009
83	31,074	0,268	0,007
48	30,968	0,272	0,007
155	30,965	0,273	0,005
135	30,937	0,274	0,003
114	30,785	0,280	0,004
176	30,572	0,289	0,007
142	30,564	0,289	0,005
87	30,114	0,309	0,019
37	30,048	0,312	0,017
24	29,708	0,327	0,039
105	29,661	0,330	0,033
158	29,609	0,332	0,029
90	29,563	0,334	0,025
171	29,537	0,335	0,019
186	29,455	0,339	0,019
156	29,399	0,342	0,016
177	29,346	0,344	0,014
125	29,209	0,351	0,017
42	29,184	0,352	0,013
123	29,131	0,355	0,011
119	29,105	0,356	0,009
71	28,818	0,370	0,019
4	28,195	0,401	0,108
41	28,124	0,405	0,103

Outlier Fase 3

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

Observation number	Mahalanobis d-squared	p1	p2
26	56,057	0,001	0,171
76	54,654	0,001	0,033
68	53,769	0,002	0,006
47	51,009	0,003	0,008
31	50,734	0,004	0,002
73	50,601	0,004	0,000
84	49,062	0,006	0,000
139	47,292	0,009	0,001
50	47,042	0,010	0,000
82	46,867	0,010	0,000
3	46,273	0,012	0,000
57	43,346	0,024	0,008
93	43,009	0,026	0,006
183	42,297	0,031	0,009
177	42,127	0,032	0,006
134	41,750	0,035	0,005
94	41,571	0,036	0,003
127	41,468	0,037	0,002
14	41,207	0,039	0,001
56	40,653	0,044	0,002
17	40,525	0,046	0,001
35	40,432	0,047	0,001
138	40,429	0,047	0,000
11	40,115	0,050	0,000
137	39,489	0,057	0,001
27	39,027	0,063	0,002
140	38,915	0,064	0,001
149	38,887	0,065	0,001
46	38,740	0,067	0,000
44	37,835	0,081	0,004
179	37,734	0,082	0,003
195	37,425	0,087	0,004
136	36,917	0,097	0,009
221	36,736	0,100	0,008
10	36,718	0,100	0,005
54	36,693	0,101	0,003
169	36,613	0,103	0,002
211	36,508	0,105	0,002

180	36,486	0,105	0,001
72	36,444	0,106	0,001
147	36,287	0,109	0,001
70	36,171	0,112	0,000
13	35,905	0,117	0,001
152	35,813	0,119	0,001
145	35,613	0,124	0,001
9	35,338	0,131	0,001
181	35,094	0,136	0,001
130	34,972	0,140	0,001
8	34,805	0,144	0,001
116	34,795	0,144	0,001
164	34,791	0,144	0,000
85	34,325	0,157	0,002
131	34,221	0,160	0,001
120	33,988	0,166	0,002
172	33,897	0,169	0,002
133	33,700	0,175	0,002
110	33,218	0,190	0,009
65	33,215	0,190	0,006
91	33,044	0,196	0,007
30	33,012	0,197	0,005
38	32,835	0,203	0,006
197	32,677	0,208	0,007
59	32,636	0,209	0,005
220	32,500	0,214	0,006
104	32,319	0,220	0,007
207	32,247	0,223	0,006
117	32,177	0,226	0,005
45	32,168	0,226	0,003
178	31,838	0,238	0,008
126	31,771	0,241	0,007
107	31,588	0,248	0,009
16	31,519	0,250	0,008
66	31,294	0,259	0,012
23	31,269	0,260	0,009
141	31,179	0,264	0,009
75	31,048	0,269	0,010
83	30,976	0,272	0,009
154	30,916	0,275	0,007
48	30,913	0,275	0,005
135	30,821	0,279	0,005
114	30,731	0,282	0,005
87	30,460	0,294	0,009

175	30,438	0,295	0,007
185	30,417	0,296	0,005
155	30,090	0,310	0,013
37	29,920	0,318	0,017
105	29,875	0,320	0,014
90	29,802	0,323	0,013
125	29,690	0,328	0,014
24	29,611	0,332	0,013
157	29,519	0,336	0,013
170	29,402	0,342	0,014
119	29,364	0,343	0,012
176	29,211	0,351	0,015
123	29,072	0,357	0,018
42	29,056	0,358	0,013
202	28,815	0,370	0,024
71	28,688	0,376	0,027
41	28,372	0,392	0,058
4	28,193	0,401	0,077

Outlier Fase 4

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

Observation number	Mahalanobis d-squared	p1	p2
75	55,071	0,001	0,220
67	53,622	0,002	0,055
30	52,252	0,002	0,018
46	50,807	0,004	0,009
72	50,654	0,004	0,002
83	48,855	0,006	0,003
81	47,781	0,008	0,002
138	47,656	0,008	0,001
49	46,865	0,010	0,001
3	46,404	0,012	0,000
56	45,291	0,015	0,001
92	42,874	0,027	0,018
11	42,812	0,027	0,008
182	42,547	0,029	0,006
93	42,206	0,031	0,005
176	42,093	0,032	0,002
133	41,559	0,036	0,003
14	41,389	0,038	0,002
126	41,327	0,038	0,001

17	40,658	0,044	0,002
34	40,590	0,045	0,001
55	40,552	0,045	0,001
137	40,317	0,048	0,000
136	39,307	0,059	0,003
26	39,301	0,059	0,002
45	38,894	0,065	0,002
148	38,785	0,066	0,002
139	38,761	0,067	0,001
43	38,711	0,067	0,000
178	37,617	0,084	0,006
194	37,274	0,090	0,009
135	36,958	0,096	0,012
10	36,806	0,099	0,011
53	36,690	0,101	0,009
220	36,617	0,102	0,006
210	36,564	0,103	0,004
71	36,494	0,105	0,003
168	36,453	0,106	0,002
146	36,449	0,106	0,001
179	36,378	0,107	0,001
69	36,007	0,115	0,001
13	35,915	0,117	0,001
151	35,909	0,117	0,001
37	35,791	0,120	0,001
144	35,650	0,123	0,000
9	35,328	0,131	0,001
8	35,106	0,136	0,001
115	35,035	0,138	0,001
180	34,982	0,139	0,001
129	34,979	0,139	0,000
163	34,630	0,148	0,001
84	34,485	0,152	0,001
29	34,240	0,159	0,001
130	34,087	0,164	0,001
119	34,007	0,166	0,001
171	33,744	0,174	0,002
132	33,550	0,180	0,002
16	33,276	0,188	0,004
109	33,263	0,189	0,003
196	33,106	0,194	0,003
64	33,092	0,194	0,002
90	33,077	0,195	0,001
219	32,643	0,209	0,005

58	32,610	0,210	0,003
103	32,566	0,212	0,002
116	32,260	0,223	0,005
206	32,098	0,228	0,006
44	32,052	0,230	0,005
177	31,927	0,235	0,005
47	31,864	0,237	0,004
125	31,628	0,246	0,007
65	31,594	0,247	0,005
153	31,549	0,249	0,004
106	31,517	0,250	0,003
140	31,303	0,259	0,005
23	31,156	0,265	0,006
174	31,114	0,266	0,004
74	31,091	0,267	0,003
82	30,850	0,277	0,006
134	30,689	0,284	0,007
113	30,671	0,285	0,005
86	30,414	0,296	0,010
184	30,322	0,300	0,010
124	30,273	0,302	0,008
24	30,145	0,308	0,009
154	30,013	0,314	0,010
169	29,963	0,316	0,009
104	29,939	0,317	0,006
41	29,802	0,323	0,008
36	29,786	0,324	0,006
89	29,752	0,325	0,004
156	29,565	0,334	0,006
70	29,524	0,336	0,005
118	29,365	0,343	0,007
175	29,218	0,350	0,009
122	29,175	0,352	0,007
42	28,898	0,366	0,015
4	28,839	0,369	0,014
201	28,810	0,370	0,011
40	28,433	0,389	0,031

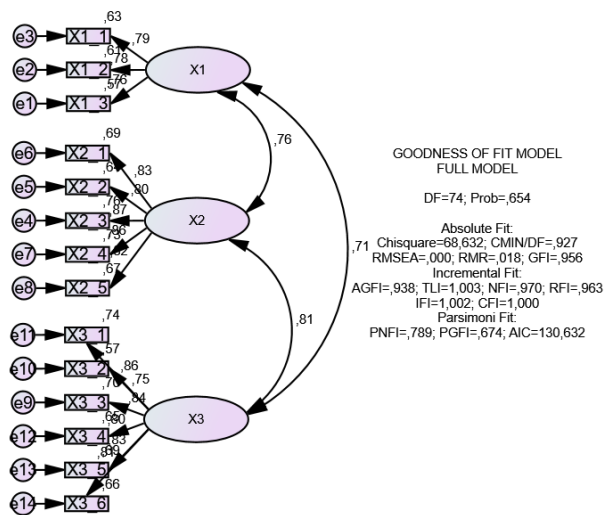
Assessment of normality (Group number 1)

Variable	min	max	skew	c.r.	kurtosis	c.r.
Z4	1,000	5,000	0,436	-2,066	0,365	0,865
Z3	1,000	5,000	0,481	-2,179	0,736	1,747
Z2	1,000	5,000	0,542	-2,571	0,736	1,745
Z1	1,000	5,000	0,415	-1,971	0,557	1,320
Y2_6	1,000	5,000	0,378	-1,888	0,972	2,440
Y2_5	1,000	5,000	0,490	-2,322	0,614	1,457
Y2_4	1,000	5,000	0,402	-2,001	1,075	2,550
Y2_1	1,000	5,000	0,511	-2,438	0,203	0,480
Y2_2	1,000	5,000	0,361	-1,842	0,273	0,647
Y2_3	1,000	5,000	0,462	-2,103	0,077	0,183
Y1_3	1,000	5,000	0,384	-1,897	0,131	0,311
Y1_2	1,000	5,000	0,488	-2,323	-0,420	-0,996
Y1_1	1,000	5,000	0,421	-2,055	0,906	2,150
X3_6	1,000	5,000	0,236	-1,508	0,125	0,290
X3_5	1,000	5,000	0,354	-1,836	0,483	1,145
X3_4	1,000	5,000	0,468	-2,125	0,001	0,003
X3_1	1,000	5,000	0,491	-2,242	0,559	1,325
X3_2	1,000	5,000	0,321	-1,724	0,511	1,212
X3_3	1,000	5,000	0,537	-2,531	0,267	0,632
X2_5	1,000	5,000	0,496	-2,357	-0,252	-0,597
X2_4	1,000	5,000	0,392	-1,975	0,977	2,497
X2_1	2,000	5,000	0,524	-2,497	0,658	1,561
X2_2	1,000	5,000	0,490	-2,242	0,630	1,495

X2_3	1,000	5,000	0,502	-	-2,480	0,961	2,371
X1_1	1,000	5,000	0,499	-	-2,392	0,436	1,035
X1_2	1,000	5,000	0,448	-	-2,123	0,863	2,350
X1_3	1,000	5,000	0,333	-	-1,971	-0,257	-0,761
Multivariate						-1,780	-0,457

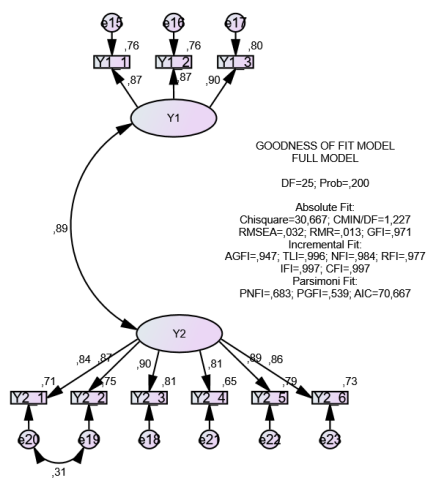
Correlations: (Group number 1 - Default model)

			Estimate
Dukungan_Organisasi	<-->	Efikasi_Diri	0,753
Efikasi_Diri	<-->	Harga_Diri	0,806
Dukungan_Organisasi	<-->	Harga_Diri	0,706



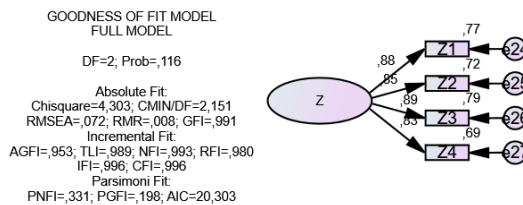
Standardized Regression Weights: (Group number 1 - Default model)

		Estimate
X1_1	<--- Dukungan_Organisasi	0,794
X1_2	<--- Dukungan_Organisasi	0,784
X1_3	<--- Dukungan_Organisasi	0,758
X2_1	<--- Efikasi_Diri	0,831
X2_2	<--- Efikasi_Diri	0,801
X2_3	<--- Efikasi_Diri	0,871
X2_4	<--- Efikasi_Diri	0,857
X2_5	<--- Efikasi_Diri	0,821
X3_1	<--- Harga_Diri	0,863
X3_2	<--- Harga_Diri	0,753
X3_3	<--- Harga_Diri	0,838
X3_4	<--- Harga_Diri	0,804
X3_5	<--- Harga_Diri	0,829
X3_6	<--- Harga_Diri	0,813



Standardized Regression Weights: (Group number 1 - Default model)

		Estimate
Y1_1	<--- Keterlibatan_Dosen	0,873
Y1_2	<--- Keterlibatan_Dosen	0,872
Y1_3	<--- Keterlibatan_Dosen	0,896
Y2_1	<--- Kesiapan_Untuk_Berubah	0,842
Y2_2	<--- Kesiapan_Untuk_Berubah	0,868
Y2_3	<--- Kesiapan_Untuk_Berubah	0,901
Y2_4	<--- Kesiapan_Untuk_Berubah	0,807
Y2_5	<--- Kesiapan_Untuk_Berubah	0,891
Y2_6	<--- Kesiapan_Untuk_Berubah	0,856

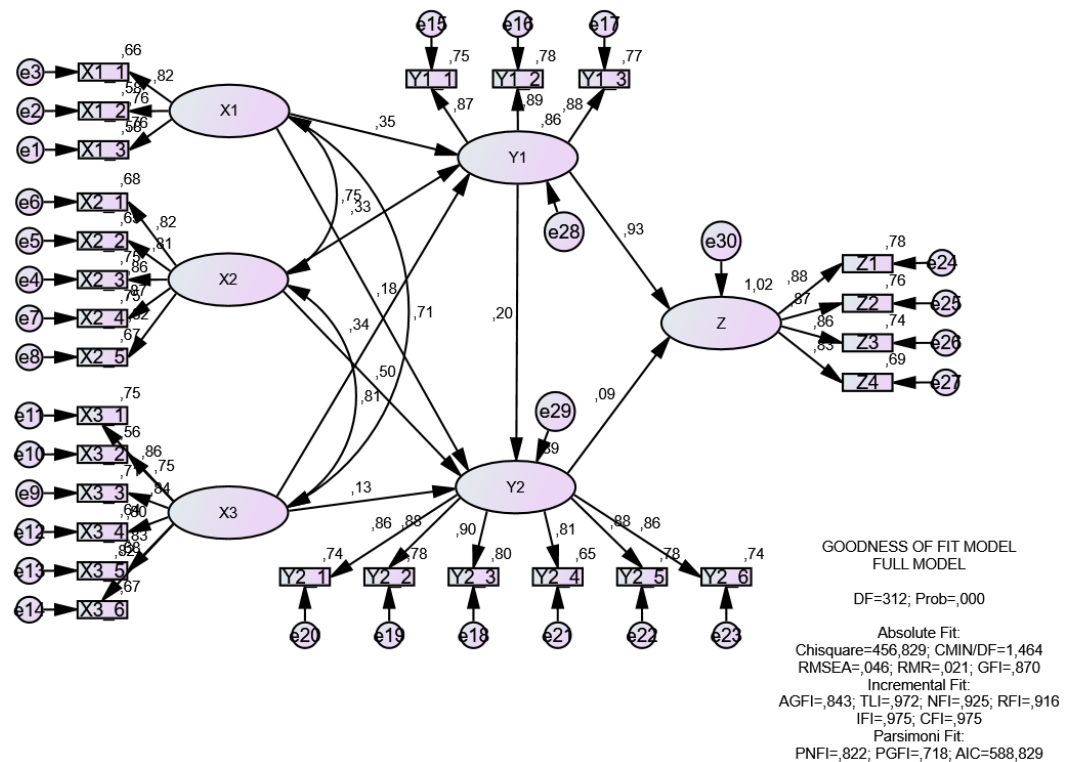


Standardized Regression Weights: (Group number 1 - Default model)

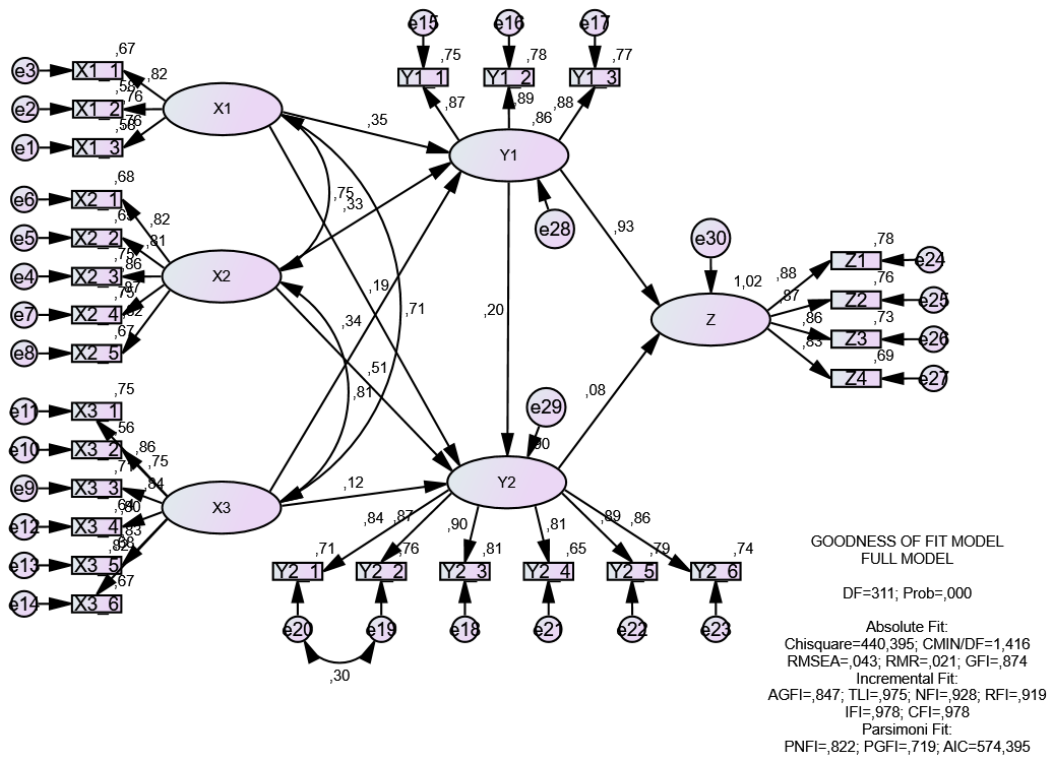
		Estimate
Z1	<--- Kinerja_Dosen	0,880
Z2	<--- Kinerja_Dosen	0,851
Z3	<--- Kinerja_Dosen	0,886
Z4	<--- Kinerja_Dosen	0,829

No.	Variabel	Indikator	Standar Loading	Measuremen Error	Construct Reliability	Variance Extracted
1	Dukungan Organisasi	X1.1	0,794	0,370	0,822	0,607
		X1.2	0,784	0,385		
		X1.3	0,758	0,425		
		Σ	2,336	1,180		
2	Efikasi Diri	X2.1	0,831	0,309	0,921	0,700
		X2.2	0,801	0,358		
		X2.3	0,871	0,241		
		X2.4	0,857	0,266		
		X2.5	0,821	0,326		
		Σ	4,181	1,501		

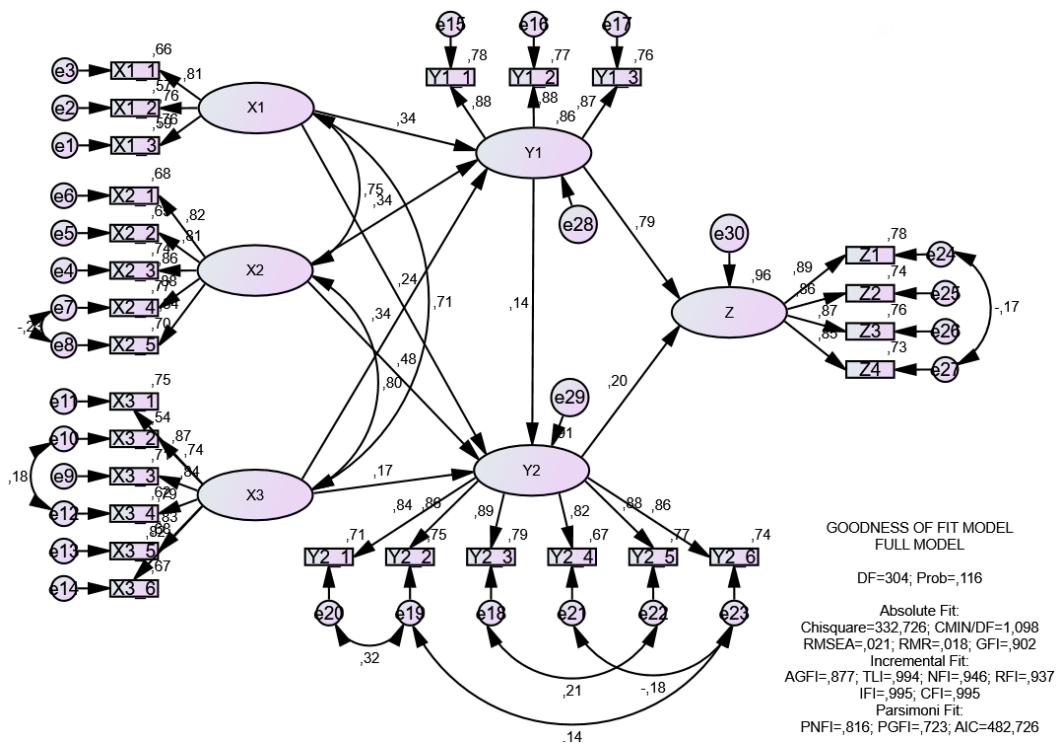
3	Penghargaan diri	X3.1	0,863	0,255	0,923	0,668
		X3.2	0,753	0,433		
		X3.3	0,838	0,298		
		X3.4	0,804	0,354		
		X3.5	0,829	0,313		
		X3.6	0,813	0,339		
		Σ	4,900	1,991		
4	Keterlibatan Dosen	Y1.1	0,873	0,238	0,912	0,775
		Y1.2	0,872	0,240		
		Y1.3	0,896	0,197		
		Σ	2,641	0,675		
5	Kesiapan Untuk Berubah	Y2.1	0,842	0,291	0,945	0,742
		Y2.2	0,868	0,247		
		Y2.3	0,901	0,188		
		Y2.4	0,807	0,349		
		Y2.5	0,891	0,206		
		Y2.6	0,856	0,267		
		Σ	5,165	1,548		
6	Kinerja Dosen	Z.1	0,880	0,226	0,920	0,743
		Z.2	0,851	0,276		
		Z.3	0,886	0,215		
		Z.4	0,829	0,313		
		Σ	3,446	1,029		



Goodness of Fit Index	Cut-Off value	Hasil model	Keterangan
X ² -Chi-Square	≤ 354,194	456,829	Kurang Baik
Probability	≥ 0.05	0,000	Kurang Baik
CMIN/DF	≤ 2.00	1,464	Baik
RMSEA	≤ 0.08	0,046	Baik
GFI	≥ 0.90	0,870	Marginal
AGFI	≥ 0.90	0,843	Kurang Baik
TLI	≥ 0.95	0,972	Baik
NFI	≥ 0.90	0,925	Baik
CFI	≥ 0.95	0,975	Baik



Goodness of Fit Index	Cut-Off value	Hasil model	Keterangan
X ² -Chi-Square	≤ 354,194	440,395	Kurang Baik
Probability	≥ 0.05	0,000	Kurang Baik
CMIN/DF	≤ 2.00	1,416	Baik
RMSEA	≤ 0.08	0,043	Baik
GFI	≥ 0.90	0,874	Marginal
AGFI	≥ 0.90	0,847	Kurang Baik
TLI	≥ 0.95	0,975	Baik
NFI	≥ 0.90	0,928	Baik
CFI	≥ 0.95	0,978	Baik



Goodness of Fit Index	Cut-Off value	Hasil model	Keterangan
X ² -Chi-Square	≤ 354,194	332,726	Baik
Probability	≥ 0.05	0,116	Baik
CMIN/DF	≤ 2.00	1,098	Baik
RMSEA	≤ 0.08	0,021	Baik
GFI	≥ 0.90	0,902	Baik
AGFI	≥ 0.90	0,877	Marginal
TLI	≥ 0.95	0,994	Baik
NFI	≥ 0.90	0,946	Baik
CFI	≥ 0.95	0,995	Baik

Regression Weights: (Group number 1 - Default model)						
			Estimate	S.E.	C.R.	P Label
Keterlibat:	<---	Dukungan_Organisasi	0,39	0,082	4,781	***
Keterlibat:	<---	Efikasi_Diri	0,346	0,081	4,282	***
Keterlibat:	<---	Harga_Diri	0,367	0,078	4,694	***
Kesiapan_	<---	Dukungan_Organisasi	0,279	0,089	3,138	0,002
Kesiapan_	<---	Efikasi_Diri	0,511	0,083	6,157	***
Kesiapan_	<---	Harga_Diri	0,195	0,08	2,455	0,014
Kesiapan_	<---	Keterlibatan_Dosen	0,148	0,115	1,289	0,197
Kinerja_Dc	<---	Keterlibatan_Dosen	0,758	0,084	9,034	***
Kinerja_Dc	<---	Kesiapan_Untuk_Berubah	0,188	0,071	2,636	0,008
X1_3	<---	Dukungan_Organisasi	1			
X1_2	<---	Dukungan_Organisasi	0,896	0,081	11,111	***
X1_1	<---	Dukungan_Organisasi	1,014	0,085	11,968	***
X2_3	<---	Efikasi_Diri	1			
X2_2	<---	Efikasi_Diri	0,922	0,061	15,152	***
X2_1	<---	Efikasi_Diri	0,856	0,055	15,701	***
X2_4	<---	Efikasi_Diri	1,006	0,058	17,475	***
X2_5	<---	Efikasi_Diri	0,891	0,056	15,931	***
X3_3	<---	Harga_Diri	1			
X3_2	<---	Harga_Diri	1,005	0,079	12,682	***
X3_1	<---	Harga_Diri	1,085	0,066	16,336	***
X3_4	<---	Harga_Diri	0,989	0,07	14,035	***
X3_5	<---	Harga_Diri	1,042	0,069	15,128	***
X3_6	<---	Harga_Diri	1,027	0,069	14,956	***
Y1_1	<---	Keterlibatan_Dosen	1			
Y1_2	<---	Keterlibatan_Dosen	0,989	0,053	18,653	***
Y1_3	<---	Keterlibatan_Dosen	0,974	0,053	18,394	***
Y2_3	<---	Kesiapan_Untuk_Berubah	1			
Y2_2	<---	Kesiapan_Untuk_Berubah	1,011	0,055	18,325	***
Y2_1	<---	Kesiapan_Untuk_Berubah	0,954	0,055	17,436	***
Y2_4	<---	Kesiapan_Untuk_Berubah	0,959	0,058	16,523	***
Y2_5	<---	Kesiapan_Untuk_Berubah	1,018	0,048	21,321	***
Y2_6	<---	Kesiapan_Untuk_Berubah	0,991	0,054	18,225	***
Z1	<---	Kinerja_Dosen	1			
Z2	<---	Kinerja_Dosen	0,982	0,054	18,048	***
Z3	<---	Kinerja_Dosen	0,959	0,051	18,632	***
Z4	<---	Kinerja_Dosen	0,952	0,058	16,461	***

<u>Standardized Regression Weights: (Group number 1 - Default model)</u>			
			Estimate
Keterlibatan_Dosen	<---	Dukungan_Organisasi	0,343
Keterlibatan_Dosen	<---	Efikasi_Diri	0,335
Keterlibatan_Dosen	<---	Harga_Diri	0,338
Kesiapan_Untuk_Berubah	<---	Dukungan_Organisasi	0,237
Kesiapan_Untuk_Berubah	<---	Efikasi_Diri	0,477
Kesiapan_Untuk_Berubah	<---	Harga_Diri	0,173
Kesiapan_Untuk_Berubah	<---	Keterlibatan_Dosen	0,142
Kinerja_Dosen	<---	Keterlibatan_Dosen	0,792
Kinerja_Dosen	<---	Kesiapan_Untuk_Berubah	0,205
X1_3	<---	Dukungan_Organisasi	0,765
X1_2	<---	Dukungan_Organisasi	0,757
X1_1	<---	Dukungan_Organisasi	0,814
X2_3	<---	Efikasi_Diri	0,859
X2_2	<---	Efikasi_Diri	0,806
X2_1	<---	Efikasi_Diri	0,823
X2_4	<---	Efikasi_Diri	0,878
X2_5	<---	Efikasi_Diri	0,835
X3_3	<---	Harga_Diri	0,841
X3_2	<---	Harga_Diri	0,737
X3_1	<---	Harga_Diri	0,866
X3_4	<---	Harga_Diri	0,789
X3_5	<---	Harga_Diri	0,826
X3_6	<---	Harga_Diri	0,821
Y1_1	<---	Keterlibatan_Dosen	0,881
Y1_2	<---	Keterlibatan_Dosen	0,879
Y1_3	<---	Keterlibatan_Dosen	0,873
Y2_3	<---	Kesiapan_Untuk_Berubah	0,887
Y2_2	<---	Kesiapan_Untuk_Berubah	0,864
Y2_1	<---	Kesiapan_Untuk_Berubah	0,842
Y2_4	<---	Kesiapan_Untuk_Berubah	0,821
Y2_5	<---	Kesiapan_Untuk_Berubah	0,875
Y2_6	<---	Kesiapan_Untuk_Berubah	0,863
Z1	<---	Kinerja_Dosen	0,886
Z2	<---	Kinerja_Dosen	0,859
Z3	<---	Kinerja_Dosen	0,873
Z4	<---	Kinerja_Dosen	0,853

			Estimate	S.E.	C.R.	P	Estimate
Keterlibatan_Dosen	<---	Dukungan_Organisasi	0,390	0,082	4,781	***	0,343
Keterlibatan_Dosen	<---	Efikasi_Diri	0,346	0,081	4,282	***	0,335
Keterlibatan_Dosen	<---	Harga_Diri	0,367	0,078	4,694	***	0,338
Kesiapan_Untuk_Berubah	<---	Dukungan_Organisasi	0,279	0,089	3,138	0,002	0,237
Kesiapan_Untuk_Berubah	<---	Efikasi_Diri	0,511	0,083	6,157	***	0,477
Kesiapan_Untuk_Berubah	<---	Harga_Diri	0,195	0,080	2,455	0,014	0,173
Kesiapan_Untuk_Berubah	<---	Keterlibatan_Dosen	0,148	0,115	1,289	0,197	0,142
Kinerja_Dosen	<---	Keterlibatan_Dosen	0,758	0,084	9,034	***	0,792
Kinerja_Dosen	<---	Kesiapan_Untuk_Berubah	0,188	0,071	2,636	0,008	0,205

Parameter	Estimate	Lower	Upper	P
Dukungan_Organisasi --> Keterlibatan_Dosen --> Kinerja_Dosen	0,296	0,145	0,486	0,001
Dukungan_Organisasi --> Kesiapan_Untuk_Berubah --> Kinerja_Dosen	0,053	0,008	0,124	0,043
Efikasi_Diri --> Keterlibatan_Dosen --> Kinerja_Dosen	0,262	0,146	0,415	0,001
Efikasi_Diri --> Kesiapan_Untuk_Berubah --> Kinerja_Dosen	0,096	0,019	0,200	0,042
Harga_Diri --> Keterlibatan_Dosen --> Kinerja_Dosen	0,278	0,159	0,452	0,001
Harga_Diri --> Kesiapan_Untuk_Berubah --> Kinerja_Dosen	0,037	0,002	0,101	0,075