

DAFTAR PUSTAKA

- Agustin, D. S. (2020). Analisis Pengaruh Budaya Organisasi , Gaya Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 1(1), 8–18. <https://doi.org/10.38076/idejeb.v1i1.4>
- Altamira, M. B., & Rusfian, E. (2019). Komunikasi Organisasi Dalam Proses Pembentukan Budaya Organisasi (Studi Nilai Budaya Organisasi I ' Ve Care Pada Fakultas Kedokteran Universitas Indonesia). *Jurnal Sosial Humaniora Terapan*, 2(1).
- Amir, T. (2017). *Perilaku Organisasipdf* (1st ed.). KENCANA.
- Andini, N., Sihombing, T. S., Traigan, E. S., & Sipahutar, T. T. (2019). Pengaruh Locus Of Control, Gaya Kepemimpinan, Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Auditor (Studi Kasus Di Bpkp Perwakilan Sumatera Utara). *Jurnal Akrab Juara*, 4(2), 160–172.
- Ariyawan, W. Y., Rivai, A., & Suharto. (2018). Influence Of Leadership Style And Organizational Culture On Organizational Performance Through Job Satisfaction In PT Telekomunikasi Indonesia Tbk. *The Internasional Jurnal Of Engineering and Science*, 7(10), 21–37. <https://doi.org/10.9790/1813-0710032137>
- Feri, S., Rahmat, A., & Supeno, B. (2020). Pengaruh Motivasi , Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Studi Pada PT.Champion Kurnia Djaja Technologies. *Jurnal Inovasi Bisnis Dan Manajemen Indonesia*, 4(1), 134–151.
- Fitri, N. A., Basri, H., Andriyani, I., & Even, N. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan dengan Motivasi Kerja sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus pada Karyawan Kanca Bank Syariah Indonesia Palembang). *Jurnal Ekombis Review-Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Bisnis*, 11(2), 1087–1094. <https://doi.org/10.37676/ekombis.v11i2>
- Ghozali, I. (2013). Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS21, ed. 7. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, I. (2015). Konsep, Teknik, dan Aplikasi Menggunakan Program smartPLS 3.0 ed. 2. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Haan, Y. D. De, Foeh, J. E. H. J., & Manafe, H. A. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan , Motivasi , Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Literature Review Manajemen Sumber Daya Manusia). *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi*, 4(2), 488–496.
- Hendri, M., & Kirana, C. K. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Locus Of Control, Komitmen Organisasi dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan di Roy Sentosa Colection. *Jurnal Inovasi Penelitian*, 2(1), 119–128.
- Herman, & Nasruji. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja

- Karyawan Pada Pt . Lion Mentari Airlines. *Jurnal Dimensi*, 7(3), 454–480.
- Hernanta, P., & Ratmawati, D. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Mandor Kebun Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Airlangga*, 28(2), 128–142. <https://doi.org/10.20473/jeba.V28I22018.5824>
- Ismayanti, G. V., Isyandi, & Efni, Y. (2020). Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai UPBJJ Universitas Terbuka Wilayah Barat Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Tepak Manajemen Bisnis*, 12(2), 206–284.
- Koesworo, I., Supriyono, & Sutono. (2022). Analisis Pengaruh Kepemimpinan Etis dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai dengan Komitmen Organisasi sebagai Variabel Intervening Studi pada Sekretariat Daerah Kabupaten Jepara. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Digital*, 1(3), 183–192. <https://doi.org/10.55927/ministal.v1i3.1144>
- Lang, P., Trang, I., & Uhing, Y. (2021). Manado The Effect Leadership Style , Motivation And Organizational Commitment Toward Employee Job Satisfaction At Manado City Dprd Secretariat. *Jurnal EMBA*, 9(2), 61–70.
- Maharani, W., & Susanty, A. I. (2019). Analisis Faktor-Faktor Budaya Organisasi Di Pt . Industri Telekomunikasi (Persero) Bandung Analysis of the Factors of Organizational Culture in Pt . Indonesian Telecommunication Industry (Persero). *E-Proceeding of Management*, 6(3), 5884–5894.
- Mufarrohah, K., & Sumartik. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan , Budaya Organisasi , Disiplin Kerja , Terhadap Komitmen Organisasi Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Kewirausahaan*, 1(2), 38–50.
- Mukmin, S., & Prasetyo, I. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Karyawan Sebagai variabel Intervening. *Jurnal Manajerial Bisnis*, 4(2), 123–136.
- Musa, H., & Yulisa. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja dengan Komitmen Organisasi sebagai Variabel Intervening pada Komisi Pemilihan Umum Provinsi Sumatera Selatan. *Jurnal Lmiah Ekonomi Global Masa Kini*, 13(02), 84–91.
- Musa, H., & Yuliza. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja dengan Komitmen Organisasi sebagai Variabel Intervening pada Komisi Pemilihan Umum Provinsi Sumatera Selatan. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Global Masa Kini*, 13(2), 84–91.
- Nurlaili, Apridar, & Aiyub. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Guru Dengan Lingkungan Kerja Dan Kepuasan Kerja Sebagai Varibel Intervening Pada Guru Sma Di Kecamatan Dewantraa Kabupaten Aceh Utara. *Jurnal Manajemen Indonesia*, 4(1), 119–133. <https://doi.org/10.29103/j-mind.v4i1.3372>
- Nurwijayanti, Hamzah, D., & Hamid, N. (2019). Pengaruh Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai

- Variabel Intervening Pada Pt . Wedu Kabupaten Merauke. *Hasunuddin Journal Of Applied Business and Entrepreneurship*, 2(1), 20–35.
- Puryana, P. P., & Shidiqy, A. M. W. (2021). Faktor-faktor Pembentuk Komitmen Organisasi. *PROSIDING*, 4, 559.
- Putra, G. B., Widyani, A. A., & Widnana, I. W. (2022). Open Access The Effect of Spiritual Leadership and Organizational Culture on Employee Performance with Organization Citizenship Behaviors (OCB) As Intervening Variables. *American Journal Of Humanities and Social Sciences Research*, 6(07), 264–272.
- Rifai, V. (2003). *Teori Kepemimpinan* (1st ed.). PT RajaGrafindo Persada.
- Rivai, V., Bachtiar, & Amar, R. B. (2013). *Pemimpin dan Kepemimpinan dalam Organisasi* (1st ed.). PT RajaGrafindo Persada.
- Robbins, S. P. (2002). *Prinsip-Prinsip Perilaku Organissi* (5th ed.). Erlangga.
- Sazly, S., & Ardiani, Y. (2019). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Kecamatan Cengkareng Jakarta Barat. *Perspektif*, 17(2), 184–194.
- Schein, E. H. (2004). *Organizational Culture and Leadership* (4th ed.). Jossey –Bass.
- Sugiyono, E., & Rahajeng, R. (2022). Pengaruh budaya organisasi , gaya kepemimpinan dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai melalui motivasi pegawai sebagai variabel intervening pada dinas ketahanan pangan , kelautan dan pertanian Provinsi DKI Jakarta tahun 2020. *Jurnal Ilmiah Akuntansi Dan Keuangan*, 4(7), 2691–2708.
- Sukoco, I., & Dewi, R. (2018). Analisis Budaya Organisasi Pada Level Manajemen Puncak Di Pt X Medan Sumatera Utara. *AdBispreneur*, 3(2), 143–151. <https://doi.org/10.24198/adbispreneur.v3i2.18733>
- Supriadi, L. (2018). Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kepuasan Kerja, dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Organisasional Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Pada PT.Garda Jakarta). *Jurnal Al Risalah*, IX(1), 73–96.
- Suwibawa, A., Agung, A. A. P., & Saptia, I. K. S. (2018a). Effect of Organizational Culture and Organizational Commitment to Employee Performance through Organizational Citizenship Behavior (OCB) as Intervening Variables (Study on Bappeda Litbang Provinsi Bali). *International Journal of Contemporary Research and Review*, 9(08), 20997–21013. <https://doi.org/10.15520/ijcrr/2018/9/08/582>
- Suwibawa, A., Agung, A. P. A., & Saptia, I. K. S. (2018b). Effect of Organizational Culture and Organizational Commitment to Employee Performance through Organizational Citizenship Behavior (OCB) as Intervening Variables (Study on Bappeda Litbang Provinsi Bali). *Internasional Jornal of Contemporary Research and Review*, 9(8), 20997–21013.
- Syamsuddin, Sunaryo, H., & Hidayah, N. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Organisasi, Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Ilmu Sosial Dan Humaniora*, 6. <https://jayapanguspress.penerbit.org/index.php/ganaya764>
- Wahidi, U., Hardi, & Safitri, D. (2020). Pengaruh Independensi, Gaya Kepemimpinan

- dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Auditor: Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Mediasi. *Jurnal Kajian Akuntansi Dan Bisnis Terkini*, 1(2), 218–238.
- Wibowo. (2013). *Perilaku Dalam Organisasi* (1st ed.). PT RajaGrafindo Persada.
- Widyanti, R., Basuki, & Susiladewi. (2020). Do Leadership Style And Organizational Communication Increase To Organizational Commitment? Study Among Hospital Staff. *Holistica*, 11(2), 17–24. <https://doi.org/10.2478/hjbpa-2020-0016>

LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuesioner Penelitian

Identitas Responden

- | | | |
|----------------------------------|---|---|
| 1. Jenis Kelamin | a. Pria
b. Wanita | |
| 2. Usia | a. < 20 Tahun
b. 20 - ≤ 25 Tahun
c. 25 - ≤ 30 Tahun | d. 30 - ≤ 35 Tahun
e. 35 - ≤ 40 Tahun
f. < 40 Tahun |
| 3. Status Karyawan | a. Karyawan Pimpinan
b. Karyawan Pelaksana | c. PKWT/THL |
| 4. Pendidikan Terakhir | a. SD/Sederajat
b. SMP/Sederajat
c. SMA/Sederajat | d. D3
e. S1/D4
f. S2 |
| 5. Masa Kerja di PT Iltizam Grup | a. <1 Tahun
b. 1-3 Tahun
c. 4-7Tahun | |

Petunjuk Pengisian Kuesioner

Responden dapat memberikan jawaban dengan memberikan tanda silang (X) pada salah satu pilihan jawaban yang tersedia. Hanya satu jawaban saja yang dimungkinkan untuk setiap pertanyaan.

Pada masing masing pertanyaan terdapat lima alternatif jawaban yang mengacu pada teknik skala Likert, yaitu:

- | | |
|---------------------|-----------|
| Sangat Setuju | (SS) = 5 |
| Setuju | (S) = 4 |
| Netral | (N) = 3 |
| Tidak Setuju | (TS) = 2 |
| Sangat Tidak Setuju | (STS) = 1 |

Data responden dan semua informasi yang diberikan akan dijamin kerahasiaannya, oleh sebab itu dimohon untuk mengisi kuesioner dengan sebenarnya dan seobjektif mungkin.

Kuesioner Penelitian

No	Indikator Variabel	STS	TS	N	S	SS
<i>Variabel Gaya Kepemimpinan X1</i>						
1	Pemimpin saya menumbuhkan kesadaran tentang pentingnya patuh terhadap peraturan yang berlaku.					
2	Pemimpin saya melimpahkan wewenang lebih banyak kepada saya.					
3	Keputusan lebih banyak dibuat oleh para bawahan.					
4	Saya sebagai bawahan selalu bebas untuk memberikan usulan dalam menyelesaikan suatu masalah.					
5	Wewenang pimpinan tidak mutlak (penggerakan untuk melakukan suatu tindakan tidak seluruhnya diperintahkan oleh pemimpin).					
6	Keputusan dibuat bersama antara pemimpin dan bawahan.					
7	Saya sebagai bawahan diberikan banyak kesempatan untuk memberikan usulan dalam penyelesaian suatu masalah.					
No	Indikator Variabel	STS	TS	N	S	SS
<i>Variabel Budaya Organisasi X2</i>						
8	Saya sering terlibat dalam pengambilan keputusan.					

9	Saya dituntut untuk berpikir inovatif dan berani dalam mengambil keputusan.					
10	Saya konsisten dalam menjalankan nilai nilai organisasi yang telah disepakati.					
11	Peraturan diorganisasi ini benar-benar saya patuhi.					
12	Saya adaptif atas perubahan yang terjadi dilingkungan perusahaan.					
13	Ketika menghadapi konflik, saya bertindak adaptif dan inovatif.					
14	Saya mampu mengidentifikasi diri sebagai kesatuan dan bukan kelompok kerja.					
15	Saya teguh dan fokus terhadap tujuan inti organisasi.					
16	Saya setuju dengan sistem imbalan di organisasi.					
No	Indikator Variabel	STS	TS	N	S	SS
<i>Variabel Komitmen Organisasi Y1</i>						
17	Saya akan merasa sangat berbahagia menghabiskan sisa karir saya di perusahaan ini					
18	Saya merasa masalah yang terjadi di perusahaan menjadi permasalahan saya juga					
19	Saya merasa menjadi bagian dari keluarga pada perusahaan ini.					
20	Saya sulit meninggalkan perusahaan ini karna takut tidak mendapatkan kesempatan kerja ditempat lain.					

21	Akan selalu merugikan bagi saya untuk meninggalkan perusahaan ini.					
22	Sulit mendapatkan pekerjaan dengan penghasilan dan fasilitas yang bagus seperti pekerjaan saya sekarang.					
23	Saya merasa perusahaan ini telah banyak berjasa bagi hidup saya.					
24	Saya merasa belum memberikan banyak kontribusi bagi perusahaan ini.					
25	Perusahaan ini layak mendapatkan kesetiaan dari saya.					
No	Indikator Variabel	STS	TS	N	S	SS
<i>Variabel Kinerja Karyawan Y2</i>						
26	Saya memiliki pemahaman dan kemampuan yang memumpuni dalam melakukan pekerjaan.					
27	Saya teliti dalam melakukan pekerjaan.					
28	Saya rapih dalam melakukan pekerjaan.					
29	Saya cepat dalam melakukan pekerjaan.					
30	Hasil kerja saya sesuai yang diharapkan.					
31	Saya menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan rencana awal.					
32	Saya mencari pedoman/petunjuk saat terdapat ketidakjelasan dalam pekerjaan.					
33	Saya bekerja tanpa menunggu perintah.					
34	Saya berkeinginan untuk mencari solusi dalam memecahkan masalah.					

35	Saya melakukan atau merekomendasikan ide-ide kreatif dalam menyelesaikan pekerjaan.					
36	Saya merasakan kekompakan antar karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan.					
37	Saya berusaha berhubungan secara positif dengan atasan dan rekan kerja maupun bawahan.					
38	Saya selalu menghargai keputusan yang dibuat oleh atasan, rekan kerja, maupun bawahan.					
39	Saya menyampaikan informasi dengan efektif baik lisan maupun tulisan.					

Identitas Responden

Jenis Kelamin	Umur	Status Kaaryawan	Pendidikan Terakhir	Masa Kerja
1	2	2	5	1
1	3	2	3	2
1	2	2	4	3
1	3	1	5	3
1	5	2	5	2
1	2	3	5	1
1	3	2	4	2
1	3	2	5	1
1	2	2	3	2
1	2	2	3	1
1	2	2	5	3
1	2	2	4	1
1	4	1	5	3
2	3	1	5	1
1	3	3	3	1
2	2	2	5	2
2	5	1	5	3
1	3	3	5	1
1	2	3	3	2
1	2	3	5	2

1	3	3	5	1
2	3	3	3	2
1	3	3	3	1
2	3	1	5	2
1	4	2	5	2
1	3	2	2	1
1	4	3	3	2
1	3	2	5	3
1	2	3	3	2
2	2	1	5	3
2	3	2	5	1
1	3	3	3	1
1	3	2	4	3
1	2	3	3	2
1	5	3	3	2
1	2	3	5	1
1	3	3	5	3
1	2	3	4	2
1	3	3	3	1
2	3	3	3	2
1	3	3	3	1
2	3	2	5	2
1	3	3	3	2
2	4	3	3	2
2	2	3	4	1
1	3	3	5	2
1	4	3	5	3

Lampiran 2 Jawaban Responden

Jawaban Responden Gaya Kepemimpinan

GK1	GK2	GK3	GK4	GK5	GK6	GK7
4	4	4	4	3	3	3
4	3	4	4	3	3	3
5	4	5	5	5	4	5
5	5	5	5	5	4	5

3	3	3	4	3	3	4
4	4	4	4	4	4	4
5	4	5	5	5	4	4
4	4	4	4	4	4	4
5	4	5	5	4	4	5
4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	3	3
3	3	4	4	4	3	3
4	4	4	4	4	4	4
5	4	4	4	4	5	4
4	3	4	5	4	4	4
4	3	4	4	4	3	4
4	4	4	4	4	4	3
4	4	4	4	4	4	4
4	3	3	4	4	3	3
4	4	5	5	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4
4	4	5	4	4	4	4
4	4	4	4	4	3	4
3	4	4	4	3	3	3
5	4	4	4	4	4	4
5	4	4	4	4	4	4
5	4	5	5	4	4	4
5	4	5	5	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4
4	3	4	4	4	3	4
4	4	4	4	4	4	4

4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	3	3
5	4	5	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4
5	5	5	5	4	4	4
5	5	5	5	4	5	5
5	5	5	5	5	5	5
5	3	5	5	5	5	5
4	3	3	3	4	4	4
5	5	5	5	5	5	5
4	4	4	4	4	4	4
5	4	5	4	5	5	5
4	4	4	4	4	4	4
4	3	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4

Jawaban Responden Budaya Organisasi

BO1	BO2	BO3	BO4	BO5	BO6	BO7	BO8	BO9
4	5	5	5	4	4	5	5	5
5	5	3	5	5	5	5	5	5
4	5	5	5	4	4	5	5	5
5	4	4	4	3	4	4	4	4
3	3	3	3	4	3	3	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	3	4	3	4	4	4	4	3
5	5	5	4	5	5	5	5	5
4	4	4	4	3	4	4	4	4
4	4	4	5	4	4	3	5	4
4	4	4	4	3	4	4	4	4
4	3	3	4	4	3	5	4	4
5	4	5	5	5	5	5	5	5
3	4	4	4	4	4	4	4	4
3	4	4	4	3	4	4	4	4
4	3	3	4	4	4	4	4	4
4	3	4	4	3	4	4	4	3
5	4	4	4	3	4	4	4	4
4	5	4	4	4	5	5	5	4
4	3	3	4	3	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	5
4	5	4	5	4	4	5	5	4

Jawaban Responden Kinerja Karyawan

KK 1	KK 2	KK 3	KK 4	KK 5	KK 6	KK 7	KK 8	KK 9	KK 10	KK 11	KK 12	KK 13	KK 14
4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	5	4	3	5
4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	4	4
4	4	4	4	5	4	5	5	4	4	5	4	4	5
4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	5
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	5	4	5	5	5	5	5	3	3	5	4	3	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4
4	5	4	4	4	4	5	4	5	3	4	4	4	4
4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4
4	4	4	4	4	4	5	5	3	3	4	4	3	4
5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	4
4	5	5	4	4	4	5	4	5	5	5	4	4	4
4	5	4	4	5	5	5	4	5	5	5	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	4	3
4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	4
4	4	4	5	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4
4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	5
4	4	4	3	3	4	4	3	4	3	4	4	4	3
5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5
4	5	4	3	4	4	4	3	3	3	3	4	4	3
4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	5	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
3	4	4	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3
4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	3
3	4	4	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3

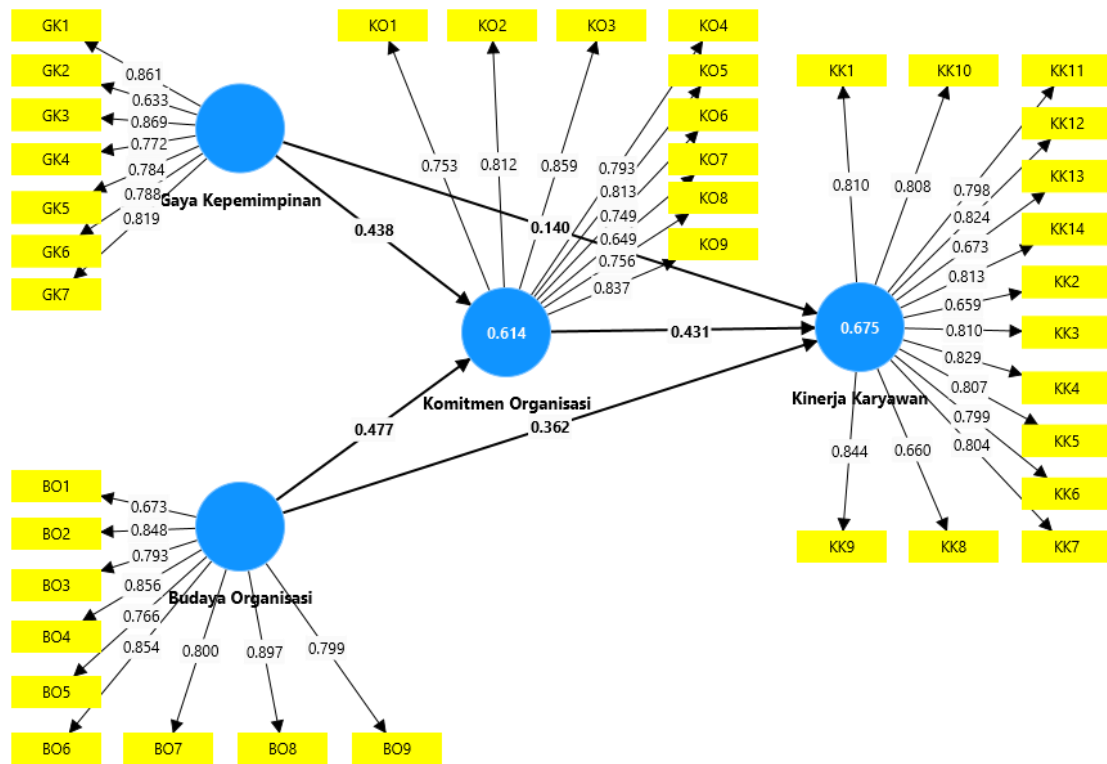
Lampiran 3 Hasil *Convergent Validity*

	GK(X1)	BO (X2)	KK (Y)	KO(Z)
BO1		0.673		
BO2		0.848		
BO3		0.793		
BO4		0.856		
BO5		0.766		
BO6		0.854		
BO7		0.800		
BO8		0.897		
BO9		0.799		
GK1	0.861			
GK2	0.633			
GK3	0.869			
GK4	0.772			
GK5	0.784			
GK6	0.788			
GK7	0.819			
KK1			0,810	
KK2			0.659	
KK3			0,810	
KK4			0,829	
KK5			0,807	
KK6			0,799	
KK7			0,804	
KK8			0,660	
KK9			0,844	
KK10			0.808	
KK11			0,798	
KK12			0,824	
KK13			0,673	
KK14			0,813	
KO1				0.753
KO2				0.812

KO3				0.859
KO4				0.793
KO5				0.813
KO6				0.749
KO7				0.649
KO8				0.756
KO9				0.837

Tabel 4.7 Outer Loading

Lampiran 4 Gambar Outer Loading Sebelum Modifikasi

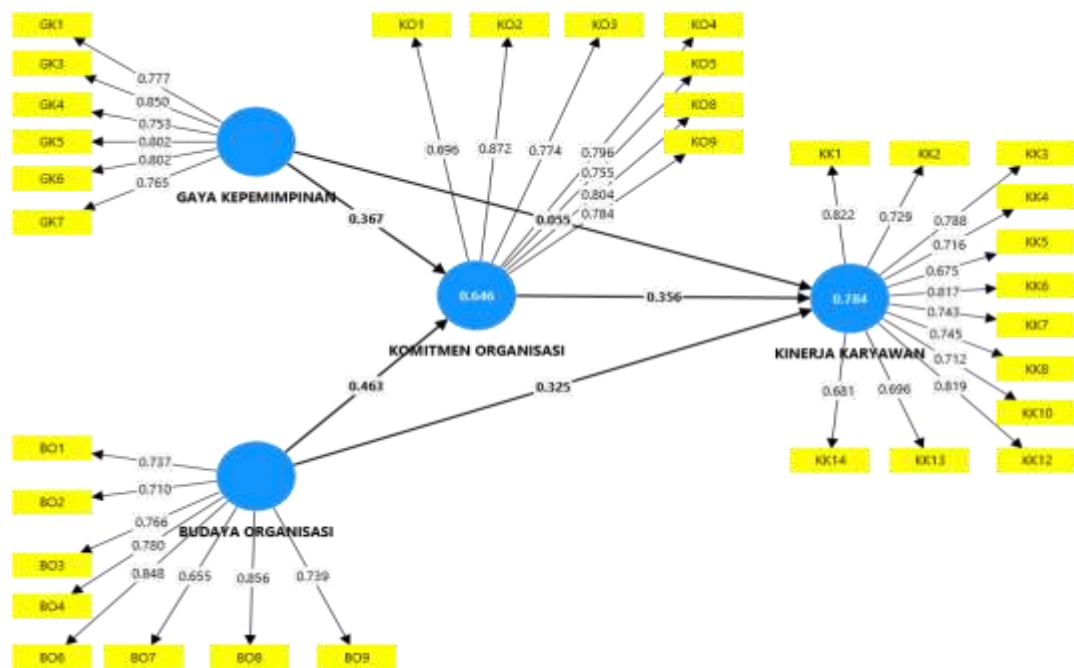


Lampiran 5 Outer Loading Sesudah Modifikasi

	GK(X1)	BO (X2)	KK (Y)	KO(Z)
BO1		0.718		
BO2		0.725		
BO3		0.768		
BO4		0.763		
BO6		0.842		
BO7		0.666		
BO8		0.852		
BO9		0.741		
GK1	0.780			
GK3	0.856			
GK4	0.751			
GK5	0.785			
GK6	0.804			
GK7	0.750			
KK1			0,816	
KK2			0.721	
KK3			0,783	
KK4			0,714	
KK5			0,664	
KK6			0,819	
KK7			0,752	
KK8			0,754	
KK10			0.717	
KK12			0,803	
KK13			0,704	
KK14			0,675	
KO1				0.706
KO2				0,857

KO3				0,746
KO4				0,761
KO5				0,751
KO8				0,827
KO9				0,877

Lampiran 6 Gambar Outer Loading Sesudah Modifikasi



Lampiran 7 Hasil *Discriminant Validity*

Cross Loading

	BO	GK	KK	KO
BO2	0,869	0,350	0,582	0,544
BO3	0,794	0,516	0,587	0,650
BO4	0,866	0,313	0,618	0,614
BO5	0,782	0,386	0,491	0,472

BO6	0,833	0,429	0,666	0,671
BO7	0,806	0,482	0,701	0,574
BO8	0,900	0,326	0,572	0,580
BO9	0,801	0,284	0,491	0,456
GK1	0,553	0,863	0,559	0,543
GK3	0,522	0,866	0,625	0,636
GK4	0,373	0,780	0,482	0,524
GK5	0,295	0,798	0,405	0,521
GK6	0,251	0,783	0,436	0,492
GK7	0,236	0,829	0,380	0,483
KK1	0,512	0,573	0,808	0,718
KK3	0,659	0,456	0,821	0,702
KK4	0,601	0,536	0,847	0,750
KK5	0,565	0,589	0,822	0,601
KK6	0,761	0,450	0,783	0,602
KK7	0,617	0,444	0,786	0,536
KK9	0,504	0,331	0,840	0,526
KK10	0,535	0,380	0,809	0,561
KK11	0,569	0,475	0,815	0,587
KK12	0,493	0,508	0,833	0,804
KK14	0,601	0,582	0,835	0,692
KO1	0,501	0,543	0,598	0,740

KO2	0,577	0,569	0,551	0,816
KO3	0,616	0,597	0,641	0,858
KO4	0,631	0,472	0,779	0,811
KO5	0,471	0,574	0,635	0,818
KO6	0,494	0,453	0,624	0,740
KO8	0,531	0,404	0,557	0,759
KO9	0,602	0,572	0,677	0,848

	GK (X1)	BO (X2)	KO (Z)	KK (Y)
BO1	0.498	0.737	0.611	0.634
BO2	0.599	0.710	0.510	0.503
BO3	0.533	0.766	0.618	0.588
BO4	0.237	0.780	0.477	0.595
BO6	0.536	0.848	0.725	0.789
BO7	0.520	0.655	0.461	0.603
BO8	0.287	0.856	0.548	0.624
BO9	0.274	0.739	0.452	0.499
GK1	0.777	0.528	0.591	0.610
GK3	0.850	0.629	0.662	0.634
GK4	0.753	0.479	0.547	0.452
GK5	0.802	0.380	0.596	0.559
GK6	0.802	0.357	0.505	0.582
GK7	0.765	0.315	0.437	0.428
KK1	0.637	0.647	0.719	0.822
KK2	0.514	0.689	0.511	0.729

KK3	0.520	0.626	0.638	0.788
KK4	0.481	0.415	0.580	0.716
KK5	0.597	0.588	0.533	0.675
KK6	0.462	0.780	0.608	0.817
KK7	0.456	0.624	0.550	0.743
KK8	0.482	0.647	0.540	0.745
KK10	0.456	0.475	0.547	0.712
KK12	0.540	0.562	0.803	0.819
KK13	0.455	0.473	0.510	0.696
KK14	0.595	0.599	0.580	0.681
KO1	0.572	0.447	0.696	0.583
KO2	0.595	0.599	0.872	0.681
KO3	0.657	0.686	0.774	0.617
KO4	0.494	0.614	0.796	0.758
KO5	0,570	0.480	0.755	0.573
KO8	0,456	0.546	0.804	0.736
KO9	0,622	0.622	0.784	0.676

Lampiran 8 Hasil Uji Reliabilitas

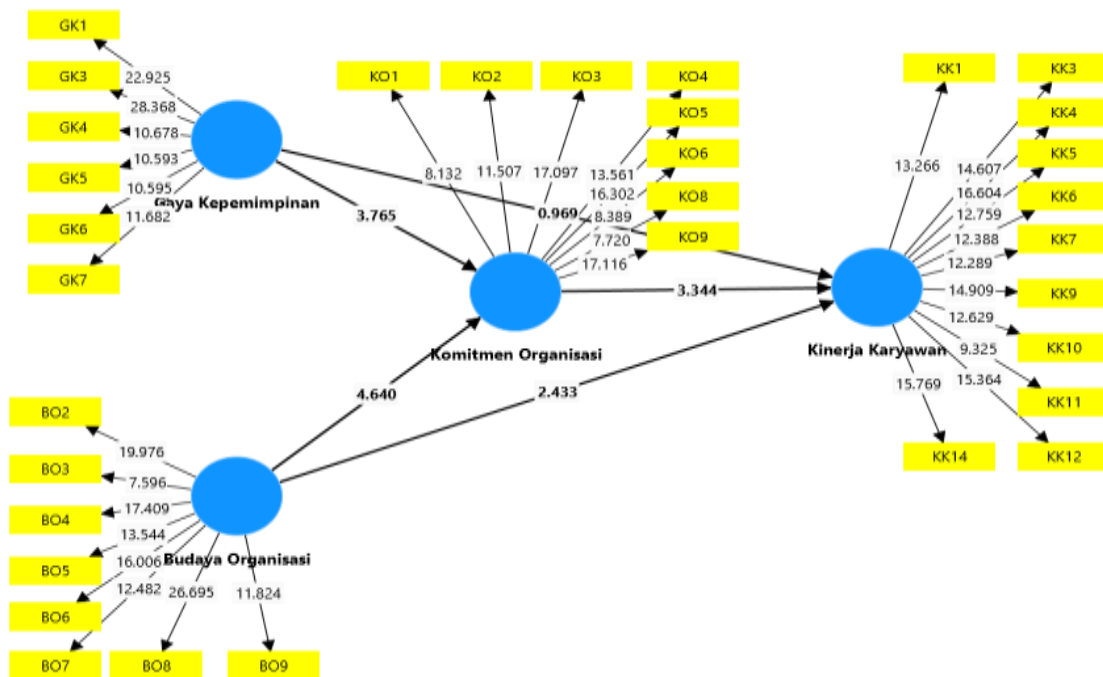
	<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>Composite Reliability</i>
Gaya Kepemimpinan (X1)	0,936	0,941
Budaya Organisasi (X2)	0,903	0,913
Komitmen Organisasi (Z)	0,951	0,953
Kinerja Karyawan (Y)	0,919	0,922

Lampiran 9 Hasil R-Square

	<i>R-Square</i>	<i>R Square Adjusted</i>
Komitmen Organisasi (Z)	0,694	0,672
Kinerja Karyawan (Y)	0,621	0,604

Tabel 4.11 Hasil R Square

Lampiran 10 Hasil *Bootstrapping*



Lampiran 11 Hasil Uji Hipotesis

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T-Statistics (IO/stdev)	P Values
X1 → Z	0,423	0,432	0,112	3,765	0,000
X2 → Z	0,495	0,487	0,107	4,640	0,000
X1 → Y	0,126	0,116	0,130	0,969	0,332
X2 → Y	0,312	0,325	0,128	2,433	0,015
Z → Y	0,496	0,498	0,148	3,344	0,001

Lampiran 12 Hasil Path Coefficients

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T-Statistics (IO/stdev)	P Values
X1 → Z → Y	0,210	0,214	0,087	2,408	0,016
X2 → Z → Y	0,246	0,244	0,096	2,563	0,010

Hasil Path Coefficients (Specific Indirect Effects)